

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**DUYGUSAL ZEKÂ VE KURUM KÜLTÜRÜ ALGISİNİN
ÖRGÜTSEL SİNİZMLE İLİŞKİSİ: RAM ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Alparslan OKUMUŞ

**TRABZON
Mayıs, 2018**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**DUYGUSAL ZEKÂ VE KURUM KÜLTÜRÜ ALGIŞININ
ÖRGÜTSEL SİNİZMLE İLİŞKİSİ: RAM ÖRNEĞİ**

Alparslan OKUMUŞ

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce Yüksek
Lisans Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Danışmanı
Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN**

**TRABZON
Mayıs, 2018**

KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 28 / 05 / 2018

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN

Üye : Prof. Dr. Hikmet YAZICI

Üye : Doç. Dr. Müge YILMAZ

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

**Prof. Dr. Nevzat YİĞİT
Enstitü Müdür V.**

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Karadeniz Teknik Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

Alparslan OKUMUŞ

28 / 05 / 2018

ÖN SÖZ

Bir toplumun çağdaş uygarlık düzeyine çıkabilmesi, ilerleyerek ve değişerek gelişmesinin arkasında, ihtiyaç duyulan genç nesli yetiştirecek eğitim kurumları yatar, eğitim kurumları da içindeki tüm personelle bir bütündür. Kurum personelleri bu çerçevede kaliteli, özgün, çağdaş ve etkili eğitim veren kuruluşları yöneten, liderlik eden, gelişimleri için çaba sarf eden kişiler olarak büyük sorumluluk sahibidirler. Bu çalışma ile rehberlik araştırma merkezindeki personelin duygusal zekâ ve kurum kültürü algılarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır.

Öncelikle lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca bilgisine ve insanlarla iletişim yeteneğine hayran olduğum ve saygı duyduğum, benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, beni cesaretlendiren, bana inanan, sabır gösteren, değerli hocam, tez danışmanım, Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN'e sonsuz teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Ayrıca lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca bana bilgileriyle destek olan hocalarım Prof. Dr. Hikmet YAZICI ve Prof. Dr. Hatice ODACI'ya ve KTÜ Eğitim Bilimleri Bölümü'ndeki tüm değerli hocalarıma teşekkür ederim.

Hem lisans hem de yüksek lisans hayatım boyunca benim için yeri her zaman ayrı olan ve bu araştırmanın ortaya çıkmasında emekleri olan sevgili Arş. Gör. Ayşe KALYON' a, Dr. Serkan Volkan SARI' ya ve İsmail BALCI hocama; bu süreçte bana her türlü desteği sağlayan, beni motive eden ve bana cesaret veren sevgili eşim Ayşegül OKUMUŞ'a; bilgileriyle yanımda olan Arş. Gör. Fedai KABADAYI ve Arş. Gör.Sema YAZICI'ya teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca benim için her türlü fedakârlığı gösteren, bugünlere gelmemin en büyük emektarı olan, oğlu olmaktan gurur duyduğum ve hayatta atmış olduğum önemli adımların hepsinde izi olan rahmetli babam Mehmet OKUMUŞ'a; benden desteklerini esirgemeyen ve daima yanımda olduğunu hissettiğim anneme ve canım aileme minnetlerimi sunuyorum.

Mayıs, 2018
Alparslan OKUMUŞ

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET.....	IX
ABSTRACT.....	X
TABLolar LİSTESİ.....	XI
1. GİRİŞ.....	1
1. 1. Araştırmanın Amacı.....	5
1. 2. Araştırmanın Hipotezleri.....	5
1. 3. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi.....	5
1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7
1. 5. Araştırmanın Varsayımları.....	7
1. 6. Tanımlar.....	7
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	8
2. 1. Duygusal Zekâ.....	8
2. 1. 1. Zekânın Tanımı.....	8
2. 1. 2. Zekâ Modelleri.....	9
2. 1. 3. Sosyal Zekâ Modeli.....	9
2. 1. 4. Çoklu Zekâ Modeli.....	9
2. 1. 4. 1. Sözel/Dilsel Zekâ.....	10
2. 1. 4. 2. Mantıksal/Matematiksel Zekâ.....	11
2. 1. 4. 3. Görsel/Uzamsal Zekâ.....	11
2. 1. 4. 4. Müzikal/Ritmik Zekâ.....	11
2. 1. 4. 5. Bedensel/Kinestetik Zekâ.....	11
2. 1. 4. 6. Sosyal/Kişilerarası Zekâ.....	12
2. 1. 4. 7. İçsel/Kişisel Zekâ.....	12
2. 1. 4. 8. Doğacı/Varoluşçu Zekâ.....	13
2. 1. 5. Duygunun Tanımı.....	13
2. 1. 6. Duygusal Zekânın Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	14
2. 1. 7. Duygusal Zekânın Geliştirilmesi.....	16
2. 1. 8. Duygusal Zekâ Modelleri.....	17
2. 1. 8. 1. Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf'ın Modeli.....	17

2. 1. 8. 2. Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli	18
2. 1. 8. 3. Mayer ve Salovey'in Duygusal Zekâ Modeli	18
2. 1. 8. 4. Bar-On'un Duygusal Zekâ Modeli	19
2. 1. 9. Duygusal Zekâ Yeterlilikleri	20
2. 1. 10. İş Hayatında Duygusal Zekâ	20
2. 1. 11. Duygusal Zekânın Önemi.....	21
2. 1. 12. Duygusal Zekâ ile Yönetmel Başarı İlişkisi	22
2. 1. 13. Yöneticilerde Duygusal Zekânın Üç Boyutu	23
2. 1. 13. 1. Duyguların Farkında Olunması	23
2. 1. 13. 2. Duyguların İfade Edilmesi.....	23
2. 1. 13. 3. Başkalarının Duygularının Farkında Olma	24
2. 1. 14. Duygusal Zekâ ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	24
2. 2. Kurum Kültürü	26
2. 2. 1. Kültür Kavramı ve Tanımı	26
2. 2. 1. 1. Kültürün Özellikleri.....	27
2. 2. 1. 2. Kültür Çeşitleri	27
2. 2. 2. Kurum Kültürü	27
2. 2. 2. 1. Kurum Kültürü Kavramı ve Önemi	28
2. 2. 2. 2. Kurum Kültürünün Tarihsel Gelişimi	31
2. 2. 2. 3. Kurum Kültürünün Oluşumu	31
2. 2. 2. 4. Kurum Kültürünün Özellikleri	31
2. 2. 2. 5. Kurum Kültürünün Öğeleri	32
2. 2. 2. 6. Kurum Kültürünün Sınıflandırılması	33
2. 2. 3. Okul Kültürü	34
2. 2. 3. 1. Okul Kültürünün Oluşturulması	34
2. 2. 3. 2. Etkili Okul Kültürünün Özellikleri	35
2. 2. 3. 3. Okul Kültürünün Rolü	36
2. 2. 4. Kurum Kültürü ile İlgili Yapılan Araştırmalar	36
2. 3. Örgütsel Sinizim	38
2. 3. 1. Örgütsel Sinizm.....	39
2. 3. 2. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	40
2. 3. 3. Örgütsel Sinizmin Boyutları	41
2. 3. 3. 1. Bilişsel Boyut	42
2. 3. 3. 2. Duygusal Boyut	42
2. 3. 3. 3. Davranışsal Boyut	43
2. 3. 4. Örgütsel Sinizmin Türleri.....	43

2. 3. 4. 1. Kişisel Sinizm	44
2. 3. 4. 2. Toplumsal / Kurumsal Sinizm	45
2. 3. 4. 3. İş Gören Sinizmi	46
2. 3. 4. 4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	46
2. 3. 4. 5. Meslek/İş Sinizmi.....	47
2. 3. 5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	47
2. 3. 5. 1. Beklenti Kuramı	47
2. 3. 5. 2. Atfetme (Yükleme) Kuramı	48
2. 3. 5. 3. Tutum Kuramı.....	49
2. 3. 5. 4. Sosyal Değişim Kuramı	50
2. 3. 5. 5. Duygusal Olaylar Kuramı.....	50
2. 3. 5. 6. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	51
2. 3. 6. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	51
2. 3. 6. 1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Etkenler	52
2. 3. 6. 2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Etkenler.....	53
2. 3. 7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	53
2. 3. 7. 1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları	53
2. 3. 7. 2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları	54
2. 3. 8. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu	55
2. 3. 9. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık	55
2. 3. 10. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık	56
2. 3. 11. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven	56
2. 3. 12. Yabancılaşmanın Artması	57
2. 3. 13. Tükenmişliğin Ortaya Çıkması	58
2. 3. 14. Örgütsel Sinizmle İlgili Yapılan Çalışmalar	58
3. YÖNTEM	61
3. 1. Araştırma Modeli	61
3. 2. Araştırma Grubu.....	61
3. 3. Verilerin Toplanması.....	63
3. 3. 1. Veri Toplama Araçları	63
3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu.....	63
3. 3. 1. 2. Duygusal Zekâ Ölçeği	63
3. 3. 1. 3. Kurum Kültürü Ölçeği	64
3. 3. 1. 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	64
3. 3. 2. Veri Toplama Süreci	65
3. 3. 3. Verilerin Analizi	65

4. BULGULAR.....	67
4. 1. Verilerin Düzenlenmesi.....	67
4. 2. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerine İlişkin Bulgular	67
4. 2. 1. Örgütsel Sinizm ile Duygusal Zekâ ve Kurum Kültürü Arasındaki İlişkiler	67
4. 2. 2. Örgütsel Sinizmin Yordanmasına İlişkin Bulgular	68
4. 3. Çeşitli Değişkenlere İlişkin Analizler	69
4. 3. 1. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	69
4. 3. 2. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi	69
4. 3. 3. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Ram Birimi Değişkenine Göre İncelenmesi	69
4. 3. 4. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi	70
4. 3. 5. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	70
5. TARTIŞMA	72
5. 1. Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	72
5. 2. Demografik Değişkenler	74
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	78
6. 1. Sonuçlar.....	78
6. 2. Öneriler	78
7. KAYNAKLAR	80
8. EKLER	93
9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ.....	100

ÖZET

Duygusal Zekâ ve Kurum Kültürü Algısının Örgütsel Sinizmle İlişkisi: Ram Örneği

Günümüzde örgütsel sinizm alanında duygusal zekânın ve kurum kültürünün giderek ön plana çıktığı görülmektedir. Bireylerin kendilerinin ve diğer bireylerin duygularını değerlendirerek tanımlayabilmesi ve bunun sonucunda oluşan davranış ve fikirleri kullanılabilmesi, örgütsel yapıların devamlılığı ve etkinliği açısından çok önemli hale gelmektedir. Örgütsel faaliyetlerin yönetilmesinde etkinlik sağlamak açısından, çalışanlara yaratıcı bir kurum kültürü kazandırılması ve geliştirilmesi gereklidir.

Diğer taraftan çalışanların örgütte maruz kaldıkları olumsuz durumların, olumsuz duygular ve davranışlar sergilenmesine sebep olması nedeniyle örgütsel sinizm kavramı önem kazanmaktadır. Bu bağlamda günümüzde duygusal zekânın ve kurum kültürü algısının çalışanlarca benimsenmiş olmasının önemi işletme ve kurumsal yönetim noktalarında daha da artmaktadır.

Bu çalışmada Türkiye’de ki rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin duygusal zekâ, kurum kültürünün örgütsel sinizm üzerindeki yordayıcı etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca örgütsel sinizmin çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumu ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’nin çeşitli illerinde görev yapan 189 psikolojik danışman, 173 özel eğitim, felsefe ve sosyoloji mezunu son olarak 2 psikoloji mezunu toplamda 364 personel oluşturmaktadır. Araştırmada ilgili değişkenleri ölçmek için Duygusal Zekâ Ölçeği, Kurum Kültürü Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi parametrik yöntemlerden t-testi, Anova, Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı tekniği ve hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile duygusal zekâ ve kurum kültürünün alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zekânın örgütsel sinizmi anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak cinsiyete, medeni duruma, öğrenim durumuna, meslekte çalışma süresine ve çalışan statüsüne göre örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Sonuçlar literatür bağlamında tartışılmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Duygusal zekâ, Örgütsel Sinizm, Kurum kültürü, Ram Personeli.

ABSTRACT

The Relationship of Organizational Cynicism on the Perception of Emotional Intelligence and Corporate Culture: Example of Guidance Research Center

Nowadays, in the field of organizational management, emotional intelligence and institutional culture are increasingly seen as the foreground. The ability of individuals to define and evaluate their own and other individuals' feelings and to use the resulting behavior and ideas becomes very important in terms of the continuity and effectiveness of organizational structures. In order to ensure effectiveness in managing organizational activities, it is necessary to provide employees with a creative corporate culture and to develop them.

On the other hand concept of organizational cynicism is gaining importance because it causes negative situations and negative emotions and behaviors that employees are exposed to in the organization. In this context, the importance of adopting the perception of emotional intelligence and corporate culture is increasing in business and corporate governance points..

In this study, the emotional intelligence of the staff working in the Guidance Research Center was tried to be investigated without considering the effect of organizational culture on organizational cynicism. In addition, organizational cynicism has been tried to differentiate according to various variables. working group of the study counselors who work in various provinces of Turkey 189, 173 special education constitutes philosophy and sociology graduate psychology graduate finally 2 364 staff in total. Emotional Intelligence Scale, Institutional Culture Scale, Organizational Cynicism Scale were used to measure related variables in the study. The data were analyzed using parametric t-test, Anova, Pearson Moments Multiplication correlation coefficient technique and multiple regression analysis.

According to the results of the research, it was determined that there is a significant relationship between organizational cynicism and emotional intelligence and subscales of institutional culture. Emotional intelligence has been achieved as a result of organizational cynicism at a meaningful level. Finally, it was found that there was no significant difference between organizational cynicism scores according to sex, marital status, education status, occupation duration and employee status. The results were discussed in the context of the literature and some suggestions were made in the direction of the obtained results.

Keywords: Emotional intelligence, Organizational cynicism, Institutional culture, Ram Personnel.

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Örgütsel Sinizm Türleri.....	44
2.	Örgütsel Değişim Sinizminin Sebepleri ve Etkileri	47
3.	Araştırma Grubuna İlişkin Bazı Tanımlayıcı Bulgular.....	62
4.	Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler	67
5.	Örgütsel Sinizm ile Duygusal Zekâ ve Kurum Kültürü Arasındaki İlişkiler.....	67
6.	Örgütsel Sinizmin Yordanmasına İlişkin Bulgular	68
7.	Cinsiyet Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin <i>t</i> -testi Sonuçları	69
8.	Medeni Durum Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin <i>t</i> -testi Sonuçları.....	69
9.	Ram Birimi Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin <i>t</i> -testi Sonuçları.....	70
10.	Öğrenim Durumu Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin <i>t</i> -testi Sonuçları.....	70
11.	Meslekte Çalışma Süresine Dayalı Farklılıklara İlişkin ANOVA Sonuçları.....	71

1. GİRİŞ

İnsanların belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelmesiyle örgütler meydana gelir. Örgütler toplumsal sistemlerdir. Bu örgütlerin belirlediği amaçları yakalayabilmesi için insan gücü çok önemlidir. Örgütte çalışanların örgütün hedeflerini kendi hedefleri gibi benimsemeleri, örgütün başarıyı yakalayıp faaliyetlerini etkili ve verimli şekilde devam ettirmesine ve örgütün oluşmasına zemin hazırlamıştır. Çalışanlar kurumlar için daha önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek üzere sadece makine gibi kendilerine verilen görevi yerine getiren, duyguları önemsenmemiş kişiler olarak görünmek istememektedir. Sadece hedeflere ulaşmak, verimliliğin önemsendiği kurumlarda çalışanların kurumlara karşı olumsuz duygular beslemeye ve kurumları eleştirmeye başlamalarına neden olabilir (Yetim ve Ceylan, 2011). Bu durum kurumlarda örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına sebep olabilir.

Örgütsel sinizm kavramı duyuşsal, davranışsal ve bilişsel eğilimlerden oluşan bir tutum olarak günümüzde çalışma hayatı üzerinde çok önemli etkilere neden olabilmektedir. Örgütsel sinizmin çalışanların örgütsel aidiyet duyguları ve verimlilikleri açısından olumsuz etkileri olan bir kavram olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Kurumun güvenilirliğinden şüphe edilmesi ve güvenilirlikten yoksun olarak değerlendirilerek buna paralel inanç ve duygu geliştirilmesi gibi kuruma karşı olumsuz davranışların sergilenmesi durumu örgütsel sinizm olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir açıdan bireylerin iş yerlerinde yaşadığı bir takım olayların onları endişe, öfke, sıkıntı ve utanç duyma, hiddetlenme ve gerilim yaşama gibi olumsuz duygu ve davranışlara sevk ettiği ve bu nedenle çalışanların verimliliklerinin düşmesi, şikâyetlerinin artması ve bağlılıklarının azalması gibi çok sık yaşanan bir durum olarak da ifade edilmektedir. Bu kapsamda örgütsel sinizmin çalışanların örgütsel bağlılık seviyesini ve verimliliğini düşürdüğü, maddi ve manevi kayıplara sebep olduğu, örgüt içerisinde güven duygusunu zedelediği, bunlardan daha da ötede içinde suç unsuru barındıran fiillere sebebiyet verdiği görülebilmektedir (Erdoğan, 2015).

Kurumlarda çalışan personelin performans düşüklüğü, tükenmişlik, iş doyumsuzluğu, işten ayrılma isteği güvensizlik, verimsizlik, stres gibi olumsuz sonuçları engellemek için örgütsel sinizmin önüne geçilmesi veya etkilerinin en aza indirilmesi gerekmektedir (Görmen, 2017). Sinizm ile duygusal zekâ arasında yapılan araştırmalar duygusal zekânın örgütsel sinizm düzeylerini daha düşük seviyelere indirebileceğinin işaretini ortaya çıkarmaktadır. Bu kapsamda 1990'lı yıllarda önem kazanan duygusal zekânın önemi gün geçtikçe daha da anlaşılmaktadır. Nitekim literatürde örgütsel sinizm

ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların yapıldığı görölmektedir (Ayana ve Pelit, 2016).

Yapılan araştırmalara göre 1990'lı yıllardan itibaren ekonomik, toplumsal ve sektörel pek çok alanda yaşanan hızlı gelişimler ile birlikte iş ve istihdam hususunda "duygusal zekâ" olgusu, verimlilik ve etkinliğin belirleyicisi olması bakımından büyük önem kazanmıştır. Bu noktada örgütler kendi bünyelerinde faaliyet gösteren çalışanlarının duygusal zekâlarını etkili kullanan bireyler olmalarına dikkat etmektedirler. Bu durum hem kurumlarda hem de işletmelerde çalışanların verimliliğini ve örgütün kendi içindeki uyumunu arttırmakta hem de üretilen ürününün hizmetinin öneminin, başarısının ve performansının artması noktasında beklentinin nasıl olabileceğinin değerlendirilmesine yardımcı olmaktadır. Diğer taraftan 2000'li yıllara doğru hem toplumsal ve bilimsel hem de tıbbi alanda kaydedilen gelişmeler duyguların ne derecede önemli bir olgu olduğunu göstermiştir. Bu çalışmalarda insanların düşünce ve duygularının birbirinden ayrılmadığı ve bu iki olgu arasında zıtlaşmanın meydana gelmediği öne sürülmüştür. Bu zıtlaşmadan ötürü bireylerin duygusal ve sosyal yönlerinin kuvvetlendirilmesinin performanslar üzerindeki etkileri incelenmeye başlanmıştır. Buna bağlı olarak denetim ve yönetim alanında ekip çalışması, stres yönetimi, çatışmaların çözümü, liderlik vb. konular gittikçe önem kazanmış, duygusal zekânın etkin kullanımı ön plana çıkmıştır (Caudron, 1999).

Diğer bir açıdan çağımızda gerek kamu kurumlarında ve gerekse de özel sektörde görev yapan kişiler açısından sadece bilişsel zekâ (IQ) düzeyinin yüksek olması yeterli olarak kabul edilmemektedir. İstenen hedefi elde etmek maksadıyla, gerekli olan başarının arzu edilen kalitede ve düzeyde kazanılması için, bilişsel zekânın yanında insanların duygusal zekâyâ da sahip olmalarına ihtiyaç duyulduğu görölmektedir. Çünkü iş yaşamında duygusal zekâ düzeyi yüksek olan insanlar, duygusal zekâ düzeyi nispeten düşük olanlara nazaran çok daha başarılı olabilmektedirler. Bundan dolayı da örgütlerin, daima değişmekte olan müşteri gereksinimleri, istekleri, zevkleri ve yaşam biçimlerine bağlı olarak beklentilerine uyum sağlayacak niteliklerde cevaplar verebilecek yeteneği olan, duygusal zekâ düzeyi yüksek olan çalışanlara gereksinim duydukları gözlenmektedir (Doğan ve Demiral, 2007).

Örgütsel sinizmin kurumlarda önlenmesi açısından önemli bir konu olan duygusal zekâ literatürde bir çok şekilde tanımlanmaktadır. Goleman (2000) duygusal zekâyı, çalışanların ve yöneticilerin görüş, öneri, fikir ve karar alma aşamasında hisleri ve duygularını bastırmaları ya da bütünüyle onların etkisi altına girmeleri değil, insanların duygularıyla yüzleşerek etkili sonuçlara ulaşmaları olarak tanımlamaktadır. Duygusal zekâ, duyguları tanıma, duyguların farkında olma ve yönlendirebilme, duygulara adapte olabilme becerilerine sahip olmayı ve bu becerileri etkin bir şekilde istifade edebilme

süreci içinde kişinin duygusal anlamda olgunluğu biçimde tanımlanmaktadır. Duygusal zekâ, bireylerin sosyal ve iş hayatlarında çevreleri ile olan ilişkilerinin düzenlenmesi ve geliştirilmesi bakımından kayda değer bir etken olarak kabul edilmektedir. Çünkü duygusal zekâ yönetsel fonksiyonların uygulanmasında yöneticiler ve çalışanlara çok ciddi ölçüde kolaylıklar getirmekte, kişisel ve örgütsel başarı kazanmada kayda değer bir role sahip bulunmaktadır (Cooper ve Sawaf, 1996).

Yine başka bir tanımda kendi duygu durumunu değerlendirip buna göre olası olumsuz durumların önüne geçebilen ve aynı zamanda karşıdaki kişinin duygu durumu ile ilgili de değerlendirme yapma yetkinliğine sahip bireyler, faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, örgütün devamlılığı ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde örgütler için hayati önem taşımaktadır (Ülker, 2008). Bir örgütün faaliyetlerine bireylerin dâhil olması, örgütün rekabet gücünün artırılması, örgütsel bağlılığın sağlanması açısından duygusal zekânın etkisi çok büyüktür. Duygusal zekâsı etkin olan çalışanlar belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi inancı ile çalıştıkları için örgüte daha da çok bağlanmaktadır (Gül vd., 2014).

Bu noktada örgütsel sinizm ile duygusal zekâ arasında yapılan araştırmalar neticesinde örgütsel sinizm algısının çalışanların gelişiminde, duygusal zekâları üzerinde önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ele alınan diğer bir değişken kurum kültürüdür. Sinizm algısı çalışanların kuruma olan güven ve bağlılıklarında kurum kültürünün oluşmasında da etkin rol oynadığı gözlenmektedir. Nitekim literatürde örgütsel sinizm ile kurum kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Erdoğan, 2015).

Bir kurum, içerisinde faaliyet gösterdiği toplumun kültürel değer ve yapısının belirlediği çerçeveye de kendi kimliği ve hedefini belirleyebilmektedir. Yine kurumlar kendi içinde çalışanların varlığını sürdürdüğü bir yapıdır. Bireylerdeki davranış, karakter, tutum farklılıklarının benzerleri kurumların yapılarında da gözlenmektedir. Bu duruma kurum kültürü adı verilmektedir. Kurum kültürü; bir kurumun yapısını belirli kurallar çerçevesinde sürdürerek kuruma bir kişilik kazandıran soyut bir gerçeklik olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram çalışma biçimlerinden hiyerarşik düzene, kutlamalardan törenlere ve ödül-ceza sistemlerine kadar tüm alanları içine alır. Toplumlarda olduğu gibi kurumlarda da değerler, ilkeler, amaçlar, çalışma hayatına dair bakış açıları, diğer bir ifadeyle kendilerini yansıtan özellik ve nitelikleri mevcuttur. Bahse konu olarak inanç, felsefe ve kuralların tamamı kurum kültürünü meydana getirmektedir (Erdem ve Dikici, 2009). Kurum kültürü 1980'lerden sonra ele alınmaya başlanmış, böylece örgütte mekanik yapılanmadan daha öte insan ögesine önem verilmesi gerekliliği vurgulanmıştır (Çelik,2002).

Bir kurumda var olan örgütsel alt yapıyla birlikte o kurumlarda çalışan bireylerin özelliklerinin etkileşime geçmesi kurumlarda kurum kültürünün ve ikliminin oluşmasına katkı sağlar. Örgüt içerisinde bireylerin birbirleriyle duygusal bağların olması duygusal anlamda bir ortak payda meydana getirir. Tüm bu oluşumların meydana gelmesinde liderlerin duygusal zekâsının önemli olduğu görülmektedir. Nitekim resmi veya gayri resmi örgütsel yapı içerisindeki hiyerarşinin en üst noktasında bulunmaları nedeniyle liderlerin çalışanları çok daha fazla etkileme şansına sahip oldukları görülür. Bundan dolayı da iyi ruh halleri, destekleyici örgüt iklimi pozitif duyguların oluşumu açısından, liderlerin pozisyonları anahtar niteliği taşımaktadır (Goleman, 2002).

Bu çalışma kapsamında düşünüldüğünde kurum kültürünün, birbirini tamamlayan çok sayıda unsurdan meydana gelen ve sadece kurum içindeki çalışanları değerlendiren bir yapı olduğu gözlenmektedir. Bu yapı kurumdaki moral ve motivasyonun geliştirilmesini hedef alan bir yapı olarak düşünülmektedir. Bir kurumun dâhilinde çalışanların kurumsal bağlılık, adalet, vatandaşlık ve kurum kültürüne olan yatkınlıkları kurumdaki performansı etkilediği gibi buna ek olarak örgütsel sinizm üzerinde de büyük etkiye sahip olabilmektedir. Diğer taraftan duygusal zekânın bütün unsurlarının bireylerdeki örgütsel sinizm düzeylerine etkisi söz konusu olduğu gözlenmektedir. Diğer bir açıdan kurum kültürünün, kurumda çalışanlara farklı kimlikler sağlayan, bu kimliklerle kuruluşa bağlanmayı pekiştiren ve buna ek olarak kuruluşların rekabet durumlarını avantaja çevirebilecek yapıda bir olgu olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca günümüz şartlarında artan rekabet ortamı sebebiyle kurumlar verimliliklerinin ve devamlılıklarının sağlanmasına ek olarak gelişme göstermeye daha fazla önem verdikleri gözlenmektedir. Bu noktada yönetsel olarak çalışanlara karşı geliştirilen davranışlar neticesinde çalışanların sinizme yönlendiği düşünülmektedir. Çalışanların başarılı ve mutlu olabilmesi için çalışma ortamlarının güvenli, adil, bireysel farklılıkların dikkate alındığı bir ortam olması gerektiği bilinmektedir. Eğer çalışma ortamları bu şekilde oluşmazsa çalışanlar kuruma karşı olumsuz tutum içinde olabileceklerdir. Bu nokta da çalışanların başarısı kurumun başarısını etkileyeceğinden hem bireysel hem de kurumlar açısından duygusal zekânın ve kurum kültürünün sinizmle bağlantısı açıklanmaya çalışılmaktadır. Yapılan araştırmayla Türkiye'de önemi kısa zaman öncesine kadar yeterli düzeyde ele alınmayan örgütsel sinizme ve kurum içinde var olan duygusal zekânın ve kurum kültürünün oluşturulmasına, geliştirilmesine, olumlu tutumlarına katkı konusunda araştırmalara farklı bir perspektif kazandırabilecektir. Bu çalışmayla elde edilecek bulgular rehberlik araştırma merkezlerinde istihdam edilmekte olan personelin, duygusal zekâ ve kurum kültürü algılarından yola çıkılarak, örgütsel sinizmle ilgili teorik ve pratik çalışmalara da katkı sağlayabilecektir. Ayrıca bu çalışma değişkenlerimizle alakalı konularda kurum

içerisinde ortaya çıkan sorunları önlemeye ve çözmeye dönük çabalara katkı sunabilecektir.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin duygusal zekâ ve kurum kültürü algılarının örgütsel sinizmi açıklamaktaki rolünü belirlemektir.

Bu temel amaç doğrultusunda ulaşılması hedeflenen alt amaç şu şekilde sıralanabilir.

1. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli demografik değişkenler (cinsiyete, medeni duruma, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi ve ram birimi) açısından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek.

1. 2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada yukarıda belirtilen amaçlar doğrultusunda hipotezler sınanmıştır.

1. Örgütsel sinizm ile duygusal zekâ ve kurum kültürü arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Duygusal zekâ ve kurum kültürü örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
3. Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri çeşitli demografik değişkenler (cinsiyete, medeni duruma, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi ve ram birimi) açısından farklılaşmaktadır.

1. 3. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Günümüzde kurumlar çalışanlarından kendilerine aidiyet bağıyla bağlanarak olası olumsuz durumların ve güven sorunu yaşanan durumların yaşanmamasını beklemektedir. Buna karşılık çalışanlar da içinde buldukları çalışma koşullarının güvenli, adil olduğu ve bireysel farklılıkların kabul gördüğü bir ortam olmasını beklemektedir. Bu noktada örgütlerin kendilerini geliştirebilmeleri hususunda duygusal zekânın ve kurum kültürünün gerek bireyler gerekse kurumlar açısından sinizmle bağlantısının bilinmesi gerekmektedir.

Örgütlerin sinizmin ortaya çıkış sebepleri noktasında duygusal zeka, kişilerin empati ve bireysel değerlendirmelerini yapmaları hususunda önemli bir belirleyicidir. Bu çalışma, duygusal zekânın tanımını, modellerini, gelişimini, iş hayatında ve başarıdaki önemini ele almıştır. Ayrıca bu çalışma duygusal zekânın bir faaliyetin devamlılığını ve faaliyeti

gerçekleştirenlerin kendilerindeki etkilerini tanımlayarak sinizm sebeplerinin anlaşılmasını sağlamaktadır.

Günümüzde kurumsal yapılanmanın temelini insan olgusu meydana getirmektedir. Birden fazla insanın bir araya gelerek oluşturdukları duygu, davranış şekilleri ve bu uygulamaların kurumsal yapı dahilinde gerçekleştirilmesi kurum kültürünü meydana getirmektedir. Kurum kültürü bireylerin kurum içi faaliyetlerinde, algılama, düşünme, iletişim ve etkinlik noktalarında büyük bir öneme sahiptir. Örgütsel sinizmin bir örgüt içerisinde gözlenmesi veya önlenmesi hususunda kurum kültürü algısının o örgüt içerisinde benimsenmesinin önemi büyüktür. Bu doğrultuda bu çalışmada; kurum kültürü ve kurum kültürünün önemi, tarihsel gelişimi, özellikleri, oluşturulması, kurum kültürü özelinde okul kültürünün özellikleri ve önemi noktalarına değinilerek süregelen kurumsal faaliyetlerin etkinliğinin artırılması ve olası örgütsel sinizmin önleminin alınmasında çalışanların benimsemiş oldukları kurum kültürü algılarının önemi değerlendirilmektedir.

Gelişen teknolojiyle çağımız şartlarında artan rekabet ortamı sebebiyle kurumlar, verimliliklerinin ve devamlılıklarının sağlanmasına ek olarak gelişme göstermeye daha fazla önem vermektedir. Bu noktada yönetsel olarak çalışanlara karşı geliştirilen davranışlar neticesinde çalışanların sinizme yönlendiği görülmektedir. Kısacası kuruma karşı olumsuz tutum içine girme durumu gözlenmektedir. Bu noktada yapılan bu çalışma ile sinizm kavramı, örgütsel sinizmin sebepleri, boyutları, türleri değerlendirilerek kavramın anlaşılması ve meydana gelme sebepleri noktasında duygusal zekâ ve kurum kültürünün bağlantısının kurularak bir neden sonuç ilişkisi ortaya konmuştur.

Bütün bu ana başlıkların değerlendirilmesinden sonra yapılan araştırmayla Türkiye'de önemi kısa zaman öncesine kadar yeterli düzeyde ele alınmayan örgütsel sinizm, kurum içinde faaliyet gösteren personelin cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi ve ram birimi gibi değişkenlere göre değerlendirilmiştir. Ayrıca Türkiye'deki çeşitli rehberlik araştırma merkezlerinde faaliyet gösteren personelin duygusal zekâ ve kurum kültürü algılarının örgütsel sinizm üzerindeki ilişkisi değerlendirilmiştir. Bu yapılan çalışma Türkiye'de PDR alanında yapılan az sayıdaki çalışmaların anlamlandırılmasına ve benzer çalışmaların yapılmasına yönelik bir katkı sağlaması bakımından önemlidir.

Yapılan kaynak taramasında çalışmaya konu olan, rehberlik araştırma merkezi personelinin duygusal zekâ ve kurum kültürü algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisi, konulu karşılaştırmalı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda bu araştırma Türkiye'deki rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin duygusal zekâ düzeyleri ile kurum kültürü algılarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi açısından önemlidir. Ayrıca araştırmanın rehberlik araştırma merkezinde görev yapan

personelerle de duygusal zekâ ve kurum kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi açısından yardımcı olacağı düşünülmektedir. Böyle bir araştırmanın daha önce yapılmamış olması alana katkı sağlayacağı ve literatürde yer alan boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma grubu Türkiye'deki çeşitli rehberlik araştırma merkezinde çalışan personelle sınırlıdır.
2. Araştırma verileri katılımcıların kişisel ifadelerine dayalıdır.

1. 5. Araştırmanın Varsayımları

1. Katılımcılar, ölçek maddelerini içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır.

1. 6. Tanımlar

Bu araştırmada kullanılan kavramların tanımları şu şekildedir:

Duygusal Zekâ (EQ): Kendisinin ve başkalarının duygularını tanıma, kendini motive etme kendi içindeki ve ilişkilerinde ki duyguları iyi yönetebilme yetisidir (Goleman, 2000).

Kurum Kültürü: Bir örgüt içerisinde yer alan grup tarafından paylaşılan anlamlar sistemidir. Kurum kültürünü sembol, dil, ideoloji, inanç, tören ve efsanelerin oluşturduğu bir yapıdır (Andrew, 1979).

Örgütsel Sinizm: Şüphelilik, kuşkuculuk, güvensizlik sözcükleriyle yakın anlamı olmakla beraber bireyin çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği öfke, hayal kırıklığı, kızgınlık, nefret gibi olumsuz tutum olarak ifade edilir (Kutunis ve Dikili, 2010).

2. LİTERATÜR TARAMASI

2. 1. Duygusal Zekâ

2. 1. 1. Zekânın Tanımı

Literatürde zekâ kavramı bireylerin kendilerine dair öğrenmeyi istedikleri konuların ilk sırasında yer almaktadır. Bunun temelinde yer alan, bireylerin doğumla birlikte çevrelerinde meydana gelen gelişmeleri anlama çabaları olduğu öne sürülebilir. Bunun yanı sıra yüzyıllardır insanların kendilerine ilişkin psikolojik ve fizyolojik yapılarının özelliklerini öğrenme kaygısı zekâ olgusunun da bireylerin dikkatlerini çekmesinde etkili olmuştur (Güllü ve Tekin, 2009). Bu kapsamda eğitim alanında zekâ kavramına dair yapılacak tanımın nasıl olması gerektiğiyle ilgili sık sık sorunlarla karşılaşmaktadır. Bazı eğitimciler göre zekâ, öğrenme gücü şeklinde ifade edilmektedir. Bazıları ise zekâ kavramını bireyin zekâsını ölçtüğü düşünülen zekâ testlerinden elde edilen puan şeklinde nitelendirmektedirler (Aslan vd., 2015).

Literatürde zekâ kavramıyla ilgili olarak pek çok tanım yapılmakla birlikte, kavramsal açıdan ele alındığında zekâ "kişinin öğrenme ve öğrenme yolu ile elde ettiği bilgilerden faydalanabilme, karşılaşılan yeni durumlar karşısında uyarılabilme ya da çözüm seçenekleri yaratabilme becerisi" şeklinde ele alınmaktadır (Gürel ve Tat, 2010). Literatürde zekâ kavramıyla ilgili yapılan diğer tanımlar aşağıdaki şekildedir;

Zekâ; küreselleşen dünyada gelişmelere ve değişimlere uyum sağlamak, gelişen dünya şartlarında varlığını devam ettirebilmek adına her bireydeki mevcut becerilerin, kendine özel yeteneklerin ve gizil güçlerin bir bütünüdür (Onay, 2008). Akıl yürütme ve soyut düşünme yetisi, bir ürün geliştirebilme potansiyeli, problemleri çözebilme, üstesinden gelebilme, yeni şeyler keşfedebilme ve öğrenme yetisidir (Özkan, 2008). Kavramlar veya algılar vasıtasıyla soyut ya da somut nesnelere arasındaki ilişkiyi kurabilme, soyut düşünebilme ve belirli bir amaca ilişkin zihinsel bilgilerini uyumlu olarak kullanabilme yetisidir (Tunç, 2013). Beynin öğrenme, öğrenilen bilgiyi verimli kullanabilme, bilgileri çok fonksiyonlu değerlendirebilme, yeni şartları değerlendirerek uyum gösterebilme ve yeni çözüm seçenekleri bularak ortaya koyabilme becerisidir (Karadoğan-Doruk ve Öngören, 2005).

Yukarıda ifade edilen tanımlardan da çıkarılabileceği üzere zekâ kavramının son derece karmaşık bir yapısı bulunmaktadır. Bu karmaşık yapısı nedeniyle zeka kavramı birçok alan kapsamında değerlendirilen multidisipliner bir yaklaşımdır (Çapraz vd., 2009).

Zekânın mevcut bir takım nitelikleri vardır. Gardner, zekânın barındırdığı nitelikleri aşağıdaki şekilde ele almıştır:

Duyum ile zekâ arasında bağ bulunmaktadır. Herhangi bir duyum alanı zekâ olarak değerlendirilmediği gibi herhangi bir zekâ alanı da tek bir duyum alanına bağlı değildir. Bu nedenle zekânın kendini ortaya koyması pek çok duyumun bir arada gerçekleşmesi ile olanaklıdır. Genel olarak zekâ bazı özel hesaplama sistemleri ile daha geniş bir açıya sahip olan benlik, sentez ve analizden oluşmaktadır. Yapısı dolayısıyla her zekâ alanı kendi biyolojik yapısına göre işlevini gerçekleştirmektedir. Bu sebeple zekâ alanlarının birer bütün olarak değerlendirilmesi yanlış bir yaklaşımdır. Zekâ alanları kesinlikle kendilerine özel alanlar kapsamında değerlendirilmelidir. Zekâ alanları ile ilgili düşüncelerin her zaman pozitif açıdan incelenmeleri yanlıştır. Çünkü bireylerin mevcut sosyal, sözel ya da matematiksel zeka alanlarının yanlış hedefler dahilinde kullanılması söz konusudur (Gardner, 2004).

2. 1. 2. Zekâ Modelleri

Yapılan araştırmalara göre pek çok zekâ modeli geliştirildiği görülmektedir. Bu çalışmada yapılan araştırmalarda da dikkat çekilen duygusal zekâ, sosyal ve çoklu zekâ modelleri değerlendirilmiş, bahsedilen zekâ modellerine dair bilgiler aşağıda ifade edilmiştir:

2. 1. 3. Sosyal Zekâ Modeli

Sosyal zekânın yapısının karmaşık ve çok boyutlu olması nedeniyle tanımı ve ölçümü oldukça zordur (Haçer ve Tanrısevdi, 2003). Zekâyı bilişsel içeriği haricinde değerlendiren ilk örnek sosyal zekâ modelidir. Sosyal zekâ kavramını Thorndike “insan ilişkilerinde bilinçli davranma, bireyleri yönetebilme ve anlayabilme becerisi,” biçiminde tanımlamıştır (Goleman; 2007). Buna göre sosyal zekâ; bireylerin ilişkilerini, bireyleri anlama ve bireylere yön verme bağlamlarında bilinçli olarak etkinliklerini yerine getirmeye yönelik yetiler şeklinde ele alınmaktadır (Onay, 2011’ den akt., Pehlivan, 2015, s. 10).

2. 1. 4. Çoklu Zekâ Modeli

Çoklu zekâ teorisi Amerikalı nöropsikoloji ve gelişim uzmanı Gardner tarafından Boston Üniversitesi’nde yapılan araştırmalar sonucunda geliştirilmiştir. Burada yapılan çalışmalarda bireylerin yeteneklerinin ve bilişsel kapasitelerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Söz konusu kurama ilişkin görüşler kesinleştikten sonra 1973 yılında Zihin Çerçevesi (Frames of Mind) isimli eserinde Gardner yaklaşımında öne sürdüğü zekâ

alanlarını açık bir şekilde dile getirmiştir. Bu kitabın ilk yayınında yedi zekâ alanı yer alırken 1999 yılında 'Zekâ Yeniden Yapılandırıldı' (Intelligence Reframed) adlı eserinde yeni bir zekâ alanı daha kuramına kazandırmıştır. Son olarak da varoluşçu zekâ eklenerek çoklu zeka teorisi dokuz zeka alanından oluşan bir teori haline gelmiştir (Özkan, 2008). Çoklu zekâ teorisine göre zekânın nitelikleri aşağıdaki gibidir:

Gelişimi normal olan her birey çoklu zeka yapısına hakimdir; her bireyde her zeka alanı mevcut olmakla beraber, bazı bireylerde yüksek seviyede olan zeka alanı bazılarında daha düşük düzeyde gözlenebilmektedir; her bireyin zeka örüntüsü ve zeka profili birbirinden farklıdır; bireyden bireye zeka alanının gelişim düzeyi farklılık göstermektedir; tüm zeka alanları değişken ve tanımlanabilir; çoklu zeka türleri bazı tekniklerle iletilebildiği gibi, bunun yanında arka plana atılarak gerilemektedir; her zeka türünün birbirleriyle uyum gösterdiği ve çoklu zeka türlerinin beyinde farklı alanlara yerleşmiş olduğu gözlenmektedir; bireylerin kendi zeka türlerini geliştirebilme ve zeka türleriyle ilgili bilgi sahibi olma yetisi vardır (Temiz, 2007).

Bireylerin zihinlerinde açılan bir kapı olarak değerlendirilen çoklu zekâ kuramı eğitim alanında çocukların mevcut tüm potansiyel yeteneklerin keşfedilmesini, zihinsel yetilerin geliştirilmesini amaçlayan bir öğrenme teorisidir (Özkan, 2008). Literatürde zekâ olgusuna ilişkin geliştirilen kuramlar öncelikle tekli zekâ teorileri şeklinde ifade edilmiş, zaman içerisinde çoklu zekâ teorisi haline getirilmiştir. Bu teori güncel zekâ teorileri bağlamında en fazla dikkat çeken zekâ teorisi olarak göze çarpmaktadır (Başaran, 2004). Teoriye göre mevcut zekâ alanları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

Dilsel/sözel zekâ; Matematiksel/mantıksal zekâ; Uzaysal/görsel zekâ; Ritmik/müziksel zekâ; Kinestetik/bedensel zekâ; Sosyal zekâ; İçsel zekâ; Doğacı zekâ (Özkan, 2008).

2. 1. 4. 1. Sözel/Dilsel Zekâ

Bu zekâ alanı yazma, okuma ve konuşma zekâsı olarak da ifade edilmektedir (Özkan, 2008). Kişilerin sözcüklerin dilbilgisi özelliklerine ve işlevlerine, tonlamasına, okunuşuna, anlamlarına, ses kavramlarına duyarlı olma kapasitesi sözel/dilsel zekâ olarak belirtilmektedir (Saban, 2010). Yüksek sözel/dilsel zekâ düzeyine sahip olan kişilerin iletişim sürecinde modern teknolojiden yararlanma, slogan oluşturma, hikaye ve efsane anlatma, not alma becerileri oldukça gelişmiş düzeydedir (Yılmaz ve Fer, 2003).

2. 1. 4. 2. Mantıksal/Matematiksel Zekâ

Sayılarla düşünme, sayıları kullanabilme ve sayılardan anlam geliştirebilme matematiksel zekâ becerisi şeklinde belirtilmektedir (Özkan, 2008). Diğer bir ifadeye göre ise “mantıksal/matematiksel zekâ” sayılara, diğer niceliksel bağlara akıl yürütme, neden-sonuç, sorgulama ve mantık ilişkilerine dair yetenek olarak belirtilmiştir (Temiz, 2007). Yukarıdaki tanımlardan ve ifadelerden anlaşılacağı üzere mantıksal/ matematiksel zekâ düzeyi yüksek çıkan bireyler çoğunlukla matematik, istatistik veya sayısal işlemlerin oldukça fazla olduğu memurluk gibi meslekleri tercih etmektedirler. Ayrıca mantıksal/matematiksel zekâ seviyesi yüksek olan kişiler bilimsel açıdan ele alındığında olaylar arası sebep-sonuç ilişkilerini son derece kolay anlayabilirler (Özkan, 2008). Titrek'e (2010) göre matematiksel zekâ, problem çözme, genelden özele ve özelden genele mantık yürütme, mantıksal düşünme, benzerlik ilişkileri kurma becerileri şeklinde açıklanmaktadır.

2. 1. 4. 3. Görsel/Uzamsal Zekâ

Bu zekâ alanı bilimsel alanda resim çizme yeteneği ile ilişkilendirilen bir zekâ alanıdır (Temiz, 2007). Kavram olarak değerlendirildiğinde görsel zekâ “uzamsal veya gözlemsel boyutlardan dış evrende mevcut izlenimleri farklı şekiller veya çizimler aracılığı ile sunma ayrıca dünyayı doğru algılama becerisi ve bu beceriyi sergileme olarak tanımlanmaktadır (Saban, 2010). Yukarıdaki ifadelerden çıkarılabileceği üzere görsel/ uzamsal zekâ düzeyi gelişmiş olan kişilerin yer yön kavramlarının ciddi düzeyde gelişmiş olduğu ifade edilmektedir (Gürçay ve Eryılmaz, 2005).

2. 1. 4. 4. Müzikal/Ritmik Zekâ

Bu zekâ türü şarkı söyleme yetisinin doğal bir uzantısı şeklinde ele alınmakla birlikte (Temiz, 2007) ses tonu, ritim, nota, melodi, ahenk gibi müziğe dair konulara ilişkin önemli düzeyde duyarlı olma, müzik eserlerini ve müzikal formları fark etme, aktarabilme yetisi “müzika/ ritmik zekâ” olarak tanımlanmaktadır. (Saban, 2010). Yukarıdaki ifadelerden de çıkarılacağı gibi müzikal/ ritmik zeka düzeyinin ilerletilmesinin müzikal destek ile olanaklı hale getirileceği ifade edilmektedir (Başaran, 2004).

2. 1. 4. 5. Bedensel/Kinestetik Zekâ

Yapılan araştırmalarda denge zekası olarak açıklanmakla birlikte (Özkan, 2008) kişinin mevcut düşünce ve duygularını fiziksel becerilerle ifade edebilme, elinde bulunan

nesneleri kabiliyetleri ile bir araya getirerek yeni ürünler geliştirebilme kapasitesi “bedensel zeka”yı ifade etmektedir (Saban, 2010). Açıklanan tanımdan da çıkarılabileceği üzere bedensel zeka düzeyinin geliştirilmesi adına kişinin kasla ilgili ve mekanik hareket etkinlikleri yapması gerekmektedir (Kuru, 2001). Bununla birlikte eğitim sisteminde mevcut drama çalışmaları da kişinin bedensel zeka düzeyinin gelişimine yardımcı olmaktadır (Güney vd., 2010). Sportif faaliyetlerine ve beden eğitimi faaliyetlerine katılmanın da bedensel/kinestetik zeka seviyesini yükselttiği ifade edilmektedir (Titrek, 2010).

2. 1. 4. 6. Sosyal/Kişilerarası Zekâ

Sosyal/ kişilerarası zekâ; kavram olarak bilimsel alanda, sosyal zekası ya da iletişim zekası gibi anlamlara karşılık gelmektedir (Özkan, 2008). Kavramsal açıdan ele alındığında sosyal/ kişilerarası zekâ “kişilerin kendi ilgi, karakter ya da mizaçlarını etkin olarak algılama, karşılama kapasitesi ve ayırt etme yetisi” şeklinde açıklanmaktadır (Saban, 2010). Küreselleşmeyle beraber dünya genelinde, ekip çalışması ve ortak çalışma duygusunun en fazla ihtiyaç duyulduğu zekâ çeşididir. Kişilerin içinde bulunduğu grubun doğal bir üyesi olarak takım çalışması, grupla sözel ya da sözel olmayan iletişim kurabilme, insanları anlayabilme, kendini karşısındakinin yerine koyabilmedir. Bilgi-beceri gerektiren bir zekâ çeşididir. Sosyal/ kişilerarası zekâ seviyesi yüksek olan kişiler, birbirleriyle uyumlu çalışırlar. Arkadaş grubu ile birlikte zaman geçirmekten zevk alırlar ve doğal bir lider gibi tutum geliştirirler. Başkalarının mevcut özelliklerini oldukça hızlı değerlendirir ve kabullenirler. Farklı yaşam ve kültür türlerine ilgi duyarlar ve o kişilerle daha kolay ve hızlı iletişim kurarlar. Arkadaş ortamları geniştir, bu kişiler genellikle arar ve aranırlar. Kendilerini başkalarının yerine koyabilme yetileri yüksektir. Yardımcı olmaya isteklidirler (Özkan, 2008).

2. 1. 4. 7. İçsel/Kişisel Zekâ

Bu zekâ türü yapılan araştırmalarda kişilik ya da karakter zekâsı olarak da açıklanmaktadır. Ayrıca kişisel(bireysel) ya da öze dönük zekâ olguları da son derece fazla içsel/kişisel zekâ yerine kullanılmaktadır (Özkan, 2008). Kişinin kendisine ilişkin hedeflerinin, ilgi ve ihtiyaç alanlarının, güçlü veya zayıf yönlerinin bilincinde olması ve bunlarla orantısal olarak hayata ilişkin doğru kararlar alma kapasitesi “içsel/ kişisel zekâ” şeklinde açıklanmaktadır (Saban, 2010). İçsel/ kişisel zekâ düzeyi gelişmiş kişilerin düşünce ve duyguları anlama ve kendi duygu düşünceleri açısından yanıt verebilme yetenekleri gelişim göstermiştir. Kişisel zekâ düzeyi gelişmiş kişiler genellikle yalnız başına çalışmayı severler. Genellikle kendisiyle ilgili düşünmekten ve kendi potansiyelini

ortaya koymaktan hoşlanırlar. Bireysel başarıya güvenmeleri nedeniyle diğer kişilerle çalışmaktan zevk almazlar. Bu zekâ seviyesi yüksek kişilerin öz-yeterlilik ve kendilerine güven düzeyleri oldukça gelişmiştir (Özkan, 2008).

2. 1. 4. 8. Doğacı/Varoluşçu Zekâ

Doğacı/ varoluşçu zekâ olgusu literatürde tabiatla akalı zekâ şeklinde açıklanmakla birlikte (Temiz, 2007); doğal kaynaklara veya doğa olaylarına karşı florayı ve faunayı anlama, aşırı hassasiyet, sınıflandırma ve ayırt etme kapasitesi şeklinde aktarılmaktadır (Saban, 2010). Bir başka ifadeye göre doğacı zekâ; çevre ve doğa zekâsı şeklinde tanımlanmaktadır (Özkan, 2008).

Gerçekleştirilen tanımlardan da çıkarılacağı gibi doğacı zekâ düzeyi gelişmiş olan kişiler genellikle çevrelerindeki bitkilerin, hayvanların ve doğa olaylarının bilincindedir. Bununla birlikte doğacı zekâ seviyesi yüksek kişilerin doğada analiz yapma, bütün organizmalara ilgi gösterme, kendi varlıklarının nedenini düşünme, sağlıklı bir çevre geliştirme amacı; doğal kaynaklara, hayvanlara, bitkilere ve cansız varlıklara karşı aşırı ilgili olma düzeyleri gelişmiştir (Özkan, 2008). Titrek'e (2010) göre, doğacı/ varoluşçu zekâ seviyesi gelişmiş kişiler; çevreyi anlama, anlamlandırma ve beğenmeyle ilişkilidirler. Yine söz konusu zekâ seviyesine sahip bireyler, sağlıklı bir çevreye ve doğal kaynaklara ilgi gösterirler.

2. 1. 5. Duygunun Tanımı

Duygular kişiyi anlamada, hareket ve düşüncelerini algılamada son derece önemlidirler. Duyguyla alakalı günümüzde birçok araştırma yapılmış ve farklı fikirler geliştirilmiştir (Tuğrul, 1999). Kavram olarak değerlendirildiğinde duygu; bir zihin dalgalanması, bir şekilde uyarılmış zihinsel durum olarak ifade edilmektedir. Sözcük anlamı ile olarak duygu; enerjinin, etkinliğin ve bilginin içsel motivasyonudur. Genel anlamda duygu; fikirlerin, biyolojik ve psikolojik durumların ve eylemlerin temelinde yer alan hisler şeklinde belirtilmektedir (Kocayörük, 2004).

Birçok yetişkin birey günlük olaylara dair gerçek hislerini bulduğumuz çağda söyleyememekte, ayrıca bu duygularını etkin şekilde aktaramamaktadırlar. Gerçek hislerini aktaramayan birey öfkesini göstermekte veya alaycı bir ifadeye bürünmektedir. Oysaki gerçek hislerini söylemeyen bireyin anlatmak istediği kendi kıskançlığı, huzursuzluğu veya kompleksi olabilir. Birey, yaşamış olduğu hisleri ile bu hisleri etkin bir şekilde aktardıktan sonra etrafındakilerle sağlıklı bir iletişim gerçekleştirebilir. Bazen bireyin var olan duyguları gizli kalmış, çok bastırılmış olabilir. Bastırılmış ve gizli kalmış

duyguları tanımak, fark etmek oldukça zaman alabilir fakat zamanı bu konu üzerinde değerlendirmek mutlu, huzurlu bir hayat sağlayabilir (Maboçoğlu, 2006).

Ayrıca sezgi bilimin sonsuz kaynağını da duygular sağlamaktadırlar. Duygular yaşamsal önem taşımakta ve yararlı bilgiler sağlamaktadırlar. Beklenilmeyen durumlar karşısında kişiyi güvence altına alır, bireylere yaklaşım noktasında doğru yönlendirme sağlar, bireylerin mesleğini seçmesinde ve hayat arkadaşı bulma konusunda desteklemektedir. Duygular hassasiyet düzeyi yüksek bir yol haritasıdır. Bireyler endişe duydukları durumlar karşısında kendini korumayı, yalnız hissetmeleri durumunda sosyal uyarı eksikliği bulunduğunu, huzur hissettiğinde davranışlarının doğruluğunun bilincindedirler. Bilginin dikkat çekici zeminini oluşturan duygular karar verme açısından yararlıdır. Ayrıca duygular kişinin seçim konusunda neler düşündüğü, hislerinin ne olduğu ve hangi yolu tercih edeceğini bilmesine yardımcı olmaktadır (Kocayörük, 2004).

Schilling'in (2009) yaptığı araştırmaya göre, bireyde nefret, endişe, hoşlanma, öfke gibi duygusal deneyimler davranışın doğrultusunu ve dikkatini etkilemektedir. Bireyi bir takım kişilere, düşüncelere, tutumlara ve nesnelere yöneltirken, kimilerinden de uzaklaşmasına duygular neden olmaktadır. Tehlikeli anlarda kişinin kendisini ve önem verdiği şeyleri korumasına, yaşadığı olumsuzluklar ve ciddi kayıplar karşısında dirayetli olabilmesine, aşık olmasına ve ideallerinin karşısındaki problemlerle başa çıkabilmesine fırsat vermekte ya da yardımcı olmaktadır.

2. 1. 6. Duygusal Zekânın Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

1990' lardan beri duygusal zekâ kavramı, kişinin davranış kalıplarının ifade edilmesinde araştırmacıların üzerinde son derece yoğunlaştıkları ve önem verdikleri bir kavramdır. Dilimize "Duygusal Zekâ – DZ" şeklinde çevrilen yeni zekâ kavramı İngilizce'de "Emotional Intelligence –EI" ya da "Emotional Quotient - EQ" şeklinde isimlendirilmektedir; hem zeka hem de duygu alanındaki çalışmalara dikkat çekmiştir. Duygusal zekâ kavramını tam olarak anlamak adına zekâ ve duygu terimlerini tek tek ele almak gerekmektedir (Doğan ve Şahin, 2007).

Ayrıca bu zekâ kavramına dair gerçekleştirilen araştırmalar, yoğun olarak sosyoloji ve psikoloji alanlarında yapılmıştır. Duygusal zekâ kavramı farklı bilim alanlarında oldukça farklı açılardan ele alınmıştır (Doğan ve Şahin, 2007). Duygusal zekânın (Emotional Quotient, EQ) temel kuramını, eski zamanlardaki gibi zekâ ve duygunun çeşitli faktörler şeklinde incelenmesi değil, zekâ ve duygunun birlikte değerlendirilmesi oluşturmaktadır (Aslan, 2009). Buna rağmen tarihsel süreç bağlamında zekâ ve duygu terimlerinin çoğunlukla birbirinden ayrı terimler şeklinde değerlendirildikleri görülmektedir (Caruso ve Salovey, 2007).

Kavramsal açıdan ele alındığında duygusal zekâ bireylerle düzgün iletişim kurabilme, anlık oluşan durumlar sonucunda kolay güdülenme, sorunlarla baş edebilme ve çevresel istekler karşısında başarılı olabilme yetisidir (Tetik ve Açıkğöz, 2013). Başka bir tanıma göre duygusal zekâ, “Kişinin, dışsal ve içsel uyaranlar sonucunda gelişen duyguları anlaması, diğer bireylerin duygusal iletilerini doğru anlamlandırabilmesi, yine duyguları tanıyarak ifade edebilmesi ve tüm bunları kontrol ederek ideale uygun şekilde yön verebilme becerisi” şeklinde açıklanmıştır (Sü-Eröz, 2013). Söz edilen ifade ve tanımlardan da çıkarılabileceği gibi duygusal zekânın altında yer alan durum, IQ şeklinde açıklanan zekânın dışında farklı şeylere endeksli olduğudur. Bireylerin güvenilir ve değişime açık bireyler haline gelebilmesi duygulara önem vermesi, duyguları ifade etmesindeki netlik ve diğer insanların duygularını doğru değerlendirmesi ile mümkün olacaktır (Somuncuoğlu, 2005).

Ayrıca duygusal zekâ, çocukluk deneyimleri, yaratılış özellikleri ve daha sonra elde edilenlerin bileşiminin bir sonucudur. Kişisel faaliyetler, tepkiler, iletişimin yöntemini belirleyen yetiler, tutumlar ve becerilerden oluşmaktadır (Kocayörük, 2004). Dr. Wayne Payne zekânın bilişsel olan yapısından farklı ele alarak duygusal zekâ kavramını şu şekilde açıklamıştır; “Doğrular, gerçekler, ilişkiler, anlamlar vb. duyguların yetki alanları içerisinde bulunması bu hisleri gerçek kılmaktadır. İletmek istedikleri anlamlar ya da mesajlar hislerin anlamları ya da mesajlarıdır; ilişkiler kişilerarasıdır; çözüme kavuşturulan problemler duygusal problemlerdir ve bu problemler bir bakımla hissettiğimiz sorunlarımızdır doğrular ise duygusal doğrularımızdır” (Payne, 1985’ten akt., Sü-Eröz, 2013, s. 216). Yeşilyaprak’a (2001) göre, kişinin duygularını akıllıca, bilgece, yararlı ve duyarlı olarak kullanma yeteneği duygusal zekâ olarak ifade edilir. Duygusal zekâ kavramı beş alandaki becerileri kapsamaktadır. Bu alanlar; kendini harekete geçirmek, duyguları kontrol edebilmek, sosyal yetiler, öz bilinç ve başkalarının duygularını anlamak.

Bu çalışmada duygusal zekâ, duygusal okur-yazarlık, duygusal yeterlilik ile duygusal beceri terimleri birçok defa dile getirilmiştir. Duygusal zekâ, duygusal doğada yer alan bir bilgiyi alabilme ve değerlendirme, duygusal bakımdan yanıt verme ve harekete geçme kapasitesi şeklinde açıklanabilir. Söz konusu kapasite duygusal zekâdan gelmektedir. Duygusal yeterlik ve duygusal okuryazarlık, duyguların aktif şekilde yönetilmesini anlatmak için kullanılmaktadır. Bu kavramlar adına kısaca tercih edilen kavram “Duygusal Zekâ”dır. Duygusal zeka düzeyinin potansiyelini ve duygusal yeterliliğini öz farkındalık, empati, dinleme, duygu kontrolü, öfke kontrolü, çatışma çözme ve karar verme gibi beceriler etkilemektedir (Schilling, 2009). Yukarıdaki ifadelerden anlaşılacağı üzere duygusal zekâyı hayatımızın bütün aşamasında rastlamaktayız. Çünkü duygularımız da dünyanın neresinde olursak olalım bizimle gelmektedir. Çocuklarımızın okul sürecinde

başarıyı nasıl sağlayabileceklerini, onları nasıl iyi yetiştirebileceğimizi, insanlarla ilişkilerimizi belirlememizde başarıyı nasıl yakalayacağımızı duygularımız belirler. Kısaca bireysel hem de toplumsal açıdan nasıl “mutlu, başarılı” olabileceğimizi duygularımız belirlemektedirler. Günlük hayatta duygusal zekâsı yüksek kişiler hem aile bireyleriyle ve iş arkadaşlarıyla etkili iletişim sağlamakta hem de çevresindekiler ve kendileri ile ilgili problemleri kolaylıkla çözüme ulaştırabilmektedirler (Tetik ve Açıkgöz, 2013).

Yapılan literatür taraması sonucunda bilim adamları IQ' nun sınırlı matematik ve dil becerilerini içerdiğini, dolayısıyla IQ testlerinde yüksek puanlar alan öğrencilerin; okulda başarılı olduklarını ancak insanlar okul ile bağlantısı kesilince test sonuçlarının zamanla zayıfladığını görmüşlerdir. Pek çok psikolog testlerin sonucunda yüksek puan alanların geniş bir çerçevede ele almasının gerekliliğini görmüş ve yeniden tanımlamaya girmişler, böylelikle çoklu zekâ teorilerini geliştirmişlerdir. Bu teori kapsamında da ön plana çıkan duygusal zeka kavramı olmuştur (Kocayörük, 2004).

Dr. Wayne Payne'nin doktora araştırması duygusal zekâ kuramının ilk örneklerinden biridir (Payne, 1985'ten Akt., Bastian, 2005, s. 32). Bu çalışmasını 1985'de “Duygunun incelenmesi: Duygusal zekânın geliştirilmesi” ismiyle yayımlamıştır (Payne, 1985'ten akt., Hein, 2009, s. 47). Doktora tezinde modern toplumların karşı karşıya kaldıkları birçok sorun; şiddet, bağımlılık, analitik zeka noksanlığı, hastalık, depresyon ve hatta dini çatışmalar ve bu sorunların neticesinde savaştan ziyade duygularından haberdar olmamalarının sonucu ile ilişkili olduğunu iddia etmiştir (Armstrong, 2007'den akt., Sü-Eröz, 2013, s. 216).

Schutte ve diğerleri (1998)' ne göre, duygusal zekânın oluşumunu kavramsal bir çerçeveye almak için bir takım görüşler ileri sürülmüştür. Gardner'ın 1983'te ortaya attığı çoklu zekâ teorisinde duygusal zekâ kavramına yer vermemiş olmasına rağmen teorisinde bahsedilen Benlik Bilgisi (kişiye dönük) (Benlik Bilgisi) ve Kişilerarası zekâ tanımları duygusal zekanın oluşumuna bir bakıma ortam hazırlamıştır. Benlik Bilgisi zekânın temelini bireyin duygularını hissetme yetisi meydana getirmekte, Kişilerarası zekânın temelini ise farklı kişilerin düşüncelerini ve duygularını anlama yetisini meydana getirmektedir (Gardner 1983' den akt., İşmen, 2001, s. 113).

2. 1. 7. Duygusal Zekânın Geliştirilmesi

Duygusal zekâ yetenekleri eğitim aracılığıyla geliştirilerek kuvvetlendirilebilir; Okulöncesi döneminden itibaren duygusal zekânın baskınlığı yükseköğrenim dönemine kadar bütün dönem aşamalarında büyük bir öneme sahiptir. Öğrenme, hangi dalda olursa olsun öğrencinin hislerinden bağımsız gerçekleşemez, akademik kapasitesinin daha çok ve daha etkin kullanılması isteniyorsa duygusal zekânın üzerinde daha çok durulması

gerekmektedir. Duygusal zekânın ilerleyişi akademik başarıya katkı sağlar. Her öğrencide duygusal zekâ kapasitesi mevcuttur yalnız öğrenciler çeşitli zekâ modelleri ile eğitim-öğretim aşamasına girerler; çeşitli zekâ tiplerine öğretmenler aynı oranda önem vermelidir; öğretim etkinliklerini irdelemede öğretmenler, duygusal zekâ alanını ele almalıdır; öğrencileri dikkatini çekmesi gereken hisleri, gereksinimleri, sorunları ve düşünceleri olan kişiler olarak niteleyebilmelidir. Öğretmen, duygusal zekâ düzeyini artıracak ve buna katkı sağlayacak faaliyetlerin ders etkinliklerine eklenmesi öğrenme sürecini daha kalıcı ve keyifli hale getirir. Duygusal zekânın gelişimine dair faaliyetler psikolojik ve toplumsal sorunları, okuldaki disiplin sorunlarını azaltır; duygusal zekâyı geliştirirken cinsiyet farklılıklarına dikkat edilmelidir. Okullardaki rehberlik öğretmenleri aracılığıyla duygusal zekâ düzeyinin artırılması konusunda öğretmen ve yöneticilere müşavirlik hizmeti sunmalıdır (Yeşilyaprak, 2001).

Aile duygusal zekâ düzeyinin ilerletilmesinde eğitim kadar büyük bir öneme sahiptir. Maboçoğlu'na (2006) göre, çocuklarda ebeveynler aracılığıyla oluşan güvenli ve güçlü duygusal zekâ bağı çocukların hisleri ile baş edebilmelerine, öfke kontrolünü sağlayabilmelerine, kendisini karşısındaki kişinin yerine koyabilme duygusuna katkı sağlayacak ve söz konusu olumlu durumlar ilerlen yıllarda kalıcı hale gelecektir.

2. 1. 8. Duygusal Zekâ Modelleri

Psikologlar bilimsel alanda 20.yüzyıldan bu yana pek çok duygusal zekâ modeli üzerinde çalışma yaptıkları bilinmektedir. Ortaya çıkarılan bu çalışmalarda zekânın biliş haricindeki açılarının değerlendirildiği dikkati çekmektedir (Çakar ve Arbak, 2004). Tüm duygusal zekâ becerilerinin farklı açılardan ele alan araştırmacıların ulaştıkları sonuçlar çerçevesinde, literatürde kabul gören dört ana model bulunmaktadır. Bahsedilen bu modeller, Cooper ve Sawaf, Mayer ve Salovey, Bar-On ve Goleman modelleridir (Güner, 2016).

2. 1. 8. 1. Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf'ın Modeli

Bu modelde, duygusal zekâ etkinlik ve yönetim çerçevesindeki tesirler bakımından ele alınmaktadır. Özellikle bu model liderlik ilişkisini ve duygusal zekâyı irdelemektedir (Doğan ve Şahin, 2007). Cooper ve Sawaf 'ın karma yaklaşımında yine beş unsur mevcuttur. Bu yaklaşımda Cooper ve Sawaf duygusal zekâyı yaşamın getirdiği zorluklara direnme becerisi olarak ele alarak ilk unsuru, mevcut şartlardaki yaşam baskıları veya tatminlerine karşı kişinin duygularını değerlendirebilmesini ele almıştır. İkinci olarak duygusal okuryazarlık başlığı kapsamında duygularının farkında olma, onları dile

getirebilme ve yine duygusal bakımdan diğerlerinin bilincinde olma onların duygularını algılayabilme, okuyabilme beklentisi vardır. Üçüncü husus, duygusal zekâ yeterlikler bağlamında azimlilik, yaratıcılık, esneklik, yapıcı hoşnutsuzluk ve bireylerarası etkileşimde bulunma, eleştirel değerlendirme istenmektedir. Duygusal zekâ tutumları ve değerleri; vizyon sahibi olma, şefkatli olma, diğerlerince tutum ve sözlerinde güven verme, kişisel açıdan güç sahibi olma, bireysel bütünlük olarak da açıklanabilen, evrensel değerleri barındırmaktır. Cooper ve Sawaf duygusal zekâ yaklaşımının üç boyutlu etkisinden söz etmektedir: Sağlık, iş ve ilişkiler, yaşam kalitesidir (Somuncuoğlu, 2005).

2. 1. 8. 2. Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli

Psikoloji alanında 1995 yılında doktora çalışmasını gerçekleştiren Daniel Goleman'ın "Duygusal Zekâ" isimli eserini yayınlaması ile duygusal zekâ pek çok alanda ilgi görmüş, tartışmalara konu olmuş ve kamuoyunun gündeminde yer almıştır (Yeşilyaprak, 2001). Goleman, duygusal zekânın çağrışım türü bir mantık yürüttüğünü belirtmektedir. Gerçeği ifade eden izleri alarak, gerçeğe paralel bir anıya etki edebilmektedir. Akılcı zekâ neden-sonuç arasında mantıksal ilişkiler kurarken, duygusal zihin benzer ve çarpıcı özellik ortaya koyan durumlar arasında bağ oluşturmaktadır. Duygusal zihin (emotional mind) kesin doğruluğundan emin olduğu inançları alarak aksini belirten kanıtlar üzerinde durmamakta. Akılcı zihin (rational mind) ise gözlemlenebilir kanıtlara neden aramaktadır. Dolayısıyla üzgün veya kırgın olan kimseden mantıklı hareket etmesini istemek yararlı olmayabilir (Schilling, 2009). Bu bağlamda Goleman duygusal zihnin bireyler için önem teşkil ettiği üzerinde durmuştur (Goleman, 1996).

2. 1. 8. 3. Mayer ve Salovey'in Duygusal Zekâ Modeli

İlk olarak duygusal zekâ terimini Salovey ve Mayer (1991) geliştirdikleri çalışma ile ileri sürmüşlerdir. Çalışmalarında duygusal zekânın kullanımı üzerine değerlendirmeler yapmış ve kişinin kendisine ait ve diğerlerinin hislerini gözleme yetisi, onları ayırt edebilmeyi ve söz konusu bilgiden tutum ve düşüncelerine yol gösterici olarak yararlanabilmeyi model önerisinde sunmuşlardır. Önerdikleri duygusal zekâ yaklaşımını da anlamak ve iletme, düşünce ve duyguları bağdaştırmak, duyguyu algılamak, incelemek ve hisleri kontrol altına alma yetileri olarak açıklamışlardır (Salovey ve Mayer, 1991'den akt., Ernek-Alan, 2016, s. 262). Bu özellikler dolayısıyla zekâyı bir yetenek olarak ele almışlardır (Somuncuoğlu, 2005). Duygusal zekâyı Mayer ve Salovey aşağıdaki gibi açıklamıştır (Salovey ve Mayer, 1991'den akt., Güner, 2016, s. 26):

Duyguları ifade etme ve algılama: Kişinin kendisi ve karşısındaki ile dildeki, sanat eserlerindeki ve diğer bütün durumlara dair duyguları algılaması, anlaması ve duygularını açığa çıkarabilmesini ifade etmektedir. Söz konusu beceri alanı duygusal olarak bir nevi tanıyabilme ve hissedebilme yeteneğidir.

Duyguları tanıma becerisi: Duyguları hissedebilme ve algılayabilme yetisi olarak kabul edilmektedir. Bireylerin diğerleri ile hislerini anlama ve tanıma yetileri de bu alt boyut içerisinde ele alınmaktadır.

Duyguyu anlama ve mantık yürütme: Kişi o anki duyguları ile beraber mevcut karmaşık duygularını adlandırabiliyor ve çeşitli duygu türleri ile gelişen ilişkileri aktarabiliyorsa, duygularını anlamlandırabiliyor ve duyguları üzerinden akıl yürütebiliyor demektir.

Bireyin kendisindeki ve diğerlerindeki duyguyu düzenlemesi: Bu yeteneğin kullanılabilmesi adına kişinin yaşanan hislere karşı açık olabilmesi ve hislerini takip etmesi gerekmektedir. Kendisinin ve karşısındakilerin duygularını düzene koyabilmek için de gerçek hisleri ortaya çıkarmak önemlidir. Ortaya çıkarılan duygulara anlam kazandırmak ve irdelemesini yapmak kolaydır ancak bunları eyleme aktarmak çaba gerektirir (Çakar ve Arbak, 2004).

2. 1. 8. 4. Bar-On'un Duygusal Zekâ Modeli

Bu model kişisel açıdan sosyal ve duygusal becerilerin incelenmesi sonucunda meydana gelen bir modeldir. Bar-On yaşamdaki zorluk ve beklentilerle başa çıkabilmeyi amaçlayan sosyal ve duygusal yetileri birbirileri ile bağlantılı bir bütün olarak değerlendirmiş, sosyal ve duygusal zekâ modelini EQ biçiminde ele almıştır (Aslan, 2009 'dan akt., Güner, 2016, s. 24).

Bu hususları temel alarak Bar-On Duygusal Katsayı Envanteri'ni (EQ_I) geliştirmiştir. Duygusal Katsayı Envanteri ile kişilerin başarı düzeylerini analiz etmeyi ve IQ değerlendirmelerinin sonucunda düşük çıkan taraflarını arttırmayı amaçlamıştır. Bu modelin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları uzun bir süreç (1985-1997) içerisinde tamamlanmıştır. Envanter Kanada, Almanya, ABD, Arjantin, İsrail, Güney Afrika ülkelerinde analiz edilerek güvenilirliği ve geçerliği en yüksek olan envanter olarak literatüre girmiştir. Bar-On gerçekleştirdiği bu çalışmalar sonucunda duygusal zekâ ve akademik zekâ arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca bu model beraberinde pek çok terimi çözüme kavuşturmaya çalışması sebebiyle riskli görülmüş ve model de 2000 yılında yeniden düzenlenmeye gidilmiştir. Beş boyut biçiminde 1997 yılında ortaya atılan model, sosyal ve duygusal zekâ odaklı yetilerle duygusal ve sosyal

zekâyı hareketlendiren yetenekler biçiminde iki ayrı grup haline getirilmiştir (Çakar ve Arbak, 2004).

2. 1. 9. Duygusal Zekâ Yeterlilikleri

Bilimsel alanda duygusal zekâyâ ilişkin pek çok model ortaya atıldığı gibi bu modellerde duygusal zekâ yeterliliklerinin de ifade edildiği dikkati çekmektedir. Duygusal zekâ yeterliliklerini Goleman (2007) aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

Sosyal beceriler (Social Skilss); Empati; Özyönetim (Self-Regulation); Motivasyon (Motivation); Özbilinçtir (Self-Avarenes); (Goleman, 2007' den akt., Güner, 2016, s. 13).

Duygusal zekâ yeterlilikleri aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Çakar ve Arbak, 2004):

Sosyal beceriler bir açıdan diğer tüm alt boyutların etkin şekilde yönetilebilmesi kaygısı taşımaktadır. Kişi duygu yönetimini sorunsuz olarak yaptığı sürece diğerleriyle ilişkilerinde başarılı olmaktadır. Empati ise kişinin kendini karşısındakinin yerine koyarak onun hissettiklerini, düşüncelerini algılamaya çabalamasıdır. Öz-yönetim ise kişinin bütün duygularını yönetme potansiyelidir. Duyguların idare edilmesi, baskılanması anlamına gelmez. Duyguların arka plana atılması onları kuvvetlenerek tekrar gelişmesine ortam hazırlamaktadır. Burada yapılması gereken en dikkat çekici tutum, hislerin kişiyi yönlendirdiği anlık tepkiler geliştirmekten uzak tutmaya çalışmaktır. Duyguların ciddi yansımaları nedeniyle tepki halinde sakin bir tutum sergileyerek bunu yapabilmek kolay değildir. Motivasyon kişinin tüm hayal kırıklıklarına, başarısızlıklara ve güçlüklerle rağmen vazgeçmemesi anlamına gelmektedir. Öz-bilinç kendisine ilişkin bireyin gereksinim duyduğu durumlarda gerçek duygularına ulaşmasına katkıda bulunur. Eğer bu bilgi girişi meydana gelmezse kişi hislerini kontrol altında tutamaz ve anlamlı hale getiremez (Goleman, 2007' den akt., Güner, 2016, s. 13).

2. 1. 10. İş Hayatında Duygusal Zekâ

Yakın zamanda dikkat çeken önemli kavramlardan biri haline gelmiş olan duygusal zekâ yaratıcılık, liderlik, spor, kapasite, zihin sağlığı, kültür, stres, alıcı beğenisi, iş doyumu, personel seçimi, olgunlaşma, toplumsal uyum, kariyer, eğitim, ego savunması, çatışma, yeme bozuklukları gibi terimlerle ilişkileri merak edilerek bir takım örneklerle değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen ekip çalışmalarına ve genel anlayışa göre duygusal zihin iş yaşamının kalite standardını arttırarak iş verimini de pozitif açıdan etkilemektedir (Sudak ve Zehir, 2013). Duygusal zekâ, işletme alanına günümüzde önemli adımlar atmış ve her geçen yıl duygusal zekânın önemi işletme alanında giderek artmıştır. Başlangıçta "duygusal olmak" terimiyle karşılaştırılan ve bazıları tarafından önemsenmeyen duygusal

zekâ, günümüzde meslek alanında yükselmenin önemli bir ilkesi olarak dikkat çekmektedir (Karadoğan-Doruk ve Öngören, 2005).

Kişilerin bireysel hayatlarında önemli yer teşkil eden duygusal zekânın aynı şekilde de iş yaşamında dikkat çekici bir noktaya geldiği belirtilmektedir (Doğan ve Demiral, 2006). Somuncuoğlu'na (2005) göre, günümüz toplumunda başarılı olma düşüncesi değişmiştir. Bilgi sahibi olmak artık başarının tek ölçütü değildir. Her bireyin kolayca ulaşabileceği bir değer olan bilgi iş gücü tanımını da değişikliğe uğratmıştır. Pek çok firmanın duyurularında, o alanda profesyonel olma beklentisi ile birlikte yeterli görülmemektedir. Ayrıca devamlı olarak kendini değiştirebilen, problem çözme, insan ilişkilerinde kendini motive etme yetisine sahip, girişimci zekâ yeterliklerine sahip kişiler aranmaktadır. Bu özellikler kişinin duygusal zekâ düzeyinin gelişiminin ciddiyetini göstermektedir.

21. yüzyılın işletmecilik anlayışına bakıldığında Doğan ve Demiral'a (2006) göre, başarının yükseltilmesi, verimli çalışmanın sağlanması ve bunların sonucunda müşteri doyumunun artırılabilmesi adına, sadece zekâ seviyesi yüksek çıkan, mantıksal ve teknik becerileri gelişmiş personelin varlığı oldukça azdır. Bununla birlikte, duygularının farkında, onların kontrolünü gerçekleştirebilen, empati becerisi gelişmiş yani sosyal ve duygusal düzeyleri yüksek personele ihtiyaç duyulmaktadır. Duygusal zekâ seviyesi yüksek olan personelin çalıştığı şirketlerde, ilişkilerin ve iletişimin aktifleştirildiği, ekip çalışması yaparak performans ve verimliliğin yükseltilebildiği, huzurlu ve mutlu iş koşullarının meydana getirilebildiği ve tüm bunların sonucunda olumlu bir etki bıraktığı gözlenmektedir.

2. 1. 11. Duygusal Zekânın Önemi

Duygular karar vermede ve bu kararları fiile dönüştürmede oldukça etkilidir. Duyguların vücut dilini etkilemesinin yanı sıra vücut dilinin de hisleri yansıttığı görülmektedir. Duygular vasıtasıyla kişiler birbirini etkilemektedir. Bireylerin birbirleri arasında doğru ve etkin etkileşime girmesine de duygular katkı sağlar ve bireylere destek olacak gizil güçlere sahiptir (Mete ve Akpınar, 2013).

Duygusal zekânın ve zekânın birbirine yakın oranlarda benzer çıkması bu kişilerin kendi duygularıyla birlikte çevresindeki kişilerin hislerini de anlayabilmesi ve yönetebilmesi anlamına gelmektedir (Mete ve Akpınar, 2013).

John ve Gardner'ın (1999) araştırmalarına göre, duyguların sadece zihne değil, bunun yanı sıra hayattan zevk almaya desteğini ifade eden inanış, duygusal zekâ konusuna ilişkin gerçekleştirilen farklı araştırma sonuçları ile desteklenmektedir. Buna göre, kişinin kendi ve diğerleri ile ilgili hisleri doğru şekilde algılayıp irdelemesi ve aktarması; bu hisler arasında ayırım yaparak ulaştığı sonuçlardan davranış ve düşünce

sürecinde yararlanmasına dair üstün yetiler ifade eden duygusal zekâ kişinin özel yaşamını önemli düzeyde etkilediği gibi iş yaşamındaki başarısı üzerinde de geleneksel olarak IQ (Intelligence Quotient) ile test edilen zekâ kadar büyük bir öneme sahiptir (John ve Gardner, 1999'dan akt., Acar, 2002, s. 54).

2. 1. 12. Duygusal Zekâ ile Yönetmel Başarı İlişkisi

Günümüz teknoloji alanındaki hızlı gelişmelerle beraber firmalar yönetimlerini bilgi kaynaklı metotlarla güçlendirmekte ve yönetim stratejilerini yenilemektedirler. Bu tarz yönetim biçimini amaçlayarak yeniden düzenlemeye ihtiyaç duyan şirketler entelektüel sermayelerini güçlendirmekte ve var olan bu sermayeyi en bir etkin şekilde yönetmektedirler. Bu doğrultuda duygusal zekâ çalışmaları kurumların entelektüel sermayelerini yönetme çabalarına ulaşmasına önemli düzeyde katkı sağlar (Gül vd., 2014).

Kurumlar hem sosyal hem de duygusal zekâyı içinde barındırırlar. Bu nedenle duygusal zekâ açısından başarılı olmak isteyen firmalar bünyesinde var olan insan potansiyeline olması gerekenin üzerinde önem atfetmektedirler. Çünkü duygusal zekâ seviyesi yüksek olan personel kurumun başarı üzerinde önemli bir role sahip olmakta ve örgütün vazgeçilmez değerleri olabilmektedir. Duygusal zeka seviyesi gelişmiş personel; empati kurabilen, duygularını iyi analiz edebilen, duyguları kontrol edebilen, diğer bireylerin duygularını anlayabilen ve bunları mükemmel bir şekilde devam ettirebilen bir kişilik niteliğine sahiptir. Bu kişilik özelliği çalışan kişiye gerek özel yaşamında gerekse iş yaşamında bir takım üstün özellikler sağlamaktadır (Gül vd., 2014). Ural'a (2001) göre duygusal zekâ bireyin kendi duyguların farkında olması, duygularını iletebilmesi ve diğer bireylerin duygularının farkında olması, kişisel başarıda olduğu kadar yönetsel başarıda da etkili bir araç olarak ifade etmiştir.

İşverenlerin faaliyet düzeyi Ural'a (2001) göre, kurumsal amaçları gerçekleştirme düzeyleri ile benzerlik göstermektedir. Yakın zamanda gerçekleşen ilerlemeler yönetim süreçlerine, (planlama, eşgüdüm, denetim, örgütleme ve yöneltme) karar verme, işbirliği ve iletişim gibi yeni süreçler ilave edilmesine sebep olmuştur. Bu süreçler kurumda çalışan her bireyin, özellikle de her düzeydeki idarecinin hislerinin farkında olma, hislerini ifade etme ve diğer bireylerin hislerini algılama berecisini ön plana çıkarmıştır. İşbirliği ve iletişim becerisi yüksek çalışan ve yöneticilerin, kurumsal fonksiyonlarını gerçekleştirmede daha verimli olacakları açık bir gerçektir. Kişinin işbirliği ve iletişim beceri düzeyinin geliştirilmesi veya yükseltilmesi isteniyorsa öncelikle bu kişinin duygularını anlaması ve anladığı bu duygularını kullanması gerekmektedir.

2. 1. 13. Yöneticilerde Duygusal Zekânın Üç Boyutu

Sahip olduğu duygularını yönlendirebildiği ve algılayabildiği kadar, diğerlerinin duygularını da algılayabilen kişilerin hem iş hem de özel yaşamlarında başarılı olacağı kabul edilmektedir. Kurumsal bir yapı içinde pek çok kişinin beraber çalıştığı ve bunun yanında psiko-sosyal bir tarafı olan firmalar, insan kaynaklarının her açıdan verimli kullanılmasının yanında bu kaynakların kendi içlerinde oluşturdukları güçlü bağ ve iletişimin sinerjik tesiri ile başarılı olabilirler. Bu nedenle sadece zekâ düzeyi yüksek olan, mantıksal ve teknik becerileri gelişmiş çalışanlarının olması iş başarısı açısından yeterli değildir. Bunun yanı sıra, kendini ve hislerini bilen, onları kontrol edebilen, diğerlerinin duygularını idrak edebilen ya da farklı deyişle duygusal ve sosyal kapasitesi gelişmiş personelin varlığına da ihtiyaç vardır (Gül vd., 2014). Firmaların birbirleriyle olan yarışlarında başarılı olmaları için personellerde olduğu gibi işverende de duygusal zekâ niteliklerinin yüksek seviyede olması son derece önemli bir etkidir. İşverenlerde duygusal zekânın alt boyutları aşağıda ifade edilmiştir:

2. 1. 13. 1. Duyguların Farkında Olunması

Duyguların farkında olunması duygusal zekânın ilk açısını meydana getirmektedir. Duyguların farkında olunması Goleman'ın (2000) yaptığı araştırmaya göre, kişinin kendini doğru şekilde anlamlandırarak; seçme yetisinin, sezgilerinin, güçlü yanlarının, kendi iç dünyasının, kaynaklarının ve sınırlılıklarının bilincine varmasına imkan sunarak özgüvenini geliştirmektedir. Ayrıca yetilerinden ve öz değerinden emin olmayı gerektiren özgüven, kişinin kendini gerçekleştirmesinde önemli bir paya sahiptir. Kişiler, davranışlarını doğru sergileyecekleri konusunda kendilerine güvenmediği sürece harekete geçememektedirler (Goleman, 2000' den akt., Ural, 2001, s. 210-211).

2. 1. 13. 2. Duyguların İfade Edilmesi

Goleman'a (2000) göre, başkalarına etki edememek, ikna noktasında etkin teknikler uygulama ile ilgilidir. Diğerleri ile ilişkilerini yönetme aşamasında kişinin takım olarak çalışma becerisi, diğerleri ile sağlıklı iletişimde bulunabilme ve iletişimi geliştirebilme yetisine bağlı olarak kendini gösterir. İş paylaşımı ve iş birliği ortak amaçlar adına kişilerin birbirleriyle çalışmasını gerektirir. Grubun yetenekleri, ortak amaçlara ulaşma çabaları sırasında bir görevin yerine getirilmesinde grupların birlikte çalışması durumunda ortaya çıkar (Goleman, 2000'den akt., Ural, 2001, s. 211).

2. 1. 13. 3. Başkalarının Duygularının Farkında Olma

Diğer bireylerin duygularının farkında olmak, başkalarıyla iletişimi geliştirmenin en iyi metodu olmasının yanı sıra, onların duygularını ve fikirlerini algılamaları ve geliştirmeleri için nelere gereksinim duyduklarını anlamaktır. Kişinin sosyalleşme yetisi, diğerlerinin beklediği yanıtları vermelerini gerçekleştirme yeteneğinden meydana gelmektedir (Ural, 2001).

2. 1. 14. Duygusal Zekâ ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Erdem ve diğerleri (2013)'nin yapmış olduğu çalışmada lise seviyesinde görevli öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri, eleştirel düşünme eğilimleri ve bu unsurlar arasındaki bağın irdelenmesiyle demografik niteliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek hedeflenmiştir. Araştırma evrenini Muş ilinde farklı liselerde çalışan 188 öğretmen meydana getirmiştir. Araştırmanın sonucunda lise seviyesinde görevli öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilimlerinin eğitim seviyelerine, mesleki tecrübelerine ve cinsiyet faktörlerine göre çeşitlilik göstermediği, öğretmenlerin branşlarına göre çeşitlendiği belirlenmiştir.

Onay (2011) tarafından yapılan çalışmada sağlık alanında görevli hemşirelerin duygusal zekâ düzeyleri ve duygusal emek düzeylerinin nasıl olduğunun tespit edilmesi hedeflenmiştir. Yapılan araştırmaya Celal Bayar Üniversitesi Hastanesi'nde görevli 72 hemşire katılmıştır. Araştırmanın analizi SPSS 16.00 programında yapılmıştır. Bu araştırmanın neticesinde hemşirelerin %37,5'nin 31-40 yaşında olduğu, %1,4'nün 20 yaşından küçük olduğu, %54,2'sinin 21-30 yaşında olduğu ve çalışanların yaşları ele alındığında yaşlı olmadıkları ve buldukları koşullara ayak uydurmakta zorluk yaşamayan kişiler olduğu anlaşılmaktadır. Hemşirelerin, %91,7'sinin kadın %8,3'nün erkeklerden oluştuğu, genellikle uzun yıllar boyunca çalıştıkları ve gösterdikleri davranış ve tutumların benimsedikleri kişilik karakterlerinden meydana geldiği gözlenmektedir.

Babaoğlu (2010)'ın yapmış olduğu çalışmada okul müdürlerinin kendi duygusal zeka ve algı puanlarının kişilerin cinsiyeti, medeni durumu, müdür yardımcısı veya müdür olma seviyesi, branşı, ilk veya ortaöğretim seviyesinde okul idarecisi olması, eğitim düzeyi, yöneticilik eğitimi alıp almaması, mesleki kıdemi, idarecilik kıdemi, yaşı ve çocuk sayısına göre anlamlı farklılıklar sergileyip sergilemediğini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma Düzce ilinde 2005 yılında yapılmış, örneklem grubu olarak ilköğretim ve ortaöğretim okullarında okul müdürü yardımcısı olarak ve okul müdürü olarak çalışan 180 kişi dâhil edilmiştir. Araştırma sonucunda okul müdür yardımcısı ve okul müdürünün duygusal zekâ puanları açısından yönetici olarak çalışma yılları arasında anlamlı bir

ilişkinin olmadığı, idareci olarak görev alan kişilerin branşına ve ilköğretim ya da ortaöğretim olmasına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, branşı sınıf öğretmenliği olan idarecilerin duygusal zekâ puanlarının diğer branşlara sahip yöneticilere göre yüksek çıktığı, ilköğretim kurumlarında müdür ya da müdür yardımcısı olan bireylerin ortaöğretimde görevli yapan yöneticilerin duygusal zeka puanlarına göre daha yüksek duygusal zeka puanlarına sahip oldukları, bunun sebebinin ise sınıf öğretmeni branşında çalışan sayının fazla olmasının yattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öztürk ve Deniz (2008)'in yaptığı çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmini, tükenmişlik seviyesi ve duygusal zekâsının eğitim düzeyi, yaş, sosyal faaliyetlere katılım gösterme durumu, hizmet içi eğitim faaliyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirtmeyi hedeflemiştir. Araştırma İç Anadolu Bölgesinde yer alan 13 farklı ilde gerçekleştirilmiştir. Bu 13 ilde ki resmi ve resmi olmayan okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan 378 okul öncesi öğretmeni araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda iş tatmini, tükenmişlik seviyeleri ve duygusal zekâ düzeyleri arasında ilişkili farklılıklar olduğu ile duygusal zekâ ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı, yine öğretmenlerin sosyal faaliyetlere katılımlarının tükenmişlik durumları ile duygusal zekâ düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Gürbüz ve Yüksel (2008)'in yapmış olduğu çalışmada duygusal zekâ düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, iş tatmini ile bir takım demografik niteliklerle bağının ortaya konması hedeflenmiştir. Araştırma İstanbul ilinde gerçekleşmiş, İstanbul'daki tekstil imalatı, medikal malzemesi satışı; turizm, perakende ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren çeşitli işletmelerde işgören 494 birey alınmıştır. Araştırma sonucunda bireylerin duygusal zekâları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, duygusal zekâ düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, iş doyumu ile ilgili anlamlı bir farkın olduğu, demografik özelliklerin de bireylerin duygusal zekâ düzeylerini etkilediği belirlenmiştir.

Atay (2002)'in çalışmasında okul müdürlerinin okullarında çıkan çatışmaları çözüme ulaştırılma yöntemleri ile duygusal zekâ algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Araştırma evrenini Erzurum ili merkezinde yer alan ilköğretim seviyesinde görevli 71 müdür oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda ilköğretim seviyesinde müdür olan kişilerin duygusal zeka seviyeleri beklenenden düşük olduğu, en düşük puanlarının ise sempati yönünde olduğu düşünülerek puanlandığı, okul müdürlerinin empati konusunda da puanlarının düşük olduğu düşünülerek puanlandığı fark edilmiştir.

2. 2. Kurum Kültürü

2. 2. 1. Kültür Kavramı ve Tanımı

Günümüzde tanımı çokça yapılan kavramlardan biri olan “kültür”ün 160’ın üzerinde tanımı olduğu araştırmalara göre tespit edilmiştir. Toplum bilimciler, sosyologlar vs. kültüre yönelik farklı tanımlar sunabilir ve bu anlamda pek çok kültür kavramı tanımıyla da karşılaşılabilir. Ancak önemli olan, söz konusu tanımların zemininde yatan ortak değerlerdir (Nişancı, 2012). Kavramsal açıdan kültür, yaşadığımız dönemde sosyolojiden antropolojiye kadar farklı disiplinlerde kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra bugün her kesimin hemfikir olduğu bir “kültür” tanımı yapmak son derece zordur. Bunun başlıca nedenleri arasında, her disiplinin kendi kapsamı açısından çeşitli yaklaşımlarla kavramı ifade etmesi ve kültürün tek bir tanımla ifade edilemeyecek yani bir tanımla sınırlandırılmayacak kadar geniş bir kavram olması gösterilebilir. Tüm bireylerin aynı görüşte ifade etikleri bir tanımın gerçekleştirilmesi oldukça zor olmasına karşın, bireylerin geliştirdiği tüm ürünler ve değerlerin toplu olarak kültürü oluşturduğu genel olarak benimsenmektedir. Kültür kavramı için yapılan birçok tanım olmasına karşın bu tanımlarda önemli olan ortak noktaların neyi ifade ettiğidir. Kültür kavramına yönelik yapılan tanımlardaki ortak nokta ise “insan”dır (Kaynak, 2006).

Kültür, toplumların çağlar boyunca geliştirdiği ortak inançların, değerlerin, duygu ve düşüncelerin, beklentilerin, amaçların, özetle ortak davranış biçimlerinin gizlendiği somut olmayan bir yaklaşım olmakla birlikte toplumun hafızası olarak açıklanmaktadır (Kaynak, 2006: Kültür kavramı, hangi açıdan ele alınıralsa alınsın bir takım unsurların bir araya gelmesi ile ortaya çıkmaktadır. Kültür üzerinde yapılan birçok tanıma bakıldığında toplum üyelerince paylaşılması, bireyin gereksinimlerine yanıt vermesi, kültürün öğrenilmiş davranışlar topluluğu olması ve bütüncü bir eğilimi olması tanımlar üzerindeki ortak değerler olarak karşımıza çıkmaktadır (Akıncı-Vural ve Sohodol, 2005).

Kültür kavramı bireylerin öğrenme, düşünme, etkileşim kurma, algılama ve teknolojiden faydalanma gibi pek çok eylemi yerine getirmesini doğrudan etkilemektedir. Kültür, kişinin yaşamında son derece etkili olmasına rağmen bireyler çeşitli kültürlerin içerdiği özelliklerin farkına varamamaktalar; hatta fark etmedikleri durumlarda diğer kişilerle etkileşimleri sırasında toplumsal tutumları ve davranışları olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Kültür; başka ülkelere uyum sağlamaya, o ülkedeki insanlarla bir arada yaşamaya ve ayrıca çalışmaya olumlu etkileri olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Temel-Eğimli, 2011).

2. 2. 1. 1. Kültürün Özellikleri

Kültür kavramı, uzun yıllar önce belirlenmiş ve onaylanmış davranışsal değerleri kapsamaktadır. Bu davranışsal değerler, tarihsel sürecin sonucunda gelişir; içinde yer alınan toplumun özelliklerini kapsadığında birleşerek o toplumun kültür mirasını oluşturur; onu farklı toplumlardan ayrı kılar ve kendisine özgü bir yapı meydana getirir (Nişancı, 2012). Kültür kavramının barındırdığı asıl özellikler aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir:

Kültürün öğrenilebileceği, paylaşılabileceği ve kuşaktan kuşağa aktarılabilirliği bilinmektedir. Öncelikle anne-babadan çocuklarına aktarılır, bunun yanı sıra toplumsal faaliyetler; okul, devlet, dini kurumlar ve özel gruplar tarafından bireylere ulaştırılır. Ayrıca kültür görüş ve tutumlar ortak değer olarak geliştirilmiş ve onlara toplumsal baskı aracılığı ile güç kazandırılmıştır. Hofstede bunu düşünmenin ortak bir biçimde programlanması şeklinde ifade eder. Kültür aynı zamanda birbirine ilişkili ortak değerlerden meydana gelen çok fonksiyonlu bir kavramdır. Bu fonksiyonlardan birinde gerçekleşen değişim diğerini etkisi altına alacaktır (Sofyalıoğlu ve Aktaş, 2001).

2. 2. 1. 2. Kültür Çeşitleri

Geçen zaman içerisinde bütün toplumlar, yaşanan gelişmelerden etkilenmiş ve bununla beraber farklı eğilimlere yönelmiştir. Değişim, neticede bu zaman diliminden sonra gerçekleşmiş ve toplum hayatında her daim somut bir olgu olmuştur. Tarihsel geçmiş ele alındığında, sürekli olarak şartlar değişime uğramakta ve bu doğrultuda ihtiyaçlar ve idealler yön değiştirmektedir. Bu değişimlere uyum gösterebilmek açısından davranış ve tutumlar da değişiklik sergilemektedir. Kültür toplumların hayat biçimlerinin birer kanıtıdır; nitekim bir kültürel değişim de mevcuttur (Coşkun, 2012). Tarihsel bağlamda pek çok kültür çeşidi gelişmiştir.

2. 2. 2. Kurum Kültürü

Kültür uzun süre üzerine çalışmalar yapılan, farklı disiplinlerce bazı anlamlar yüklenen bir kavramdır. Kurumlar adına insan kaynağını öneminin bilincine 1970'li yılların sonuna doğru varılması ile birlikte kültür kurumlarla da bütünleşmiş ve kurum kültürü kavramı bilimsel alanda da 1980'li yıllardan itibaren yerini almaya başlamıştır. Kurum kültürü; kurum içerisinde çalışan personelin etkinliklerine ve çalışma tarzlarına yön veren onu diğer tüm kurumlardan ayıran bir kavramdır (Şişli ve Köse, 2013). Köker ve Yeniçeri-Alemdar'a (2013) göre kurum içerisinde üyeler tarafından paylaşılan inançlar ve temel değerler, semboller, normlar ve davranışlar şeklinde kendini ifade etmekte ve o kuruma ait kurum kültürünü ortaya çıkarmaktadır. İşletme yönetimi açısından kurum kültürü

kavramına bakıldığında çeşitli faaliyet alanındaki kurumların, kültürle ilgili etkinliklerinin olduğu göze çarpmaktadır.

2. 2. 2. 1. Kurum Kültürü Kavramı ve Önemi

Bütün toplumlar kendine özel bir yapıya sahip olduğu gibi, o toplum içerisinde faaliyetlerini yürüten kurumlar, işletmeler ve etkinliklerin de kendine ait kültürel yapıları vardır. Yapay birer toplumsal sistem veya düzen olarak ele alınan kurumlar yani insan eliyle üretilmiş kurumlar, kendine ait kültür geliştiren küçük toplum olarak ele alınabilir. İşte bu küçük toplumun geliştirdiği, sahip çıktığı ve benimsediği çalışmalar, değerler, inançlar, süreçler, teknolojiler, normlar, semboller, yapılar, yönetim biçimleri gibi değerlerin her biri, o kurumun kültürel değerlerinin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Nişancı, 2012). Bu nedenle kurum içerisinde alışılmış tutum, alışkanlık ve davranışlar kurum kültürünü oluşturmaktadır (Karagöz, 2012). Bunun yanı sıra kurum ile kültür kavramları arasında bir takım benzer özellikler vardır. Kültür ile kurum arasındaki benzer özellikler aşağıdaki şekildedir:

Kültür toplumun meydana getirdiği ortak değerlerdir ve toplumsal yapı ile doğrudan alakalıdır. Bu bakımdan ele alındığında toplumun ortak değerlerini toplumsal yapıların ortaya koyduğunu ileri sürmek mümkündür. Yapılan araştırmalar sonucunda kültürün, öğrenilebilir bir değer olduğu anlaşılmaktadır. Toplumsal süreç içerisinde kültürel değerler nesiller boyu miras kalmış ve bu değerler kuşaktan kuşağa taşınarak öğrenilmeye devam edilmektedir. Kültürün öğrenilebilir olması ve kuşaklar boyunca taşınması kültüre süreklilik niteliği sağlamaktadır. Kuşaklar boyu taşınan norm ve değerler kültürel devamlılığa ortam hazırlamaktadır. Kültür şüphesiz kuşaktan kuşağa ulaştırılırken bazı değişimlere uğramaktadır (Kaynak, 2006).

Aynı teknolojik fırsatları kullanarak sürdürülebilir rekabet avantajını kurumlar adına sağlamak özellikle de globalleşmenin çok hızlı gerçekleştiği bilgi devrinde mümkün değildir. Bu açıdan kurumlar dönemin ve rekabet şartlarında piyasanın gerekliliklerini gerçekleştirme adına olması gereken değişimleri gerçekleştirmek durumundadırlar. Globalleşmeyle birlikte uluslararası ticaret algısının sınırları aşması ve giderek artan rekabet şartları, kurumları kendilerini geliştirmeye mecbur kılmaktadır. Dünya pazarında rekabet koşulları, artarak zorlaşmaktadır. Dolayısıyla organizasyonel değişimi gerekli kılan en dikkat çekici unsur rekabettir (Sağır, 2011).

Globalleşen dünyada rekabet şartlarının şeklinde ve şiddetinde sürekli olarak değişim yaşanmaktadır. Dolayısıyla kurumlar rekabet stratejilerini sürekli olarak kontrol etmeli ve farklı rekabet şartlarına uyum sağlayabilmek adına rekabet yöntemlerini geliştirmelidirler. Rekabet tekniklerinin uygulamaya dökülebilir olması şirketin kurumsal

kültürü ile yakından ilişkilidir. Kurumsal kültür, kurum bünyesinde paylaşılan ve davranışsal değerleri yerine getirmek adına biçimsel yapıyı karşılıklı etkileyen değerler, alışkanlıklar ve inançlar sistemi olarak ifade edilebilir. Küreselleşen dünya ortamında rekabet şartlarında teknolojik kapsamda gerçekleşen ilerlemeler bir şirketin mevcut kurumsal kültürünün gelişmesine etkide bulunabileceği gibi firmanın kurumsal kültürü, teknolojik ilerlemeleri yakından izleme adaptasyon sağlayabilmeyi gerekli kılmaktadır. Sonuç olarak, sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü gerçekleştirmede gereken hususların gerçekleşmesi, istikrarın sağlanması ve kurum kapsamında eyleme geçirilmesi kurum kültürü ile alakalıdır. Ayrıca köklü bir kurumsal kültüre sahip olmayan şirketler rekabet üstünlüğü elde edemezler (Sağır, 2011). Köklü bir kurumsal kültüre sahip şirketlerde birçok işlem takip edilmesi gereken hedefe, yazılı belgelere veya sözlü uyarılara ihtiyaç duyulmaksızın sürdürülebilmekte ve kurumdaki güçlü kültürel etkileşim çalışanlara neyi nasıl yapmaları gerektiğine ilişkin yön verici bir nitelik kazanmaktadır. Bununla birlikte hakim olan kurum kültürü eğer üretken değerlerden oluşuyorsa ve var olan değerlere sahip olan çalışanları motive edip destekliyorsa verimlilik noktasında da pozitif yansımaları sahip olmaktadır (Akıncı-Vural ve Sohodol, 2005).

Akıncı-Vural ve Sohodol'ın (2005) araştırmalarına göre, kurumsal kültüre yönelik yapılan çalışma tarihleri ele alındığında oldukça geçmişe dayanmasına rağmen, son 15 yıl içerisinde kurum kültürü hızlı bir gelişme kaydetmiş ve konuya verilen değer de bununla birlikte önem kazanmıştır. Bu durumun ortaya çıkma nedenlerinden birisi yönetim kuramında gelişen değişiklikler ve gelişmelerdir. Günümüzde sahip olduğu özellikleri ve etki alanları açısından kurumsal başarıya katkı sağlayan en dikkat çekici unsurlardan biri olan kurum kültürü, kurum içerisinde dikkatli adımlarla yönetilmesi, üzerinde son derece dikkatle çalışılması gereken bir konu haline gelmiştir.

Yıldırım'ın (2012) araştırmasına göre kurumsal kültür, başarılı olan kurumları birleştiren, başarılı olmayan kurumları ise vasatlığa, başarısızlığa mahkûm eden bir durumdur. Buna göre kurumda çalışan personel vasıflı, başarılı bir kurum oluşturmak için sağlam temelli kurum kültürü geliştirmek durumundadır. Nasıl ki bir kültür toplumundaki kişilerin etkinliklerine yön veren merkezi bir faktör ise, kuramlar mevcut kültürde süreç içerisinde gelişme sergileyerek kurum personelinin ortamın imkân ve tehdit unsurları ile etkileşime girme şekli üzerinde etkilidirler. Geleneksel yöntemler, kurumsal yapıda gerçekleşen problemleri çözüme ulaştırmada yeterli gelmeyince, kurumlara kültürel açıdan yaklaşma ihtiyacı gün geçtikçe daha da önemli hale gelmektedir. Dolayısıyla kurumsal kültür, örgüt içerisindeki tüm değerler sistemi geliştirerek kararların üzerindeki algı sistemini arttırarak etkili olur.

Kurumsal kültür olumlu bir takım özelliklerin yanı sıra bazı olumsuz nitelikleri de içermektedir. Kurumsal kültürün pozitif ve negatif yanları aşağıdaki şekildedir:

Pozitif Etkiler: Güçlü bir kurumsal kültür örgüt içerisindeki karmaşayı en aza çeker. Nitelikli kurumsal kültürlerde, açıklığın ön planda olduğu geniş çaplı iletişim ağları vardır. Bu sayede bilgiler oldukça güvenilir bir şekilde ele alınmakta ve doğru olmayan değerlendirmeler ortadan kalkmaktadır. Nitelikli kurumsal kültür çabuk karar alma sürecini ve veri işlemeyi olumlu hale getirip hızlandırmaktadır. Kurumsal kültür proje ve planların daha çabuk bir biçimde faaliyetlerini gerçekleştirmesini sağlamaktadır. Kontrol gereksinimini kurumsal kültür en aza indirmektedir. Kurum kültürünün motivasyon potansiyeli yüksektir ve aidiyet sağlamaktadır. Ortak oryantasyon modelleri endişeyi azaltır ve sağlamlık ve özgüveni yükseltir.

Negatif Etkiler: Temelde mevcut olan değer yapıları ve bunların sonucunda oluşan oryantasyon, kolayca baskı uygulayıcı bir potansiyel haline dönüşebilir. Oluşan bu durum var olan kültüre dair tehlike ve eleştiri sinyallerinin gözden kaçabilmesine neden olabilmektedir. Yeni görüşler karar aşamasına giriş sağlasa da, kaliteli kurumsal kültür engel teşkil edebilmektedir. Yeni görüşlerin ele alınması ve işlenmesi ciddi oranda eleştiriye hazırlık, girişkenlik ve açıklığı koşul kabul etmektedir. Bazı durumlarda nitelikli kurumsal kültürler duygusal bağları sebebiyle bu durumlara çok uygun olmamaktadırlar. Zengin kültürler belirli ölçülerde bu uygunluğu mecburen kabul etmektedir. Olumlu olmayan düşünceler, fikirler vs. kültürel değerler uğruna arka plana atılmaktadır. Söz konusu etkiler kapsamında yetersiz uyum yetisi ve durağanlık sorununu beraberinde getirmektedirler (Sağır, 2011).

Yukarıda yer verilen ifadelerden de anlaşılacağı gibi kurumların amaçlarını gerçekleştirmesine dair çalışmaların yapılmasında kurumsal kültürün önemli bir etkisi vardır. Kurumsal kültür, sadece çalışan bireylerin benimsediği davranış şekilleri değildir. Bunun yanı sıra kurumsal kültür, idarecilerin de kanıksadıkları her kurum için farklılık arz eden kurumlara özgü unsurlardan oluşmaktadır. Bundan dolayı kurumsal kültürün, en üst düzeyde yer alan idarecilerden en alt seviyede çalışan personele kadar herkes tarafından aynı düzeyde benimsenip yönetilmesi gerekmektedir. Bu açıdan kurumsal amaçları gerçekleştirmek, iyi planlanmış stratejilerle mümkündür. Diğer bir ifadeyle kurumsal kültürün ve takip ettiği stratejinin düzgün bir sistemde uyum içerisinde yürütülmesi gerekmektedir (Akıncı-Vural ve Gürsan, 2009).

2. 2. 2. 2. Kurum Kültürünün Tarihsel Gelişimi

Kurumsal kültürün diğer bir ifadeyle kurum kültürünün tarihsel gelişiminin başladığı yıllar 1930'lu dönemlere denk gelmektedir. Denetimsel ve Rasyonele dayalı yönetime rağmen, işe bağlılığı ve iş birliğini ön plana çıkaran kültürel ve ilişkisel çerçeveyi savunan bir algı gelişmiştir. Ancak tüm bu durumlar karşısında 1960 ve 1970'lerde ölçülebilen kurumsal öğeler gelişmiş; bölümler arası eşgüdüm, çalışanların tutumları, görevlendirme, statü farkı, çalışanın iş kapsamına alınması gibi kurumun iklimini oluşturan özellikler üzerine yoğunlaşmıştır. 1980'li yılların başlarına doğru, ilk etapta kurumsal hayatın görünmeyen özelliklerini içeren, daha detaylı değerlendirmeler ilgi görmeye başlamış kurumsal kültürün önemi, özellikleri ve görevi yine ortaya çıkmıştır. Ön plana çıkıp dikkati üzerine çekense ilginin, kurumsal kültürün verimliliğine olan etkilerine, değişebilirliğine ve gelişim kademelerine çevrilmiştir. Kotter ve arkadaşları, en başarılı olan kurumların tespit edilmesini ve bu kurumları diğerlerinden farklı kılan unsurları tanımlamalarını istemişler, 75 kişiden oluşan analiz ekibinden 74'ü, kurumsal kültürün rekabet ve başarı şartlarından avantaj sağlama konusunda kritik bir başarı unsuru olması noktasında aynı görüşte birleşmişlerdir (Dedehayır, 2004).

2. 2. 2. 3. Kurum Kültürünün Oluşumu

Örgütleri göz önünde bulundurduğumuzda aynı toplumlar gibi kendilerine dair bir kültür yapılarının olduğu dikkati çekmektedir. İş gören personel, önceler gelişmiş olan bu kültürü benimser ve bu doğrultuda faaliyetlerini yerine getirmektedir (Akıncı-Vural ve Gürsan, 2009). Kurumlarda bahsi geçen kültürün oluşması belli aşamalardan sonra meydana gelmektedir. Kurum kültürünün oluşum sürecinin alt yapısı kurum liderleri ve kurumlarından oluşmaktadır. Lider pozisyonundaki idarecilerin, beşeri ilişkileri, yönetim şekli, yaşam biçimi, iş yapış tarzı bir kurumda uygulanan yönetsel anlayışın esnekliğe ve değişim durumuna uyum sağlayacak özelliklere sahip olmasıyla direk alakalıdır (Kaynak, 2006).

2. 2. 2. 4. Kurum Kültürünün Özellikleri

Örgüt kültürüne etki eden pek çok faktör bulunmakla birlikte, Tevrüz (1997) örgüt kültürüne etki eden faktörleri aşağıdaki başlıklar kapsamında değerlendirmiştir;

Liderlik: İş görenlere yapılmasını arzu ettiği işleri yaptırma yetisidir. Başka bir ifadeyle, liderlik bir grup insanı bazı amaçlar yönünde bir araya getirebilme ve bu amaçları yerine getirmek için onları eyleme geçirebilmektir. Kimi araştırmacılar, liderleri sergiledikleri eylem türleri bakımından sınıflandırarak önderlik kuramları ortaya

atmışlardır. Sonuçta lider türleri ne derece çalışan bireye dair olumlu açıdan tutum sergilerse kültür yapısı da yine o yönde değişim göstermekte ve en olumlu hareket, en fazla istenen kültür modeli ile uyum sağlamaktadır.

Motivasyon: Güdülenme veya motivasyon, bireyin ve kurumun gereksinimlerini tatmin edici bir çalışma ortamı haline getirerek kişinin harekete geçmesi için etkilenmesi ve özendirilmesi süreci şeklinde açıklanmaktadır. Çalışanlar işlerini verimli ve etkin bir biçimde gerçekleştirmek için güdülenmelidirler. Bireyi eyleme geçirmek için çoğunlukla onun temelini zihinde yer alan nedenlerle eyleme geçmesini ve bu şekilde hareket ederse güzel sonuçlar alacağını ifade etmek motive olmasına yardımcı olur. İşini isteyerek ve severek yapan bireyler bu işlerinin daha verimli bir biçimde neticeye ulaşmasını sağlayacaklardır ve iş koşullarında gerçekleşen tatmin kurum kültüründe de etkisini gösterecektir.

İletişim: Kozlu, açık iletişim kurumlardan olan Walt Disney ve IBM üzerine yoğunlaşırken, bu kurumlarda yer alan iletişimin gayri resmi, samimi ve açık olduğunu açıklamakta ve gerek çalışanlara gerekse üst düzey yöneticilere isimleri ile seslenildiğini ve yöneticilerin kapılarının her daim bütün kişilere açık olduğunu bildirmektedir.

Organizasyon Özellikleri ve Yapısı: Kurumlarda var olan kurumsal özellikler de örgüt kültürünü etkilemektedir. Örgütler, karmaşıklık ve boyut açısından değişiklik göstermektedir. Kuruluşları birbirinden ayıran otonomiye ve bireysel özgürlüğe etkide bulunan karar alma yetkilerinin tek elde toplanmaması örgütleri birbirlerinden ayırmaktadır. Tüm bunların da kademeleri örgütsel kültüre yön vermektedir.

Yönetim Tarzı: Kurumlarda idareciler başarıyı elde etmek için çeşitli yönetim metotları uygularlar, bu yönetim şekilleri de kurumsal kültürü etkileyen etmenlerden biridir. Yönetim biçimi kurumsal kültüre olan etkisi kadar, kurumun imajını da etkilemektedir.

Yönetim Süreci: Çalışanın istek ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak hazırlanmalıdır. Bu bakımdan yönetim süreci liderliğe benzer. Rahat bir iletişime ve açıklığa dayanan yönetim süreçlerine hakim örgütler, kültürel unsurlarının da gelişmesine yardımcı olacaktır. Grup çalışmasına, yaratıcı düşüncelere ve yeniliğe önem veren idare, kurum kültürünün arzu edilen noktalara çıkmasına katkı sağlayacaktır (Tevrüz, 1997 'den akt., Sağır, 2011, s. 119).

2. 2. 2. 5. Kurum Kültürünün Öğeleri

Beril-Vural (2003) kurum kültürünü meydana getiren faktörleri aşağıdaki şekilde 10 başlık altında ele almıştır:

Yön: Kurumun çalışan bireye sağladığı açık hedefler ve kendilerinden beklenen verimlilik seviyesidir.

Bütünleşme: Kurumun bünyesinde yer alan birimlerin, ne düzeyde uyum içinde ve birlikte çalışmaya teşvik edildikleridir.

Bireysel İnisiyatif: Örgüt çalışanının sahip olduğu bireysel girişim, bağımsızlık, sorumluluk oranı gibi imkanları içeren durumdur.

Yönetim Desteği: Örgüt kapsamında hiyerarşik düzenin getirdiği destek, açık iletişim ve yardımın düzeyidir.

Ödül Sistemi: Adam tutma veya çalışma yılı gibi hususlardan soyut, çalışanların verimlilik kriterlerine dayanan ödüllerin düzeyidir

Risk Toleransı: Çalışan kişinin yeniliklere karşı açık olmaya, risk almaya, girişkenliğe ne düzeyde teşvik edildikleridir.

İletişim Modelleri: Örgütsel iletişim, hiyerarşik düzenin ilişkileri ile personelin iletişiminin ne kadarının sınırlandırıldığı düzeyidir.

Kimlik: İş gören personelin belirli bir çalışma alanı veya uzmanlık alanları yerine kurumla bütünleşme seviyesi olarak ifade edilir.

Kontrol: Örgütlerde geçerli olan yönetmelik ve kuralların sayısı ile personelin faaliyetlerini kontrolünü ve takibini sağlamak açısından yapılan denetimin düzeyidir.

Fikir Ayrılıklarına Verilen Tolerans: Kurumda çalışan personeller arasında ortaya çıkan görüş farklılıklarının düzeylerinin ne durumda tolere edildiği ayrıca çalışanlara yapılan mücadele düzeyi ve açık eleştiri olarak ifade edilebilir (Beril-Vural, 2003' den akt., Karagöz, 2012, s. 160).

2. 2. 2. 6. Kurum Kültürünün Sınıflandırılması

Yapılan araştırmalarda kurumsal kültüre dair çeşitli araştırmacıların farklı sınıflandırmada buldukları gözlenmektedir. Kurum kültürünü Cameron ve Quinn aşağıdaki şekilde dört grupta değerlendirmiştir (Eren, 2012);

İşbirliğine Dayalı Kültür: Bu kültürde, çalışan personelin katılımı, ortak yargıların paylaşılması, birliktelik hissi, grup çalışması, kurumların kendilerini geliştirilmeleri ve bütünleştirilmeleri önemsendirilir.

Girişimci Kültür: Bu kültürel yapıda yaratıcı ve yeniliğe açık iş şartlarından bahsedilerek uyum, yenilik ve yaratıcılık özendirilir.

Pazar Merkezli Kültür: Daha çok sonuç endeksli hırslı kurumlarda mevcut olan, pazar üzerinde duran bir yapıdır. Bu kurumlarda, kurumun ana amacı rekabet ve amaca ulaşmaktır, çalışmakta olan bireyin istekleri fazla olmasının yanında yöneticiler de istekli ve karardır (Cameron ve Quinn, 1999' dan akt., Karagöz, 2012, s. 160).

Yapılaşmış Kültür: Bu kültür uzun süreli kurumlarda ortaya çıkmıştır ve bu kültürde geleneksel kurallar, açık bir otorite sınırlaması, biçimsellik ve ileri düzeyde yapılaşma bulunmaktadır.

2. 2. 3. Okul Kültürü

Kurum kültürü, eğitim kurumlarını içeren farklı dallardaki çalışmalarda ve eğitim bilimi çalışmalarında okul kültürü biriminde ifade edilmektedir. Eğitim kurumları olan okullar kurumsal kültür açısından faaliyetlere konu olmaktadır. Okul kültürüyle ilgili faaliyetler okul kültürünün yapısal özellikleri, bileşenleri, boyutları, yöneticiliğin önemi gibi özellikleri içermektedir (Köker ve Yeniçeri-Alemdar, 2013). Buna ek olarak okul kültürü okullarda idareci ve işgörenlerin birlikte kararlar almasını sağlayan esas unsurdur (Şahin-Fırat, 2010).

Toplumsal düzen ve toplumsal kurumlar bilgi toplumunda hızlı değişim sürecine girmektedir. Eğitim, bilgi toplumunun dikkat çeken toplumsal öğelerinden biridir. Bu toplumda eğitim kurumlarının fonksiyonu son derece önemlidir. Bilgiyi yayan, aktaran, üreten, bir kurumdur okul kurumu. Okul, bilgi toplumlarında, ne olursa olsun değişimlere her an açık olmak zorundadır. Okulun kurumsal kültürü de önemli bir değişim yaşayacaktır. Bu tarz toplumlarda, okulun kurumsal kültürü, bilimsel gelişmeye ve değişime açık, kişinin her anlamdaki tüm potansiyelini kullanmasına katkı sağlayan ve insan kaynaklarına değer veren kurumsal kültür haline gelmelidir (Ayık ve Ada, 2009).

2. 2. 3. 1. Okul Kültürünün Oluşturulması

Okullarda olumlu kültüre yön verme, yöneticinin ve çalışan bireylerin üzerinde yoğunlaştırması gereken husustur. Pozitif kültürün geliştirilmesi ve yapılandırılması, okullarda öğrencinin aktifleşmesi ve başarısının gerçekleştirilmesi ile paraleldir (Şahin, 2010). Okul kültürünün oluşmasına etki eden bir takım faktörler bulunmakla birlikte, İpek (1999) bahsedilen faktörleri şu şekilde sıralamıştır;

Okulun; tarihsel gelişimi; ne zaman kurulduğu; hedefi ve amaçları, bulunduğu coğrafi yapı ve sosyo-ekonomik şartlar; kentsel ve kırsal alanlar; öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri; mevcut teknik olanaklar; kendi tesislerinin olup olmaması; okul ve sınıf büyüklüğü; eğitim sisteminin merkeziyetçi olup olmaması; öğretmen, öğrenci ve yöneticilerin istekleri; öğrenci velilerinin istedikleri (İpek, 1999'dan akt., Özdemir, 2006, s. 414).

2. 2. 3. 2. Etkili Okul Kültürünün Özellikleri

Etkili okul kavramını, okullarda verilen eğitim düzeyinin niteliğini artırabilmek için yapılan çalışmalar üretmiştir. Bu etkili okul araştırmalarının temelini; bazı okulların diğer okullara göre başarısının daha yüksek olması oluşturmuştur. Başarısı yüksek olarak nitelendirilen okullar ve başarısı az olarak nitelendirilen okullarla ilgili yapılan araştırmaların sonucunda ortak kararlara varılmış olması, okullarda verimlilik oranının ve başarıyı artırılabilmesi için gerekli basamakları göstermiştir (Helvacı ve Aydoğan, 2011).

Okul kültürü, okuldaki bireyler tarafından benimsenen değerler, ideolojiler, normlar, inançlar, simgeler, törenler, efsaneler vb. kurum üyelerince paylaşılarak kabul edilmesi sonucunda tamamen okula dair farklı beklenti ve inanç biçimleri şekline dönüşmesiyle ile gerçekleşmiş kurumsal sembol ve anlam sistemidir. Kurumların etkililiği kurum kültüründen farklı irdelenemez. Etkili okulla ilgili yapılan araştırmalar etkili okulda, öğrenmeye uygun pozitif havanın varlığı üzerinde durmaktadırlar. Okulun gelişimi için bazı değişimlere gidilmesi gerekse de okulda pozitif kültür gelişmedikçe okulun ilerlemesi imkânsızdır (Ayık ve Ada, 2009).

Etkili güçlü bir okul kültürünün mevcut ana nitelikleri şu şekildedir (Pawlas, 1997);

Mizah: Okuldaki mutluluğun, pozitif enerjinin seviyesi sağlam kültürle olanaklıdır. Neşe ve mizah, kurum içindeki kişilerin güçlüklerle karşı deneyim kazandığını gösterir.

Paylaşılan Değerler: Kurumun üstlenmiş olduğu tüm etkinliklere yansıdığı ve kurum kapsamındaki herkese açık olduğu görülmüştür. Değerler, çoğunlukla yazılı olmamakla birlikte okulun geliştirdiği faaliyetlerle ortaya çıkar. Çünkü değerler, zaman yönetimi, müfredat programları, öğretim teknikleri, ne için ödül verilmesi gibi birden fazla konuya öğrenci, yönetici ve öğretmenlere yön verir.

İletişim Ağı: Her kültür ve okul, "Gerçekte okul kapsamında ne oluyor?"a dair bilgileri aktarmak için iletişim zeminini hazırlamaya katkı sağlar. Kimi açılara göre sistem informaldır. Buna göre her yönetici, düzen içerisinde bilgiyi daha hızlı biçimde ifade etmek adına gereken yolu bilmesi gerekir.

Hikâye Anlatımı: Okulların bünyesinde olmak üzere tüm kurumlarda kalıplaşmış bazı hikâyeler bulunmaktadır. Kültür, aktarılan ve aktarılması gerekli olan hikâyelerle bağlantılıdır. Bu hikâyeler efsane şeklinde ifade edilerek kurumun dönemsel bakış açısını aktarır. Söz konusu hikâye, hem teşvik edici hem de eğitici. Bununla birlikte efsane ve hikâyeler, kurumdaki üyeler arasında bağlılıklarını artıran bir paya sahiptir.

Meslektaşlar Arası İlişkiler: Aynı meslekte olanlar ile pozitif ilişkiler içerisinde olan öğretmenler birbirine destek olurlar, meslek bilgilerini ifade ederler. Kurum şartlarındaki uyumlu ilişkiler sonucunda da başarılı olmaktadır.

Ritüeller ve Seremoniler (Törenler, Merasimler): Dönemimizin okul etkinlikleri bir kurumun ritüelleridir. Seremoniler ise efsaneleri ve kahramanları özel olayları kutlama ve anmadır. Seremoniler alışılmışın dışında olması gereklidir. Seremonilerin uzun vadeli etkisi olmasının yanı sıra ciddiliği de vardır. Bunun yanı sıra okul kültürünü seremoniler ifade eder (Pawlas, 1997'den akt., Özdemir, 2006, s. 415-416).

2. 2. 3. 3. Okul Kültürünün Rolü

Okulların etkili olma seviyeleri üzerinde ciddi bir belirleyici okul kültürüdür. Buna ek olarak okul kültürünün okul kapsamındaki pek çok kurumsal tutumu etkisi altına aldığı gözlenmektedir (Şahin, 2004). Atay'a (2001) göre, kurumda çalışanların tutumlarına ışık tutan değerler, normlar davranışlar, alışkanlıklar ve inançlar sistemi şeklinde aktarılan okul kültürü; öğreticilerin kıstasları, değerleri ve kuralları anlamalarına ve böylece onlardan beklenen başarıyı yakalamada daha tutarlı ve kararlı davranmalarına, idarecileri ile uyum içinde olmalarına, kuruma daha fazla bağlanıp kurumun yararına fedakâr davranmalarına, böylelikle kalite seviyesini arttırmaya destek verir.

2. 2. 4. Kurum Kültürü ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Özdemir (2012)'in yapmış olduğu çalışmada ilköğretim seviyesindeki okullarda okul kültürü ve kurumsal sağlık ile ilgili ilişkiyi incelemeyi amaçlanmıştır. Araştırmaya Ankara il merkezinde ilköğretim seviyesinde görevli 281 eğitim veren öğretmenler katılmıştır. Araştırmanın sonucunda bürokratik ve kurum kültürleri arasında ilişkinin olduğu, okul sağlığı ile başarı arasında da bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Demirtaş ve Ekmekyapar (2012) ilköğretimde görevli yöneticilerin kurum kültürü algılarını incelemeyi amaçlamışlardır. Toplam 348 öğretmenin dahil edildiği araştırmanın sonunda bireysel değer algılarının kurum kültürünü etkilemediği, kurumsal değerlerin çalışanlar arasındaki işbirliğini arttırdığı, bunun yanında kurum kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonlarını arttırdığı tespit edilmiştir.

Şahin (2011) tarafından yapılan çalışmada okullarda öğretimsel liderlik ile kurum kültürünün incelenmesi amaçlanmıştır, araştırmaya ilköğretimde görevli 157 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin okul müdürlerinin öğretimsel liderlik biçimlerine olumlu algıladıkları tespit edilmiştir. aynı çalışmada öğretmenlerin kurum kültürü algılarında yüksek olduğu bulunmuş, öğretimsel liderlik ile kurum kültürü arasında anlamlı ilişkilerin olduğu raporlanmıştır.

Helvacı ve Aydoğan'a (2011) göre; öğretmenlerin fikirlerine yönelik okul müdürlerinin etkililiğine ve okulun başarısına ilişkin özelliklerin belirlenmesini amaç haline getirmiştir.

Araştırma kapsamına Uşak ilinde yer alan ilköğretim seviyesindeki görevli 105 birey alınmıştır. Araştırma sonucunda etkili okul idarecisi nasıl olmalıdır? sorusuna öğretmenlerin liderlik ile ilgili özelliklerinin fazla olduğu, yönetme bakımından güçlü olunmalı gibi yanıtlar verildiği, aynı zaman da öğretmenlerin başarılı ve etkili okulun özelliklerini aile okul ilişkisi, okul ve çevre ilişkisi öğretmen ve öğrenci ilişkisi olarak belirttikleri rapor edilmiştir.

Sezgin (2010) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul kültürü arasında nasıl bir ilişkinin oluştuğunu incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya Ankara il merkezinde görev yapan 270 birey (öğretmen) gönüllü olarak dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmen olarak görev yapan bireylerin normatif bağlanma biçimleri ile duygusal şekillerinin başarı ve destek bakımından okul kültürü ile anlamlı bir ilişkinin olduğu test edilmiştir.

Özmen ve Aküzüm' ün (2010) yapmış olduğu çalışmada eğitim veren kurumlarda okul idarecilerinin kurum içinde olan tartışmalarının bireylerin görüşlerinin incelenmesini amaçlamıştır. Çalışmada Diyarbakır ilindeki okullarda müdür olarak görev yapan 30 idareci dahil edilmiştir. Çalışmanın sonunda okul müdürlerinin kurum içinde meydana gelen tartışmalara karşı negatif bir bakış açılarının olduğu bu durumu hoş karşılamadıklarını ve çatışmanın yaşanmaması için ellerinden geleni yaptıklarını söylediği rapor edilmiştir.

Şahin-Fırat (2010)'ın yaptığı çalışmada öğretmen olarak görev yapan ve okul kültürü ile ilgili müdürlerin değer düzeylerine dair düşüncelerinin belirtilmesini amaçlanmıştır. Araştırma kapsamına İzmir il merkezinde görevli olan 50 okul müdürü ve 902 birey (öğretmen) gönüllü olarak araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin okul kültürü okul idarecilerinden daha az değerlendirdiği ve önemseydiği, okul kültürü bakımından okul müdürleri ile görev yapan öğretmenlerin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu rapor edilmiştir.

Şahin (2010) tarafından rapor edilen çalışmada ilköğretim seviyesinde görevli öğretmenlerin ve idarecilerin okul düzeyleri, kişilik özellikleri ve mesleğe bakış açısından okul kültürüne yönelik farklı davranışlar oluşturup oluşturmadığını belirtmeyi amaçlamıştır. Bu çalışmaya izmir ilinde yer alan 43 eğitim veren devlet okulu dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda öğretmen olarak çalışan bireylerin yaşlarına, eğitim alma biçimlerine ve mesleki anlamda çalışma zamanına göre anlamlı bir farkın olmadığı rapor edilmiştir.

Demirtaş (2010)'ın yaptığı çalışmada okul kültürünün öğrencinin başarısına yönelik ilişkinin boyutlarının incelenmesini amaçlamıştır. Bu çalışmaya gönüllü olarak Elâziğ ilinden 43 okul dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin öğrencilerin

başarılarına yönelik etkili bir ilişkinin yer aldığı, öğrenci ile iş birliği yapılarak devam edilmesi gerektiği rapor edilmiştir.

Ayık ve Ada (2009)'nın yapmış olduğu çalışmada okul idarecilerinin ve öğretmenlerin görüşlerine ilişkin incelenmesini amaçlamıştır. Bu çalışmaya 72 farklı okulda görev yapan 401 eğitimci gönüllü olarak katılmıştır. Çalışmanın sonunda okul kültürü ve okul etkililiğinin ilköğretim düzeyinde öğrencilere etki etmediği rapor edilmiştir.

Aslan ve diğerleri (2009)'nin yapmış olduğu çalışmada okul idarecilerinin ve öğretmenlerin fikirlerinin incelenmesini amaçlamıştır bu çalışmaya 24 eğitimci gönüllü olarak katılmıştır çalışmanın sonucunda eğitimcilerin insan ilişkilerini önemseydiği, yeni göreve başlayan veya tayin edilerek gelen öğretmenlerin alışma sürecinde sıkıntı yaşadığı, bireylerin bazı değerlerinin ortak olduğunu söylediği, bunun kurum içi iletişim ile anlamlı bir ilişkinin olduğu rapor edilmiştir.

Şahin (2004)'in yapmış olduğu çalışmada okul idarecilerinin ve öğretmenlerin liderlik ve kurum kültürü açısından görüşlerinin ve ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Bu çalışmaya 1000 eğitimci birey katılmıştır. Çalışmanın sonucunda okul idarecilerinin kurum kültürünü daha fazla değerlendirmeye aldığı ve düşündüğü, öğretmenlerin bu konu ile ilgili çok fazla düşünmediği tespit edilmiştir.

2. 3. Örgütsel Sinizim

M.Ö 500 yıllarında ortaya çıkan sinizm kavramı felsefi bir düşünce sistemi şeklinde Antik Yunan'da görülmüştür. "Sinik (kinik)" kavramından türetilmiş ve *"bir kişi, grup, ideoloji, sosyal gelenek veya kuruma karşı güvensizlik ve küçümsemeyi de kapsayan ve içinde hayal kırıklığı, ümitsizlik ve engellenme de olan bir tutum"* şeklinde tanımlanmıştır. Abraham'ın (2000) yaptığı araştırmada sinizm *"kişinin kendi çıkarları uğruna başkalarıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimi"* olarak tanımlanmıştır.

Örgütsel sinizm kavramıyla alakalı yapılan pek çok tanım olmasına rağmen *"bireyin çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği negatif tutum"* genel olarak kullanılan tanımlardan birisidir. Örgütsel sinizmin bir başka tanımında *"bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır diyerek tanımlanmış ayrıca bu inancın, güçlü bir olumsuz duygusal tepkiyle birleştiğinde itibar sarsıcı ve kritik davranışlara yol açtığını"* belirtilmektedir (Altınöz vd., 2011).

Sinizm; örgütsel davranış alanında özellikle son zamanlarda büyük ilgi görmeye başlamıştır. Kişilerin sadece kendi menfaatini düşündüğüne ve menfaatlerini tüm değerlerden üstün tuttuğuna inanan, dolayısıyla herkesin çıkarıcı olduğunu kabul eden kimseye "sinik" denmektedir. Bu duruma açıklık getirmeye çalışan düşünce de "sinizm"i ifade etmektedir (Andersson ve Bateman, 1997).

Bir başka anlatımla sinizm; bireyin harekete geçmesini sağlayan güdü ve faaliyetlerde içtenlik ve iyiliğin olmadığına dair bir inancın geliştirilmesidir. Alaycılıkla bunu belirtmeyi alışkanlık edinen, küçümseme ve kişilerin yanlışlarını bulma eğilimi olarak da açıklanmaktadır. Kısaca bireyin olumsuz tutum beslemesidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Örgütsel sinizmle ilgili yapılan araştırmalarda iş görenlerin dahil oldukları örgütlere karşı geliştirdikleri, negatif tutumların doğasının ne olduğu araştırılmaktadır. Bu açıdan, örgütsel sinizm ile ilgili literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin farklı tanımlarının ve kuramsal temellerinin olduğu görülmektedir (Kalağan, 2009).

Sinizme dair esas inanç; adalet, samimiyet ve dürüstlük prensiplerinin bireysel faydalar açısından yok sayıldığı yönündedir. Sinizmin yakın ilişkili olduğu kavramlar ise “inançsızlık”, “kötümserlik”, “güvensizlik”, “kuşkuculuk”, “olumsuzluk” “şüphencilik” şeklinde ifade edilmektedir. Anlamları bakımından yakın olmakla beraber modern tefsiri, kişinin kusur araması, tenkit etmesi ve zor beğenmesi gibi manalarının ön planda olduğunu söylemek mümkündür (Özler vd., 2010).

2. 3. 1. Örgütsel Sinizm

Rekabetin yoğunlaşması, yaratıcılığın ön plana çıkması ve örgütlerde sürdürülmeye çalışılan istikrarlı gelişim nedeniyle örgüt mensupları da bu gelişmelere ayak uydurmak zorunda kalmaktadırlar. Koşullar nedeniyle, iş görenler sinik olarak kavramlaştırılan davranışlar göstermeye başlamışlardır. Yapılan çalışmalar sinizm kavramının örgütlerin rekabetçiliğine zarar verdiğini göstermektedir. Ayrıca günümüzde gereksinim duyulan değişim karşısında uyum yeteneğini de olumsuz etkilemektedir. Sinizm iş hayatında giderek artış göstermektedir (Öncer, 2009).

Türkçe alanyazında, sinizm kavramının yerine ‘kuşkuculuk’ sözcüğü kullanılmaktadır. Bu kavramlar alternatifli bir şekilde birbirlerinin yerlerine kullanılmakta, ancak birbirlerine göre kavramsal farklılıklar arz etmektedir. Sinizm, kararlı bir bireysel özelliktir. Kuşkuculuk ise, kendinden başka tüm insanları yaptıkları ve söylediklerinden dolayı şüphelenmeyi ifade etmektedir. Kuşkuculuk delil gösterildiğinde veya deneme olanağı verildiğinde ikna edilebilir bir özellik taşımaktadır (Tan ve Tan, 2007).

Literatürde sinizme, kişisel veya örgütsel seviyede değişik manalar yüklenmektedir. Yüklenen bu manalar birbiri ile benzerlik göstermektedir. Kişisel sinizm, daha çok negatif algıların yansıtıldığı bir kişilik özelliği şeklinde değerlendirilmektedir. Örgütsel sinizm ise iş görenlerin kuruma dair negatif tutumunu içermektedir. Bireysel sinizmin sebebi kişilik gelişimi teorileriyle açıklanmaya çalışılmaktadır. Örgütsel sinizm ise iş gören ve örgüt ilişkilerine dayandırılarak açıklanabilmektedir. Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgüte karşı takındıkları davranışsal, duyuşsal ve bilişsel boyutları da bulunan negatif tutumlardır.

Abraham'a göre (2000) iş görenlerin örgüte dair bu negatif tutumlarının sebebi, iş görenlerin işleriyle alakalı ihtiyaçlarının karşılanmamasına dair bir bakıma başa çıkma stratejisidir. Bu stratejilerde de iş görenlerin psikolojik sözleşme ihlalleri ortaya çıkmaktadır. Psikolojik sözleşme, iş gören ve örgüt ilişkisinde tarafların ne alıp ne vermeyi taahhüt ettikleri sözlü olmayan fakat, ruhsal tarafı bulunan örtük bir anlaşmadır (Topkaya vd., 2013).

Sinizm kavramı; değişimin idare edilebilmesi gayretlerinin başarısızlıkla sonuçlanmasıdır. Bu idari gayretlerin tekrarı neticesinde ise iş görenlerde kandırılma ve kötümserlik hissinin meydana gelmesi olarak açıklanmaktadır. Bu tip hisleri taşıyan iş görenlere göre, örgüt dahilinde ortalama bir iş gören, örgütsel ödüllerden adil bir şekilde yararlanamamaktadır (Anderson ve Bateman, 1997).

Örgütlerde görülen sinizmin; bireysel ve örgütsel bakımdan pek çok olumsuz neticesinin olduğu bilinmektedir. İşyerlerinde sinizmin meydana gelmesine engel olmak ya da böyle bir halin varlığı söz konusu ise bu durumu idare etmek adına etkili stratejiler uygulaması gerekmektedir. Bu tip stratejilerin uygulanmasında şüphesiz en önemli sorumluluk örgüt dahilinde ki idarecilere ve liderlerine düşmektedir (Özler vd., 2010).

2. 3. 2. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmin, çalışanların örgütten beklediklerini elde edemedikleri takdirde ortaya çıktığını belirtmektedir. Bunun nedeni ise sağlam iş etiğine sahip olan kişilerin, çalışmaya istekli olmaları ve karşılığında ise örgütlerinin kendilerine değer vermesidir. Bu tip çalışanlara örgüt saygı göstermez, adil davranmaz ise sinizm ortaya çıkmaktadır. Örgütün beklentileri karşılayamaması ile hüsrana ve hayal kırıklığına uğrayan çalışanlar sinizme karşı duyarlı hale gelmektedir. Nihayetinde, çalışanlarda eleştirel ve alaycı davranış ve tutumlar oluşmakta, hayal kırıklığı, öfke, kaygı, gibi problemler görülmektedir. Tüm bu olumsuzluklar performansın düşmesine, devamsızlıkların baş göstermesine neden olurken işten ayrılma gibi sonuçlar da gündeme gelmektedir (Naus, 2007).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında kişilerin olayları nasıl değerlendirdikleri ve algıladıkları büyük önem taşımaktadır. Kişiler örgüt dahilinde de negatif durumlar karşısında farklı algılar ve tutumlar geliştirebilmektedirler. Bu nedenle örgütsel sinizmin nedenleri değerlendirilirken sosyal-bilişsel bir anlayışla yaklaşmak daha doğrudur. Böylece örgütsel sinizme neden olan örgütsel durumları ve olayları kavramlaştırmadan önce iş görenlerin ne şekilde yorumladıkları ve yorumların örgütsel sinizm kapsamında nasıl bir rol üstlendiği kolaylıkla analiz edilebilir (Eaton, 2000).

Sinizm kavramının örgüt ile direkt ve/veya dolaylı şekilde birçok sebebi bulunmaktadır. 1990'lı yılların akabinde yaşanan iletişim ve bilgi alanındaki ilerlemeler,

küreselleşme, iç ve dış rekabette artış yaşanması, farklı yönetim metotları ve uygulamalarını gündeme getirmiştir. Şirket küçülmeleri, satın almalar, birleşmeler, süreç yenileme, kalite girişimleri, yeni örgütsel yapılanmalara gidilmesi, kademe azaltma ve yoğun olarak iş görenlerin işten çıkarılmalarıyla nihayete eren küreselleşme etkileri karşısında iş görenlerin şirket hayatını ve bağlılıklarını yargılamaları ortaya çıkmıştır. Örgütlerde git gide genelleşen sinizmin esas sebebi işçi-örgüt ilişkilerine yaklaşımdaki bu dramatik değişimdir. Örgütlerin, iş görenlerden beklentilerinin artması ve onlardan daha fazla kazanç/fayda elde etme isteği sinizmin genelleşmesi şeklinde bir etki meydana getirmiştir. Örgütsel sinizmin sebepleri arasında; adaletsizlik algısı, psikolojik sözleşme ihlali, yıldırma, üst kademe yöneticilerine güvensizlik, liderlik davranışında görülen eksiklikler, uzun mesai saatleri, idare şekli, yanlış idare edilen değişim gayretleri, büyük ölçüde rol çatışması, iş yükünün artması, şeklinde oluşan olumsuz durumlar şeklinde sıralanmaktadır (Çakıcı ve Doğan, 2014).

2. 3. 3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Kişilerin içinde yer aldıkları örgütlerinin bütünlük ve dürüstlüğüne dair bir düşüncenin gelişmesi ve iş görenin örgütü için olumsuz tutumu örgütsel sinizmi açıklamaktadır. Tutum ile örgütsel sinizm ilişkisine bakıldığında; bilişsel boyutta örgütsel sinizmin dürüstlük olgusundan yoksun olduğu inancının hâkim olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin duygusal boyutunda ise sinirlenme, saygısızlık, kızgınlık, kaygı duyma, hiddetlenme, utanç ve stres yaşama gibi daha çok hissi tepkiler verilmektedir. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda çalışanların örgütleri aleyhinde şikâyetçi yaklaşımları görülmektedir. Alaya alma ve tenkitlerde bulunma şeklinde davranışlar sergilenmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Örgütsel sinizm teriminin ifadesinde de belirtildiği üzere örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır. Örgüt bütünlüğünden yoksun olduğuna ilişkin bir inanç, örgüte yönelik negatif hisler ve davranışlar şeklinde sınıflandırılmaktadır. Örgütsel sinizm boyutlarından birincisi kınama, hor görme ve öfke gibi negatif hislerle meydana gelen örgütün dürüst olmadığına yönelik inançtır. Bu bakımından sinizm, insanların güdülerinin doğruluk, iyilik ve içtenliği ile alakalı inançsızlığa karşı gösterilen eğilimdir. Sinikler; dürüstlük, içtenlik ve adalet gibi ilkelerin tam olmaması sebebiyle örgütlerinin faaliyetleri ile kendilerine ihanet ettiklerine inanırlar. Örgütsel sinizmin negatif ve kuvvetli duygu boyutunda ise sinizmin zihinsel bir olgu olmasının yanında hissedilebilen bir olgu olduğu da görülmektedir. Sinizm örgüte dair kuvvetli hissi reaksiyonları da kapsamaktadır. Örgütsel sinizmin son boyutuna gelindiğinde ise davranışsal boyut karşımıza çıkmaktadır. Sinik tutumlar belirli negatif

davranışlar yerine negatif davranış eğilimlerini içermektedir. En fazla belli olan davranışsal eğilimin, örgüte dair tenkit ifadeleri olduğu belirtilmektedir (Yalçınkaya, 2014, s. 110).

Örgütsel sinizm kavramı üç boyutta ele almak mümkündür. Bu boyutlar aşağıdaki başlıklarda açıklanmaktadır.

2. 3. 3. 1. Bilişsel Boyut

İş görenlerin örgütsel kararlara geliştirdikleri inançsızlık ve maksat bakımından güven hissetmeme, idarecilerin gerçek mizaçlarını yansıtmadıklarına olan inanç örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu ifade etmektedir (Helvacı ve Çetin, 2012).

Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyutta, iş görenler dahil oldukları örgütlerinin dürüst olmadıklarına yönelik bir inanç geliştirmektedir. Dürüstlük, etik kurallarda sağlamlığı ve bozulmamışlığı vurgulayan bir kelimedir. Örgütsel sinizmin tanımı ile dürüstlük kelimesinin anlamları birlikte ele alındığında sinizm, kişiyi davranışa sürükleyen güdü ve faaliyetlerde içtenliğe ve iyiliğe inanmamaktır. Bu noktada sinikler, buldukları organizasyonun uygulamalarının, eşitlik, içtenlik ve dürüstlük bakımından olumsuzluk ifade ettiklerine inanmaktadırlar. Sinik kişiler tüm bu prensiplerin bireysel menfaatler karşısında yok olduğunu düşünmektedirler. Bununla birlikte genellikle, yapılan eylemlerin gizli sebepleri olduğunu da düşünmektedirler. Her daim, samimiyetten ziyade bir aldatmaca ile karşılaşabileceklerine inanırlar (Dean, Brandes and Dharwadkar, 1998).

Bilişsel boyutta çalışanlar, örgütlerinin dürüst olmadığını düşünerek bu düşünce çerçevesinde bir inanç geliştirmektedirler. Dürüstlük kavramı “*kopya çekmemek, yalan söylememek, kötülük etmemek ya da kötü davranışta bulunmamak, doğrucu, içten, açık sözlü, candan olmak*” olarak açıklanmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2005). Kurumlarında sinik tutumlara sahip olan, örgütlerinin dürüstlük göstermediğine inanan ve bu yönde davranışlar sergileyen iş görenler, aşağıda tutumlara sahiptirler (Kalağan, 2009). Bunlar;

1. Örgütler tarafından hazırlanan resmi ihbarnamelere ciddiyetle yaklaşmazlar.
2. Davranışlar genellikle güvenilmez ve tutarsız niteliktedir.
3. Yalancılık, dolandırıcılık ve hilekarlık anlamlarına gelebilecek hareketler, tavırlar sergileyebilirler.
4. Örgütte kurulan bağlar bireysel menfaatlere bağlıdır. Sinik çalışanlar, çıkarları için, dürüstlük, içtenlik, gibi değerleri kolaylıkla feda edebilmektedirler.

2. 3. 3. 2. Duygusal Boyut

Örgütsel sinizmin ikinci boyunu olan duygusal boyut, bireyin olumlu ve olumsuz olarak algıladığı duygusal deneyimlerdir. Örneğin, bir iş görenin güç bir işi

neticelendirdiğinde gurur duyması veya arzulamadığı bir göreve atandığında kaygılanması duygusal boyutta değerlendirilmektedir. İş görenin karşılaştığı bu tip duygular, yaptığı iş hakkında fikirlerini biçimlendirmektedir (Özkalp ve Kirel, 2005).

Çevresel etkiler nedeniyle değişikliğe eğilimli olan bir nesneye veya birden fazla nesneye dair güvensizlik tutumu, küçümseme, hayal kırıklığı şeklinde tanımlanan örgütsel sinizm kavramı ile birlikte, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutundaki unsurlar vurgulanmaktadır. Duyuşsal boyutu oluşturan öğeler bütünleşerek literatüre önemli faydalar sağlayarak örgütsel sinizm kavramı genişlemiştir (James, 2005).

2. 3. 3. 3. Davranışsal Boyut

Sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyut aşamalarını yaşayan çalışanlar, örgütleri ile ilgili negatif duygu ve inanç tutumlarını davranış evresine kadar ilerletmişlerdir (Özgener, 2008). Davranışsal boyutta sinizm yaşayan çalışanlar, negatif ve sıklıkla rencide edici davranışlarda bulunmaktadır. Aynı zamanda mensubu buldukları örgütü şikâyet etme, dalga geçme ve tenkit gibi davranışlar sergilemektedirler. Sinik çalışanlar, kendisini ifade ederken yalnızca eylemlerle değil bununla birlikte sözsüz davranışlarla da ifade etmektedirler. Sözsüz davranışlar, manalı bakışma, küçümser bir tavırla gülümseme gibi hareketleri kapsamaktadır. Çalışanlar, sinik davranışlarını belli ederken alaycı bir mizah dili de kullanabilmektedirler (Dean vd., 1998).

2. 3. 4. Örgütsel Sinizmin Türleri

Kişisel sinizmde bireyin öteki kişilere güvenme konusunda sorunlar yaşadığı görülmektedir. İnsanların dürüst olmadığına ve egoist olduklarına dair bir inancın oluştuğunu söylemek mümkündür. Sosyal veya kurumsal sinizmde ise kişi ve toplum arasında mevcut sosyal sözleşmenin ihlali söz konusu olmaktadır. Bunun neticesinde, bireylerin haksızlığa uğradıklarını düşünmeleri, hissetmeleri, dolayısıyla güvensizlik yaşayarak diğer insanlara karşı inançlarını sorgulamaları şeklinde ifade edilmektedir. İş gören sinizmi, iş görenlerin örgütlerine dair güvensizlik hissetmesi ve onları küçük görmesi neticesinde ümitsizlik ve hayal kırıklığına uğramalarıdır. Örgütsel değişim sinizmi, değişim gayretlerinde başarı sağlanamayacağı düşüncesi ve değişimi oluşturmaya çalışanların yeterli olmadıkları inancını kapsamaktadır (Gün ve Başkan, 2017).

Delken, örgütsel sinizm kavramının yapılan işe ve işverene yöneltilen bütün sinizm türlerini açıklamak üzere kullanılan kuşatıcı bir kavram olduğunu ifade etmiştir. Sinizm ve sinizm türlerinde yer alan bütün davranışlar ve tutumların dört boyutunun olduğu iddia etmektedir. Bunlar; zaman, eylem, bağlam hedeftir (Delken, 2004).

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Türleri

Sinizmin Türleri	Eylem	Hedef	Bağlam	Zaman
Kişisel Sinizm	Acımasızlık Öfke	İnsan Doğası		Değişmez
Çalışan Sinizmi	Acımasızlık Hayal kırıklığı	Her şey	Olası Değişim İhtimali	Değişken
İş (Meslek) Sinizmi	Uzaklaşma Kınama	Müşteriler	Hizmet Organizasyonları	Değişken
Toplumsal/ Kurumsal Sinizm	Yabancılaşma Çaresizlik	Kurumlar	Hizmet Organizasyonları	Değişken
Organizasyonel Değişim Sinizm	Hayal kırıklığı Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişim	Değişken

(Delken, 2004).

2. 3. 4. 1. Kişisel Sinizm

Bazı yazarlara göre kişilik sinizmi, bireyin tutumlarındaki olumsuzluk hissini ifade etmektedir. Doğal olarak, değişmez bir sinizm çeşididir. Kişisel sinizmde, egoist diğer kişilerle arası iyi olmayan ve değer düşürücü iş görenler ele alınır. Üstelik kişilik sinizminin, başka türler için de kaynak olma ihtimali bulunmaktadır. Sinik özellikler taşıyan kişilerin yaşama bakış açıları olumsuz yöndedir. Büyük olasılıkla adalete kavramına karşı da daha hassaslardır (Öztürk ve Kahraman, 2015).

Kişisel sinizmi ve örgütsel sinizm arasında yapı bakımından pek çok ayrılık bulunmaktadır. Kişisel sinizmi insanın kişiliğinden kaynaklanmaktadır. Oysaki örgütsel sinizm, kişide sinik tutumların meydana gelmesine neden olan örgütsel hususlardan oluşmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Fakat yapılan araştırmalar kişilik sinizminin öteki örgütsel sinizm çeşitleri için kaynak teşkil edebileceğini göstermektedir. Örneğin (Abraham, 2000);

1. Herhangi bir durum olmamasına rağmen kendisine haksızlık yapılmış gibi görerek çalışan sinizmine,
2. Toplumun olağan karşılayabileceğin daha yüksek bir kabullenme/reddetme hali yaşayarak toplumsal/kurumsal sinizmine,
3. Becerilerinin bütününden faydalanabileceği olanaklardan yoksun bırakıldığını düşünerek iş/meslek sinizmine,
4. Bütün art niyetsiz değişim gayretlerine karşın idarenin kötü olduğu fikrini benimseyerek örgütsel değişim sinizmine kaynaklık edebilmektedir.

Sinik kişilerin temel özelliklerine bakıldığında şu özellikler görülmektedir (Candan, 2013);

1. Sinik kişiler, yalan söylemenin, sahte davranmanın, öteki kişileri istismar edecek davranışlar sergilemenin, insanların olağan karakteristik özellikleri olduğunu düşünmektedirler
2. Sinik kişiler, yapılan her eylemin arkasında saklı maksatların olduğuna inanmaktadırlar.
3. Sinik kişiler, psikolojik nesneye dair herhangi bir şey düşündüklerinde sıkıntı, bunalma, tikslenme ve utanç dahi hissedebilmektedirler.
4. Sinik kişiler psikolojik nesnenin içtenlik ve samimiyet kavramlarından yoksun olduğu hakkında açık ifade ve tenkitlerde bulunabilmektedirler.
5. Sinik kişiler, insanların olasılıklar arasından tercih yaparken bencilce davranacakları düşünmektedirler.
6. Sinik kişiler psikolojik nesneye dair kendi tecrübelerini sıkça paylaşarak, yorumlarlar. Bu yorumlar genellikle alaycı bir mizah içermektedir.

2. 3. 4. 2. Toplumsal / Kurumsal Sinizm

Toplumsal/kurumsal sinikler, karşılaştıkları olaylar neticesinde sosyal ve ekonomik kurumları suçlamakta ve onlara karşı yabancılaşmaktadırlar. Geleceğe karşı hissettikleri umutsuzlukları, kısa dönemli menfaatlerini önemsemelerinden kaynaklanmaktadır. Faaliyetleri ile alakalı her göreve ve imkana '*Benim çıkarım nedir?*' tarzında bir tutum içinde yaklaşmalarına sebep olmaktadır. Bu tutumları neticesinde işlerine sınırlı bir alaka gösterirler. Dolayısıyla büyük bir mutsuzluk yaşamaktadırlar (Kabataş, 2010).

Bazı hallerde toplumsal sinizm çalışanı örgüte daha fazla bağlayabilmektedir. Bu nedenle toplumsal sinizm ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Toplumsal sinizm yaşayan kişilerin, iş hayatında durumlarına dair beklentileri oldukça gerçekçidir. Fakat, toplumsal sinizmin kişiye olan tesiri açık ve net olamayabilir. Örneğin; toplumda karşılaştığı düş kırıklıkları bireyi genelleme yapmaya itmekte, bunun neticesinde birey de işinde düş kırıklıkları yaşayacağına inanmaktadır. Örgüt içinde oluşabilecek küçük pozitif bir olay bile iş görenin motivasyonun artmasını sağlayabilir. Dolayısıyla örgütüne umutlu ve pozitif bir tutum geliştirebilmektedir (Abraham, 2000; Sur, 2010).

2. 3. 4. 3. İş Gören Sinizmi

İş gören sinizmi “işin kapsamına ilişkin bireyin olumsuz hisler duyması” olarak tanımlanır (Aslan, 2012) İş gören sinizminin oluşmasında iki esas etken bulunmaktadır. Bunlardan ilki kişi-rol çatışması, diğeri ise rol belirsizliğidir (Balıkçioğlu, 2013). Kişi-rol çatışması, bireyin yaptığı işte sergilediği tavırları benimsememesi ve istemeden yapmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, örgütte çocuk bakımı söz konusu ise kişilerden çocuk bakarken değişik tavırlar sergilemeleri bekleniyorsa iş gereği, bu durumda sinizm oluşmaktadır (Abraham, 2000; Çarıkçı vd., 2012).

Sinizmin genel ve spesifik bir tutum olduğunun vurgulandığı bir tanımda; bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe veya kuruma dair güvensizliğin ve küçümsemenin meydana getirdiği düş kırıklığı, umutsuzluk ve reeli görememe şeklinde ifade edilmiştir. Buna göre iş gören sinizminin yönetime ve/veya özel bir iş organizasyonu gibi iş ortamının bazı özelliklerine yöneltildiği görülmektedir (Sezgin vd., 2016).

2. 3. 4. 4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Bireyler, buldukları örgütlerde birçok değişimin ve girişiminin başarıyı getirmediğini algıladıklarında sinik duruma gelirler. Sinizm, başarıların iş görenlere aktarılmaması ve iş görenlerin de başarının sağlanamadığını görmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda, düş kırıklığı karşısında bir tür savunma mekanizması olarak gelecekteki olası değişimlere karşı kötümser, olumsuz bir tutum geliştirmektedirler. Beklenen değişimler hayata geçmediğinde, kişiler hayal kırıklığı yaşadıkları gibi kimi zaman değişimden sorumlu olanlara dair sadakatsizlik hissi yaşamaktadırlar. İleri zamanlardaki olası değişimlerde de aynı duyguları yaşamamak adına kişiler, umut etmemeyi tercih etmektedirler. Bir bakıma diğerlerinin başarısızlığını bekler duruma gelmektedirler. Bu noktada sinizm, değişim hususundaki başarısızlıklara yönelik kişiyi, olumsuz hislerden koruyacağı fikriyle öğrenilmiş bir tepki şeklinde oluşmaktadır. Örgütsel değişime dair sinizm konusunda yabancı literatüre bakıldığında; değişim yönetimine karşı oluşan güçsüz inancın sinizmi harekete geçirdiği ifade edilmektedir. Örgütsel değişim sinizmi; psikolojik sermaye ve pozitif duygular, bilgi paylaşımı ve karar verme iklimi, gibi değişkenlerle olumsuz ilişki göstermektedir. Örgütsel değişim sinizmi, yukarı doğru geribildirim yararını da eksiltmektedir (Sezgin vd., 2016).

Tablo 2. Örgütsel Değişim Sinizminin Sebepleri ve Etkileri

Örgütsel Değişim Sinizminin Muhtemel Sonuçları	Örgütsel Değişim Sinizminin Muhtemel Etkileri
<ul style="list-style-type: none"> • Bilgilendirilmemiş Hissetmek • Amirin saygı ve iletişim eksikliği • Sendika temsilcilerinin iletişimde ve saygıda eksiklikleri • Negatif mizaç • Karar vermede katılım fırsat eksikliği 	<ul style="list-style-type: none"> • Daha düşük örgütsel bağlılık • Daha düşük iş tatmini • Daha düşük sıkı çalışma motivasyonu • Örgütsel değişim çabalarına katılmada daha düşük katılım isteği • Örgütün liderlerine daha az güven • Bir motivasyon aracı olarak ödeme sisteminin faaliyetinin azalması

(Reichers vd., 1997).

2. 3. 4. 5. Meslek/İş Sinizmi

Mesleki sinizm; umursamazlık, farklılık, duygularda yüzeysellik gibi olumsuz etkenlerle ifade edilmektedir. Mesleki sinizme neden olan etkenler rol çatışması ve rol belirsizliği ile kişi-rol çatışması şeklinde açıklanmaktadır. Örneğin, hizmet sektöründe, genellikle sorunların merkez olması, çoğunlukla neticelerin de negatif olması, rahatsız olan kişilerin ise olumsuz durumlarda iş birliği içinde olmamaları, bu işte faaliyet gösteren kişilerin mesleki sinizm yaşamalarına neden olmaktadır (Öztürk ve Kahraman, 2015).

Mesleki sinizm işle alakalı dalgınlık, kayıtsızlık ve umursamazlık ifadelerini içermektedir. Boyalı (2011) mesleki sinizm meydana gelmesinde iki etkenden söz etmektedir. Bunlardan ilki kişi-rol çatışması öteki ise rol belirsizliğidir. Rol belirsizliğine bilhassa hizmet sektöründe rastlanmaktadır. Kişi-rol çatışması yaşanması halinde bireylerin gerçek hislerini gizlediği gözlemlenmektedir. Rol belirsizliği işler nedeniyle sorunlarla uğraşma durumunda görülmektedir. Örneğin polis memurlarının devamlı yoksulluk ve zor koşullar ihtiva eden mekânlarda çalışması ve bu durumun onlar için devamlı stres kaynağı oluşturması gösterilebilir.

2. 3. 5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Beklenti, yükleme, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme kuramları örgütsel sinizmin kuramsal temellerini meydana getirmektedirler (Dean vd., 1998).

2. 3. 5. 1. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramında, iş görenden istenilen davranışlar esas alınmaktadır. Örgütteki iş görenin kendinden beklenen davranışları ve karşılık olarak alacağı değeri bilip bilmemesi

ele alınmaktadır. Aynı zamanda ödemeler ve ödüllere de vurgu yapılmaktadır. İş görenler ödüllerin cazibesi ile alakadar olmaktadır ve bireysel faydacılık ön plandadır (Kalağan, 2009). Tam da burada sinizm kavramı içinde vurgulanan kişisel çıkarıcılık tanımlaması daha net görülmektedir. Beklenti kuramı ve sinizm arasındaki bir diğer bir bağlantı da iş görenin gösterdiği gayretin, örgütün geleceği bakımından başarısız olacağı inancının hakim olmasıdır (Brandes, 1997). Bununla birlikte konuyla ilgili yapılan araştırmalarda sinik tutumların, örgütün gelecekte başarılı olamayacağına yönelik beklentiler nedeniyle ortaya çıktığının altı çizilerek, sinizm ve beklenti kuramını ilişkilendirmiştir (Yıldırım, 2015).

Örgütsel sinizmin beklenti kuramında, çalışanın işini yaparken başarılı olması neticesinde ödüller istenmekte ve bu ödüller iş gören için belirli bir değer oluşturmaktadır. Bu değerın fazla olması çalışanın işine karşı daha gayretli olmasına sebep olmaktadır. Gösterilen gayret neticesinde ödül kazanacağını düşünmektedir. Dolayısıyla bu inanç çalışanın performansını da etkileyecektir. Çalışanın meydana getirdiği işin neticeleri eğer pozitif yönlü ise arkadaşlık, güven, ücret, kabiliyet veya beceri kullanma olanağı ve uyumlu iş ilişkisi kazandırabilmektedir. Negatif bir durumun varlığı karşısında ise sıkıntı, düş kırıklığı, kaygı, sert bir denetim, yorgunluk, risk ve işten atılma şeklinde neticeler oluşmaktadır. Görülüyor ki örgütsel sinizm ve beklenti kuramı arasında bir bağlantı veya ilişki mevcuttur. Beklenti kuramı, çalışanın kişisel beklentilerini kapsamaktadır. Örgütün gelecekteki tutumlarına dair negatif bir beklentilerin neticeleri olarak sinik tavırlar meydana gelmektedir. Beklenti kuramı ile sinizmin ilişkisinin bu şekilde kurulduğu belirtilmektedir iyi bir performans sadece bireysel gayretler ile mümkündür. Örgütsel değişimin başarısının yalnızca ilgililerin performansıyla alakalı olduğunu iddia sinizm, bir beklenti şeklindedir (Aydın vd., 2009).

2. 3. 5. 2. Atfetme (Yükleme) Kuramı

Nedensellik yükleme adıyla da bilinen yükleme kavramı kişilerin kendilerinin ya da öteki kişilerin davranışlarının sebeplerini anlama sürecini ifade etmektedir (Can vd., 2006). Yüklem kavramı ile birinin ortadaki davranışı gözlemlemesi ve bizzat kendisinin ya da bir aktörün yaptığı içsel çıkarsama açıklanmaktadır. Atfetme süreci hem kişinin kendi davranışlarına mana vermesi, hem öteki kişilerin davranışlarını ele almasını sağlamaktadır. Kişi tarafından algılanan olaylar anlamlandırılmakta veya yorumlanmakta olduğundan önemli bir noktada durmaktadır. Atfetme teorisi kapsamında kişiler, bazı neticelere nasıl ulaşıldığı hakkında bir genelleme yapmak amacıyla davranışların nedenini sistematik bir biçimde değerlendirmektedir. Bireylerin nedenlerle alakalı yaptıkları çıkarımlar, ilerleyen dönemlerde sergileyeceği davranışları direkt veya dolaylı biçimde etkilemektedir. Atfetme konusunun esasını sebep ve neticeler arasındaki bağlantı ve

kişilerin algıladıkları nedenlerin davranışlarını ne şekilde etkilediği oluşturmaktadır (Taslak ve Dalgın, 2015).

Atfetme, kişilerin bir durumun veya olayın oluşmasının niçin ve neden ötürü olduğunu belirterek çevre ve ilişkilerinden bir mana çıkartmak amacıyla öğrenmeye gayret ettikleri kavranabilir bir metottur. Özetle, bireylerin tutum ve davranışlarından ötürü neticeye varmak şeklinde de tanımlamak mümkündür (Güney, 2004). Atfetme kuramı ise sosyal davranışın algılanmasında ortaya çıkar. İlgili davranışın faili olan kişiye veya o davranışın meydana geldiği duruma özgü nedenler yüklemekle ilgilidir (Güney, 2004).

Kuram, kişilerin öncelikle nedenleri bulup, çıkarmak amacıyla güdülendiğini göstermektedir. Akabinde sonraki davranışların nedenleri üzerine dayandığını açıklar. Son olarak tüm bu süreçleri yönlendiren genel ilkeler ve kaideler meydana getirdiğini varsaymaktadır (Duman, 2004).

2. 3. 5. 3. Tutum Kuramı

Tutum, herhangi bir objeye ya da kişiye yönelmiş belli bir zaman sonra meydana gelen olgudur. Tutumların iki esas niteliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki uzun süreli olmasıdır. İkinci özellik ise, davranışsal, bilişsel ve duyuşsal boyutlarının olmasıdır. Tutum nesnesine ilişkin veriler, algısal reaksiyon ve fikirler, inanç, atfedilen değer bilişsel boyutu meydana getirmektedir. Coşku ve hislerden oluşan tepkiler duyuşsal boyut içinde ifade edilmektedir. Belirli bir hale yönelik kişinin davranışları ve eğilimleri ise davranışsal boyutu oluşturan unsurlar olarak ifade edilmektedir (Tutar, 2013).

Pratkanis ve Greenwald tutum kuramının geliştircileridir. Yazarlar, tutumların problemleri çözmek amacıyla ne tarz bir yaklaşım sergilenebileceğini ifade etmişlerdir. Tutum kuramında tutumlara yönelik pek çok çalışma olmasına rağmen, üzerinde bir fikir birliğine varılmış tanım bulunmamaktadır. Kesin bir tanımı olmamasıyla birlikte konuyla ilgilenen araştırmacıların birleştikleri bazı unsurlar bulunmaktadır Bunlar (Anaş, 2016);

1. Tutum zihinde oluşmaktadır
2. Değerlendirme tutumun merkezi olası baskın yönünü oluşturur.
3. Tutumların duygusal, zihinsel ve davranışsal öncüleri, tutumları duyuşsal, bilişsel, davranışsal neticeleri şeklinde farklılaştırır.

Tutumlar zihinsel, duygusal ve davranışsal olarak üç oluşturuçu unsur üzerinde yer almaktadırlar. Bu unsurlar arasında genel anlamda örgütlenme, doğal olarak iç tutarlılık olduğu iddia edilmektedir. Bu bağlamda kişinin bir konu hakkında mevcut bilgileri zihinsel öğeyi, bilişsel tarafı oluşturur. Ona nasıl bir hisle yaklaşacağı ise duyuşsal unsurdur. Son olarak ona karşı sergileyeceği tavır, davranışsal öge olmaktadır (İnceoğlu, 2010).

2. 3. 5. 4. Sosyal Değişim Kuramı

Konuyla ilgili araştırmacılar sosyal değişimi, kişi ve örgüt arasında var olan ilişkileri açıklayabilmek amacıyla teorik bir temel olarak benimsemişlerdir. Sosyal değişim, Blau (1964) 'a göre kişilerin gerçekte öteki insanlardan beklediği kazanımları ifade eder. Bununla birlikte güdülenmiş gönüllü fiiller şeklinde de açıklanmıştır. Örneğin çalışmanın ana konusunu teşkil eden sinizm gibi kalitesi düşük sosyal değişim bağlarının neticesi olduğu belirtilmiştir (Sarı ve Doğanekin, 2016).

Sosyal değişim kuramı, iş görenler ile örgüt arasındaki görünmeyen, fakat mevcut olan beklentilerle alakalı karşılıklı sorumlulardan yola çıkmaktadır. Kuram, iş görenlerin örgüt faaliyetlerinin kendi çıkarları yönünde yararlı olduğuna inandıkları ölçüde kişisel iş performansını da göstereceklerini varsaymaktadır. Bu durumda iş görenlerin azami performans ile çalışabilmeleri için yaptıkları işten doyum sağlamaları gerekmektedir. İş doyumunun bilhassa kısa süreli performans değerlendirmelerinin öncelikli belirleyicisi olduğu düşünülmektedir (Topçu vd., 2017).

2. 3. 5. 5. Duygusal Olaylar Kuramı

İş görenlerin iş ortamında oluşan olay ve durumlara gösterdikleri duygusal reaksiyonlar ve bu reaksiyonların iş performansına ve memnuniyetine nasıl yansıdığını gösteren yaklaşım Duygusal Olaylar Teorisi olarak bilinmektedir. Duygusal olaylar kuramı, sinizmin organizasyonlarda nasıl geliştiğine açıklık getirmektedir. Özellikle çalışma atmosferinde ortaya çıkan, iş görenlerin ve duygusal durumlar olarak nitelendirilen kızgınlık, hüsrana gibi durumlara ve iş tutumlarına etkisinin olduğunu varsayılmaktadır. Sinizm duygusal olaylar kuramı bakımından değerlendirildiğinde, iş görenlerin işlerini yaparken gösterdikleri duyguların örgütsel sinizmi oldukça fazla etkileyebileceği düşünülmektedir. Olumlu ve doğal duygu gösterimleri iş görenleri örgütleri için pozitif davranmaya yöneltmektedir. Ancak olumsuz duygu gösterimleri iş görenlerin olumsuz algı ve tutumlarını yükselterek, örgütlerinin yararına olmayan davranışlar gösterebilmelerine neden olmaktadır. Bu bağlamda, bilhassa içten olmayan rol davranışı gösteren iş görenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin yükselme eğiliminde olduğu, doğal ve içten rol davranışlarının ise örgütsel sinizmi düşüreceği belirtilmektedir (Beğenirtaş ve Turgut, 2014).

İş ortamında ortaya çıkan bazı negatif olay ve durumların iş tutumlarının üzerine yansımaları bulunmaktadır. Ümitsizlik, düş kırıklığı, kaygı, hüsrana şeklinde artırılabilir negatif etkiler oluşturması iş görenlerin sinik davranışlar göstermesine neden olur. İş görenlerin örgütlerini adaletli veya adaletsiz olarak değerlendirmelerinde, iş doyumunu

konusunda sinik davranışlar sergilemelerinde geçmişte ya da o an için yaşadıkları hissi olaylar etkili olabilir (Özdevecioğlu, 2004).

2. 3. 5. 6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Sosyal güdülenme kuramı ile ifade edilmeye çalışılan, örgütsel sinizmin oluşmasına sebep olan örgütsel olayların tanımlanması değildir. Bundan ziyade, olayların çalışanlarca ne şekilde yorumlandığıdır. Yorumların ise örgütsel sinizmde nasıl bir rol oynadığıyla ilgilienilmektedir. Çalışanlar örgütte meydana gelen negatif bir olayın örneğin işten çıkarılma gibi bir durumun örgütün kar oranını artırmak amacıyla yapıldığını düşünebilirler. Örgüt dışında oluşan sebeplerden veya ekonominin kötü şartlarından kaynaklanan aksaklıklar olarak da düşünebilirler. Şayet çalışan, örgütün kar oranlarını yükseltmek amacıyla işten çıkarılma durumunun yaşandığını anlarsa ve bu durumun başka bir biçimde gerçekleştirilebileceğini düşünürse, olumsuzluktan örgütü sorumlu tutacaktır. Fakat ekonomik olumsuzluklardan kaynaklandığını düşünür, işten çıkarılma durumundan başka bir alternatifin olmadığına inanırsa örgütü daha az sorumlu tutacaktır. Çalışan işten çıkarmalar karşısında öfke ve kızgınlık hissederse örgüte karşı sözlü biçimde kötülemeler, sabotajlar ve örgütsel bağlılıkta düşüş şeklinde cezalandırıcı ve antisosyal nitelikte davranışlar gösterebilmektedir (Kalağan, 2009).

2. 3. 6. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Literatüre bakıldığında, örgütsel sinizm tutumunun ortaya çıkmasında önemli etkiye sahip değişkenlerin şunlar olduğu belirtilmektedir; yanlış yönetilen değişim gayretleri örgütsel bağlılık ve iş doyumunu, üst kademedeki bulunan yöneticilerin ücretlerinin yüksek olması, performansın düşük seyretmesi, yoğun işten çıkarmalar, işten çıkarma yöntemlerinin sert ve çabuk duyurusu, rol çatışmalarının büyük ölçüde yaşanması, örgütsel adalet algısında olumsuzluklar, psikolojik sözleşme, örgüte dair güvensizlik oluşumu, algılanan örgütsel katkının düşmesi şeklinde genel olarak sıralanabilir (Türköz vd., 2013).

Örgütsel sinizmin ortaya çıktıktan sonra gelişmesinde kişilerin olayları ve durumları ne şekilde algıladıkları ve yorumları büyük önem taşımaktadır. Kişiler örgüt dahilinde gelişen negatif olaylar karşısında değişik algılara ve tutumlara sahiptir. Bu nedenle örgütsel sinizmin sebepleri araştırılırken sosyal-bilişsel bir yaklaşım kullanılmaktadır. Böylece örgütsel sinizme neden olan örgütsel olayları kavramlaştırmadan önce iş görenlerin olayları ne şekilde tasvir ettikleri ve kendilerince yaptıkları yorumların sinizm konusunda nasıl bir rol oynadıkları analiz edilir. Bununla birlikte işyerinde geçirilen uzun

mesai zamanı, ücret dağılımında adaletsizlik, işyerinde oluşan baskı, dengesiz güç dağılımı, ilerleme olanaklarına ilişkin kariyer sorunları yönetimin ve liderlik anlayışı pasifliği, mobbing, rol çatışmalarının varlığı ve görev tanımlamalarının yetersizliği, düşük örgütsel performans gibi hususlar örgütsel sinizme kaynaklık teşkil etmektedir (Eaton, 2000).

2. 3. 6. 1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Etkenler

Sinik kişiler sosyal değerler sistemine ve etik kurallara aksi yönde davranış gösterme eğilimi taşımaktadırlar. Bu şekilde davranışlar sergileyerek daha özgür olduklarına inanmaktadırlar. Sinik özellikler gösteren kişi, diğer insanları küçümseyerek onları hor görmektedir. Saygısız tavırlar sergilemekte ve diğer insanlarla kuvvetli bir iletişime geçememektedir. Kişilik sinizminde dünyanın sahtekâr, vurdumduymaz ve egoist kişilerle dolu olduğu şeklinde bir inanç bulunmaktadır. Diğer insanlara karşı büyük bir güven sorunu yaşanmaktadır. Bu tutum bireyde dışa dönük bir saldırganlık olarak ortaya çıkmamakta, fakat öfke, umutsuzluk, darılma, kaba hareketler, stres ve aldatma ile neticelenmektedir (Boyalı, 2011).

Kişilerin yaş evreleri, işlerine dair algılarını, tutumlarını, arzu ve ihtiyaçlarını etkileyebilmektedir. İş hayatının ilk döneminde yer alan kişi, ilk kez iş aramanın ve buna benzer sıkıntıların ne olduğunu bu evrede öğrenmektedir. Aldığı eğitime ve niteliklerine uygun bir işte çalışmayı istemektedir. Genç grupta yer alan iş gören adayları için bireysel becerilerini ve potansiyellerini kullanabilecekleri; kişilerarası iletişimin sağlıklı olduğu bir işin ve iş ortamının önemli olduğunu söylemek mümkündür (Çakır, 2001).

Efiliti ve diğerleri (2008) ile Erdost ve diğerleri (2007) kişisel faktörler içinde yer alan medeni hal ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olmadığını belirtmişlerdir. Yapılan bir çalışmada da yüksek lisans veya doktora mezunu olan iş görenlerin ön lisans mezunu iş görenlere nazaran sinik tutumlarının yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin akademik bakımdan donanımlı ve kişisel özellikler açısından da sorgulayıcı bir kişiliğe sahip olmaları örgütsel sinizme yatkınlık nedeni olarak belirtilmiştir (Güzeller ve Kalağan, 2008).

Sinizmin bilhassa düşük liderlik kapasitesi, aşırı endişe, içe kapalılık fazla şüphencilik ve istismarcı bir inanç düzeni ile olumlu bir ilişkide olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte obsesif ve kompulsif hastalıklar, olumsuz duygusallık, makyavelizm gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkin olmaktadır (Özgener, vd., 2008).

2. 3. 6. 2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Etkenler

Psikolojik sözleşmeler, sinizmin meydana gelmesinde karşılaşılan en önemli etkenlerdendir. Psikolojik sözleşmeler, bir organizasyonda iş görenlerin ve işverenlerin arasında karşılıklı algılarını ortaya çıkarmaktadır. Psikolojik sözleşmelerin ihlali, üzüntü ve kaygıyı harekete geçiren negatif etkileyici tecrübedir. Bununla birlikte bireyin çalıştığı örgütü etkilemenin iş görenin farklı bir görevde bulunması halinde de aynı şekilde devam edebilmektedir. Yapılan çalışmalar kişinin adalet duygusunun aksaklığa uğramasıyla birlikte olumsuz fikirler geliştirmesi, örgüte ve liderlere olan güven duygusunu kaybetme olasılığını arttırmaktadır. Örgütsel adalet de iş görenleri etkileyen etkenler içinde yer almaktadır. İş görenlerin reaksiyonları adalet ile alakalı etkilerden ve kuruma dair sinik tavırlar oluşmaktadır. Örgütlerde görev ve rol tanımlamaları açık ve doğru bir biçimde yapılmamışsa ya da tanımlara uyulmuyorsa sinizmin giderek artacağı belirtilmektedir. Aynı durum görevlerde uygun kişilerin çalıştırılmadığı zamanda, geçerli olmaktadır (Ahmadi, 2014).

2. 3. 7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütlerde sinizmin neticeleri oldukça karmaşık bir konudur. Kimine göre, sinik iş görenler, örgütleri hakkında güvensizlik, üzüntü, sıkıntı, öfke, kızgınlık, umutsuzluk, kınama, tenkit gibi hisler taşımaktadır. Bu hislerini de zaman zaman tutum ve davranışa dönüştürme eğiliminde olmaktadır. Nitekim iş doyumsuzluğu, tükenmişlik, stres, yabancılaşma yaşayabilmektedirler. Aynı zamanda sinizmin örgüt için olumlu neticeleri olduğunu gösteren çalışmalara da rastlanmaktadır. Sinizmi olumlayanlara bakıldığında; siniklerin, dürüst olmayan insanlarca kullanılma ihtimalleri az olduğundan net bir biçimde ortaya konmayan gayeler ve menfaatler için bir denetim aracıdır. Sinikler, ahlak dışı istekleri ve davranışları kabullenme davranışı da göstermezler. Aynı zamanda sinizmin, örgütlere tenkidi bir bakış açısı oluşturduğu ve illegal uygulamalar karşısında bir bakıma tampon vasıtası olduğu da düşünülmektedir. Sinizm kavramının davranış boyutunda sinik tutum taşıyan iş görenler, örgütlerini eleştirme konusunda genellikle sessiz kalmamaktadırlar. Eleştirilerin ötelenmeden dikkate alınması, örgütsel iyileşmeler için katkı sağlayabilir (Çakıcı ve Doğan, 2014).

2. 3. 7. 1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Örgütsel sinizmin kişisel neticeleri incelendiğinde; nevrotik ve duyuşsal bozuklukların görülme ihtimalinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Ayrıca sinik kişilerin uyku sorunu, bunalım, hayal kırıklığı ve duygusal çöküntü gibi sorunlar yaşayabilme olasılıkları

da yüksektir. Fiziksel olarak kalp-damar rahatsızlıklarına sebep olması, sigara ve alkol gibi kötü alışkanlıkların edinilmesini de tetiklediği ifade edilmektedir. Olması gerekenden daha fazla kilo alımı da görülmektedir. Ruhsal, fizyolojik ve davranışsal semptomlar zamanla ortaya çıkmaktadır (Gün ve Başkan, 2017).

Örgütsel sinizm bir örgütte görülmesinin akabinde, örgütün içinde yoğun bir şekilde yayılmaktadır. Örgütsel sinizmin örgüt dahilinde yayılması iş görenin mutsuz, ümitsiz ve verimsiz bir duruma gelmesidir. İnsanoğlu sürekli etkileşim içinde olan bir varlıktır. insana dair her çeşit negatif hal ilgili atmosferde bulunan öteki kişileri de etkilemektedir. Örgütsel sinizmi yaşayan iş gören, dahil olduğu örgüte ve mesai arkadaşlarına karşı güvensizlik hissetmeye başlamaktadır. Ümitsizlik ve negatif hislerle dolu olduğu için bir zaman sonra kendini diğerlerine kapatmaya başlamaktadır. İş görenin bu uzaklaşmasının ilk etkileri moral bozukluğu ve motivasyon düşüklüğüdür (Görmen, 2017).

2. 3. 7. 2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Örgütsel sinizmin örgüt içinde oluşturabileceği neticeleri şöyle sıralamak mümkündür (Erdoğan, 2015).

1. Sinik iş görenler örgütsel bağlılık seviyesini düşürmektedir
2. Örgütsel sinizm ile birlikte örgütlerin etkinlik ve verimlilikleri düşmektedir. Maddi manevi anlamda kayıplara ortaya çıkmaktadır. Bir başka anlatımla, örgütsel sinizmde sinik iş görenler bütün örgüte tesir edebilmekte ve örgütsel amaçların hayata geçirilmesinde sorunlara neden olmaktadır.
3. Örgütsel sinizmde, iş gören idarecilerin ve mesai arkadaşlarının kendisine olumlu yaklaşımlarında bile, gizli bir sebep aramaktadır. Kendine yaklaşan idarecinin ya da mesai arkadaşının bir menfaati olabileceğini düşünmektedir. Kişinin çıkarı olmadan olumlu bir tutum sergilemeyeceğini düşünmektedir. Ona göre menfaate bağlı olarak böyle bir tutum sergiledikleri düşüncesi hakimdir. Bir başka ifade ile örgütsel sinizmde, iş gören, idarecilere ve mesai arkadaşlarına asla güven duymamaktadır. Bununla birlikte sinikler organizasyonun da güven veya sadakati hak etmediğini düşünmektedir. Örgütsel sinizmde, sinik iş görenler, olası değişikliklerin istikbalde başarısız olacağına inanır, kötümser bir bakış açısı tercih ederler. Genellikle yönetimin motivasyon ve beceriden yana tam olmamasına başarısızlık atfetme eğilimi taşımaktadırlar.
4. Örgütsel sinizm örgüt dahilinde sabotaj, hırsızlık ve buna benzer davranışların gelişmesine de neden olabilecektir.

Örgütsel sinizm, iş doyumsuzluğuna ve yabancılaşmaya sebep olmaktadır. Örgüt bağlılığını azaltmakta veya sarsmaktadır. Çalışanlarda şüphe, hayal kırıklığı ve gerçekte

ne olduğunun farkına varma şeklinde kuvvetli negatif hisleri beraberinde getirmektedir. Örgütsel sinizm neticesinde iş görenler, hissi manada iş ortamına karşı kendilerini izole etmektedirler. Huzursuzluk ve memnuniyetsizlik gelişmektedir. Bununla birlikte, bu iş görenler bireysel değer yargılarıyla, örgütsel değerleri arasında ahengin olmadığını düşünmektedirler. Örgütteki şeffaflık ve dürüstlük konusunda ciddi şüpheleri bulunmaktadır. Sinik iş görenler; örgütleri için fayda getirecek örgütü savunma, gayretle çalışma, isteyerek, severek çalışma gibi davranışlar sergilememektedirler (Abraham, 2000).

Tüm bu olumsuzluklarına karşılık örgütsel sinizmin bir takım yararlı olduğu noktalarda mevcuttur. Bunlar (Candan, 2013);

1. Çevredeki yaşanan karışık durumların netlik kazanmasında destek olabilir.
2. İdarecilerin örgütsel alanda kurumsallaşan güç bağlarını kolaylıkla görmelerinde katkı sağlamaktadırlar.
3. Olumsuz gibi görünse de eleştirel bakış açısı oldukça önemlidir.
4. Çalışanların fikirlerini ve tenkitlerini önemseyen bir idare anlayışı ile performans bakımından pozitif etkiler ortaya çıkabilir.

2. 3. 8. Örgütsel Sinizm ve İş Doymu

Abraham sinizm çeşitleri ve iş doymu arasındaki bağlantının araştırıldığı çalışmada örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında bazı ilişkilerin olduğunu belirtmiştir. Buna göre kişilik sinizmi ve örgütsel değişime dair sinizm türlerinin iş doymunu düşürdüğünü, toplumsal/kurumsal sinizm türünün de iş doymu üzerinde pozitif bir etkide bulunduğunu saptamıştır. Abraham, sosyal sinizmin bu neticesini oldukça şaşırtıcı bulmuştur. Bu bağlamda sonucun sebebinin, sosyal siniklerin yaşamdan daha realist beklentiler içinde olmalarına bağlamıştır (Abraham, 2000).

2. 3. 9. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık iş görenin örgütle özdeşleşmesi ve örgüte katılım göstermesiyle ortaya çıkan bir güçtür. Örgüte bağlılık, iş görenlerin örgüt dahilinde kendilerini önemli hissetmeleri ve örgütle bütünleştirmelerini ifade etmektedir. Bağlılık zorla sağlanılamamaktadır. Bazı yazarlar göre bağlılığı ortaya çıkaran, idarecilerin kişisel farklılıklara rağmen ortak bir örgüt kültürünü yaratabilmeleridir. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın üç unsurdan oluştuğunu belirtmektedir. Bunlar duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde gruplandırılmaktadır (Yozgat ve Şişman, 2007).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin araştırılması ile ilgili çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Bankacılık alanında çalışanların örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla yapılan bir çalışmada iş görenlerin örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre iş görenlerin sinizm boyutları yükseldikçe örgütsel bağlılıklarında düşüş görülmüştür (Yavuz ve Bedük, 2016).

Bütün örgütler kaynakların kullanımında etkinlik ve maliyetlerin düşürülmesi için çaba göstermektedir. Örgütteki öteki kaynakların yanında insan faktörünün etkin kullanılması amacıyla örgütsel bağlılık büyük önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan iş görenlerin, sadakatli bir biçimde işlerini yaptıkları, dâhili olduğu örgüte adanmış görülmektedir. Bu sebeple örgütsel bağlılık, iş görenin örgütle olan ilişkisini biçimlendirmektedir. Bağlılık, ruhsal bir unsur olarak kabul edilir ve bu sayede örgütte sinizm gibi negatif davranışlar kendine yer bulamaz. Aynı zamanda iş doyumunu da artar. Örgüt bağlılığı, iş görenleri sorun çıkaran kişilerden, problem çözen bireylere dönüştürmektedir. İşte bu sebeple örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki orantı ters yönlü olmaktadır (Erdirençelebi ve Yazgan, 2017).

2. 3. 10. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

İş görenlerin herhangi bir zorunluluğu olmasa da gerek örgütlerine gerekse de mesai arkadaşlarına karşı sergiledikleri özverili davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli göstergesidir. İş görenlerin, öngörülemeyen ve birden ortaya çıkan işleri gönül rızası ile kabullenmesi, örgütsel vatandaşlık davranışını ifade etmektedir. Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki bağlantı analiz edildiğinde, örgütsel sinizmin bir neticesi olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarında düşüş olmaktadır. Konuya dair literatüre bakıldığında, örgütsel sinizmin motivasyon, örgütsel bağlılık, ve iş doyumunu azaltması gibi örgütsel vatandaşlık davranışını da düşürdüğü görülmektedir (Ağırdan, 2016).

2. 3. 11. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven

Çalışanların örgütlerine olumsuz hisler beslemesinin temelinde yatan pek çok bireysel ve örgütsel etken bulunmaktadır. Ancak bu etkenler kapsamında güven kavramının ayrı bir yeri ve önemi bulunmaktadır. Örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi analiz eden güncel çalışmalar; örgütsel sinizm seviyesinin artmasıyla, örgütsel güven seviyesinin düştüğünü göstermektedir. Kısaca, güven kavramının olduğu örgütlerde sinik duygular gelişecek uygun şartları bulamadığından bertaraf olmakta,

güvensizliğin ön plana çıktığı örgütlerde ise, sinik tutum ve davranış sergileyenlerin sayısı artmaktadır (Özler vd., 2010).

Örgütsel sinizm konusunun içerik bakımından güvensizliğe ilişkin gösterilen bir reaksiyon olduğu düşünülebilir. Oluşan güvensizlik hissi, kişiler arasında şüphe duyulmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda derinlemesine düşünmeden karar verilebilmekte ve taraf olunabilmektedir. Bir zaman sonra kişinin içe kapanmasına ve örgüt için genelleme yapmasına neden olmaktadır. Örgütle alakalı hususlarda negatif hisler beslemesine de sebep olmaktadır (Özler, Atalar ve Şahin, 2010). Buna göre örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ters yönde oluştuğunu söylemek mümkündür. Örgütsel güven algısının fazla olması örgütsel sinizm seviyesini düşürmektedir. Güven algısının düşük seyretmesi ise sinizm seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir (Kökbaşı vd., 2016).

2. 3. 12. Yabancılaşmanın Artması

Örgütsel sinizmin neticelerinden biri de yabancılaşmadır. Modern çağda pek çok biçimde yabancılaşma ile karşılaşılabilir. İnsanın kendi üretimi neticesinde meydana gelen ürüne yabancılaşması, iş yaptığı atmosfere yabancılaşması hatta düşmanca bir ilişkinin varlığı yabancılaşma biçimleri için verilebilecek örnekleri teşkil etmektedir. İşe yabancılaşmanın çalışan üstündeki en büyük tesiri; iş ve hayat doyumunun yitirilmesidir. Tüm bunlar düşük üretkenlik kapasitesi, motivasyon düşüklüğü, aşırı iş stresi, iş ve örgüte karşı bağlılığın azalması, işgücü devrinin artışı ve işten kaçma, işi benimsememe, işten uzaklaşma şeklinde etkilerin görülmesine neden olmaktadır (Akbolat ve Oğuz, 2015).

Araştırmalar sonucunda örgütsel sinizm tutumu ve işe yabancılaşma konusunda direkt bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yaşanan iktisadi ve sosyal değişimlerin ekonomik adaletsizliklerin, kişilerin robot gibi görülmesine neden olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla iş görenler kendilerini değersiz hissetmektedirler. Bu durum mensubu oldukları örgüte dair negatif hisler beslemesine neden olmaktadır. Hal böyle olunca iş görenler işlerini alelade ve basit olarak görmekte ve işe yabancılaşmaktadırlar. Sosyo-demografik özellikler, çalışanların örgütsel sinizm durumlarını etkilemektedir. Örgütsel sinizmin ise işe yabancılaşmayı doğrudan etkilemektedir. İşe ilk başlayan çalışanların işlerine karşı önce olumsuz bir tutum beslemedikleri, örgütsel sinizm yaşamadıkları belirtilmektedir. Ancak, eğitim ve bireysel donanım doğrultusunda iş beklentilerini belirleyen çalışanların örgütün beklentilerini karşılamaması halinde örgütsel sinizmi yaşadığı, işe yabancılaşacağı ifade edilmektedir (Kökalan ve Anaş, 2016).

2. 3. 13. Tükenmişliğin Ortaya Çıkması

Örgütsel sinizm ve tükenmişlik kavramları arasında bazı benzerliklerin bulunmasının yanında farklılıklar da bulunmaktadır. Benzerlik olarak değerlendirildiğinde sinizm, tükenmişlik kavramının “duyarsızlaşma” boyutuyla benzeşmektedir. Bazı yazarlar, “duyarsızlaşma” kelimesi yerine sinizm kavramını kullanmışlardır. Fakat bazı çalışmalarda, kavramların arasındaki farkların anlamlı derecede gözlenebilir olduğu belirtilmektedir. Tükenmişlik, iş görenin dahil olduğu örgütüne ve alıcısına karşı gösterdiği olumsuz tutumu içermektedir. Örgütsel sinizm ise yalnızca iş görenin mensubu olduğu örgüte dair negatif tutumu kapsamaktadır. Benzerlik olarak her iki kavramda da duyuşsal anlamda, hayal kırıklığı ve hüsrana gibi olumsuz hisler yer almaktadır (Alan ve Fidanboy, 2014).

Maslach, uzun süren iş stresinin tükenmişliğe neden olduğunu, tükenmişliğin insanlarla sürekli olarak yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla görüldüğü, çalışanların kendilerini duygusal ve fiziksel yönden bitkin hissettikleri, müşterileri hakkında olumsuz duygu ve sinik bir tutum geliştirdikleri ve iş ile ilgili kendilerini başarısız olarak değerlendirdikleri üç boyutlu bir kavram olarak tanımlamıştır. Bu boyutlar sayesinde yaşamlarında tükenmişlik yaşayan kişilerin değişimleri ifade edilmektedir. Buna göre; işinden uzaklaşır, kendini çeker, birey kendini yorgun hisseder ve giderek artan bir şekilde işinde başarısızlık yaşar (Amasralı ve Aslan, 2017).

Tükenmişlik ve sinizmin ortak yönlerinden birisi beklentilerdir. İş görenin örgütünden yaptığı iş ile ilgili örgütün sosyal durumundan, işinin karşılığı olan ücret noktasında birtakım beklentileri bulunmaktadır. İş gören işini yaparken psikolojik ve fizyolojik olarak kendini rahat hissettiği bir atmosferde bulunmak, bireysel anlamda kendini geliştirecek aktivitelerde bulunmak ve yaptığı iş karşılığında ücretini almak istemektedir. İş gören örgüt için art niyet içermeyen gayretler karşısında beklediğini bulamadığı zaman da engellenmişliği hissedecektir. Böylece güven sarsılarak hayal kırıklığı ortaya çıkacaktır. Sonrasında ise fizyolojik ve zihinsel anlamda tükenmeye başlayacaktır (Alan ve Fidanboy, 2013).

2. 3. 14. Örgütsel Sinizmle İlgili Yapılan Çalışmalar

1940'lı yıllarda örgütsel sinizmle ilgili ilk çalışmalara rastlanmaktadır. Minnesota Üniversitesi'nde yapılan çalışmalarda “Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri” Medley ve Cook'un “Sinik Düşmanlık Ölçeği” ilk sinizm ölçekleridir (Akova ve Kılıç, 2015).

Yurt içi literatürü incelendiğinde, örgütsel sinizm ile alakalı araştırmaların, daha çok 2000'li senelerden sonra yapıldığı görülmektedir. Güzeller ve Kalağan (2008), yaptığı

çalışmada yerli literatürde yeterince yer almayan örgütsel sinizm olgusuna dair ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasıyla gerçekleştirmişlerdir. Eğitim alanında uygulanan ve bir takım bireysel değişkenlerin örgütsel sinizm tutumları üstündeki etkilerini bulmayı hedefleyen araştırmada; örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun da geçerli ve güvenilir bir ölçme vasıtası olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri ile branş ve eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Fakat örgütsel sinizm ve öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır (Ayduğan, 2012).

Yalçinkaya (2014) 2007-2012 yılları arasında örgütsel sinizmle alakalı yerli literatürde yapılan araştırmaları tasniflemiştir. Sinizmle pek çok değişken arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalara yer vermiştir. Bu çalışmalar demografik değişkenler ve sinizm, örgütsel özdeşleşme ve sinizm, pozitif örgütsel davranış değişkenleri (ümit, iyimserlik dayanıklılık ve öz yeterlilik adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm, örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve sinizm, genel sinizm gibi konuları kapsamaktadır (Yalçinkaya, 2014).

Kutanis ve Çetinel (2009) çalışmalarında, iş görenlerin örgüte yönelik adaletsizlik algıları ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını bulmayı amaçlamışlardır. Araştırma görevlilerinin diğer kadrolarda bulunan akademisyenlere göre daha yoğun bir şekilde olumsuz duygular sergiledikleri ve sinik tutumlarda bulduklarını belirlenmiştir. Araştırma sonucunda ayrıca sinik tutumlar sergileyen akademisyenlerin genel olarak örgütsel adalete ilişkin olumsuz algılara sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Çalışmalar da sinizmin neticelerine ilişkin farklı izlere rastlanmaktadır. Yapılan araştırmalardan birisinde örgütsel sinizm ile örgüt bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Pugh örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılma arzusunu negatif yönde etkilediğini belirtmiştir. Örgütsel sinizm ve iş çıktısıyla ilgili bir başka çalışmada ise sinik iş görenlerin, performanslarını doğrudan etkileyen işgücü gelişim programlarına az katılım gösterdiklerini vurgulanmıştır. Bununla birlikte örgüt bağlılığının ise düşük olduğu açıklanmıştır. Jhonson ve O'Leary-Kelly ise konuyla ilgili gündeme farklı bir boyut eklemiştir. Yazarlar, iş görenlerin işverene ilişkin sinik tutumların işe devamsızlık düzeylerini, örgütsel vatandaşlık davranışını ve bireysel iş performanslarını etkilemediğini belirtmiştir. Yorumlar incelendiğinde sinizm kayıtsızlık taşıyan tepkilerden oluşmaktadır. Her ne kadar sinik iş görenler düş kırıklığına uğrasa da üyesi oldukları örgütlere daha az pozitif duygular beslese de bu olumsuzlukları davranışlarıyla belli etmemektedirler. Böylece örgütün performansı doğrudan etkilenmemektedir. Sinizm ve örgütsel vatandaşlık ilişkisini inceleyen bir araştırmada örgütsel sinizm tutumlarındaki yükseliş eğiliminin,

örgütsel vatandaşlık davranışlarını düşürmediğine dair bulgular elde edilmiştir (Çakıcı ve Doğan, 2014).

Efiliti, Gönen ve Öztürk (2008), yönetici sekreter üzerinde ilgili konu üzerinde yaptıkları araştırmada, “kişisel sinizm” ve “örgütsel sinizm” kavramlarının kuramsal sınırlarını belirlemek istemişlerdir. Araştırmanın sonuçları oldukça dikkat çekicidir. Sekreterlerin “örgütsel sinizm” ile “genel sinizm” eğilimleri arasında pozitif bir ilişkinin varlığına rastlanamamıştır. Uygulama grubunda, örgütsel sinizmin duyuşsal ve bilişsel boyutlarında fazla, davranışsal boyutunda ise az seviyede sinik perspektife sahip oldukları tespit edilmiştir. Araştırmanın bir başka önemli neticesi ise sekreterlerin demografik özellikleri ile “kişisel sinizm” ve “örgütsel sinizm” yaşamaları durumları arasında anlamlı hiçbir farklılığa ulaşılamamasıdır.

Tokgöz ve Yılmaz (2008) yaptıkları araştırmada “genel sinizm” ile “örgütsel sinizm” arasında düşük ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Sezonluk çalışan turizm sektöründeki personelin kadrolu turizm personeline nazaran genel sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Ortaya çıkan sonuç, sezonluk çalışan personelin kısa bir zaman sonra işlerinden ayrılacak olmalarına bağlanmıştır. Bununla birlikte, personelin örgütsel sinizm düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasında farka rastlanmıştır. Bu fark, özellikle ilköğretim ile lisans ve lisansüstü eğitim seviyeleri arasında net bir biçimde görülmüştür. Bu bağlamda eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizmin de arttığı belirlenmiştir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümde araştırma modeli, araştırma grubu, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, veri toplam süreci, uygulama süreci ve veri analizlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3. 1. Araştırma Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yöntemi içerisinde tarama modeline uygun olarak tasarlanmıştır. Sosyal bilimlerde tarama modeli araştırmaları eski ve yaygın olarak kullanılan araştırma yöntemlerinden birisidir. Tarama modelleri, var olan bir durumu veya olguyu olduğu gibi betimlemeye, tanımlamaya veya keşfetmeye çalışan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2009). Bu çalışmada örgütsel sinizm bağımlı değişkeni, duygusal zekâ ve kurum kültürü bağımsız değişkenleri tarafından tarama modeliyle açıklanmaya çalışılacaktır. Araştırmada tarama modelinin tercih edilmesinin sebebi Türkiye’ de ki rehberlik araştırma merkezlerinde görev yapan personelin örgütsel sinizm durumunu bazı değişkenlerce (duygusal zeka ve kurum kültürü) betimlemesini, tanımlanmasını ve keşfedilmesini ortaya koymaktır.

3. 2. Araştırma Grubu

Bu çalışmanın araştırma grubu 2016-2017 eğitim öğretim yılında Türkiye’nin Marmara Bölgesi (İstanbul, Bursa, Balıkesir, Bilecik), Ege Bölgesi (Aydın, İzmir), Akdeniz Bölgesi (Antalya, Muğla), İç Anadolu Bölgesi (Ankara, Yozgat, Kayseri, Sivas, Konya, Eskişehir), Karadeniz Bölgesi (Artvin, Trabzon, Rize, Samsun, Bayburt, Tokat, Zonguldak), Doğu Anadolu Bölgesi (Van, Ardahan, Kars, Bitlis, Erzurum, Iğdır, Ağrı) ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (Şanlıurfa, Adıyaman, Kilis) faaliyet gösteren Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görevli 189 psikolojik danışman, 173 özel eğitim, felsefe, sosyoloji mezunu ve 2 psikoloji mezunu toplamdaysa 364 personel oluşturmaktadır. Araştırma grubunun Rehberlik Araştırma Merkezleri seçilmesinin sebebi hem RAM lar üzerinde yapılmış benzer araştırmaya rastlanılmaması hem de bu kurumların kurumsal yapılarının örgütsel davranış literatüründe son yıllarda popüler olan örgütsel sinizm ile duygusal zekâ ve kurum kültürü arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik araştırmalara uygun olduğunun düşünülmesindedir. Uygun durum örnekleme tekniği kullanılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi araştırmacının kolayca ulaşabildiği bir örneklemden veri toplanmasını ifade eder. Uygun örnekleme kullanılmasının sebebi gruba ulaşma zorluğu,

maliyet ve zaman ile ilgili sınırlılıklar nedeniyle kolay ulaşılabilen bireylerin seçilmesidir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016).

Araştırma grubunu oluşturan personelin tanımlayıcı bulgulara göre dağılımı Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Araştırma Grubuna İlişkin Bazı Tanımlayıcı Bulgular

Değişken	Faktör	N	%
Cinsiyet	Erkek	207	56.9
	Kadın	157	43.1
Medeni Durum	Evli	194	53.3
	Bekâr	170	46.7
Öğrenim Durumu	Lisans	273	75
	Yüksek Lisans	90	24.7
	Doktora	1	.3
Mezun Olunan Bölüm	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	189	51.9
	Psikoloji	2	.6
	Özel Eğitim, Felsefe, Sosyoloji	173	47.5
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 Yıl	118	32.4
	5-10 Yıl	173	47.5
	10-15 Yıl	57	15.7
	15-20 Yıl	16	4.4
Unvan	Stajyer	22	.6
	Öğretmen	306	84.1
	Uzman Öğretmen	1	.3
	Yönetici	35	9.6
Katılımcıların Görev Yapıkları Şehirler	Marmara	63	17.3
	Ege	34	9.3
	Akdeniz	18	4.9
	İç Anadolu	89	24.5
	Karadeniz	72	19.8
Ram Birimi	Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu	88	24.2
	PDR	186	51.1
Kurumdan Ayrılma İsteği	Özel Eğitim	178	48.9
	Evet	26	7.1
	Kısmen	105	28.8
İdari Birimin Yardım Eğilimi	Hayır	233	64
	Hiç	6	1.6
	Biraz	26	7.1
	Orta	118	32.4
Toplam	Oldukça	214	58.8
		364	100

Araştırma grubundaki katılımcıların 207'si (%56.9) erkek, 157'si (%43.1) kadın katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 30.99 (Ss = 3.85) ve yaş aralığı

22-46 yaş arasında değişmektedir. Katılımcıların 194'ü (%53.3) evli, 170'i (%46.7) bekârdır. Öğrenim durumlarına göre 273'ü (%75) lisans, 90'ı (%24.7) yüksek lisans, 1'i (%.3) doktora düzeyinde eğitim almıştır. Katılımcıların 189'u (%51.9) Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, 2'si (%.6) Psikoloji, 173'ü (%47.5) ise Özel Eğitim, Felsefe ve Sosyoloji Bölümü mezunudur. Katılımcıların 118'i (%32.4) 1-5 yıl, 173'ü (%47.5) 5-10 yıl, 57'si (%15.7) 10-15 yıl, 16'sı (%4.4) ise 15-20 yıl meslekte çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların 22'si (%6) stajyer öğretmen, 306'sı (%84.1) öğretmen, 1'i (%.3) uzman öğretmen, 35'i (%9.6) yöneticidir. Katılımcıların bölgelere göre dağılımı ise 63'ü (%17.3) Marmara Bölgesi, 34'ü (%9.3) Ege Bölgesi, 18'i (%4.9) Akdeniz Bölgesi, 89'u (%24.5) İç Anadolu Bölgesi, 72'si (%19.8) Karadeniz Bölgesi, 88'i (%24.2) Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görev yapmaktadır. Katılımcıların Rehberlik Araştırma Merkezinde görev yaptığı birimlere göre 186'sı (%51.1) PDR hizmetlerinde, 178'si (%48.9) Özel Eğitim hizmetlerinde görev yapmaktadır. Son olarak katılımcıların 26'sı (%7.1) kurumdan ayrılmayı düşündüğünü, 105'i (%28.8) kısmen ayrılmayı düşündüğünü, 233'ü (%64) kurumdan ayrılmayı düşünmediğini ve katılımcıların idare birimlerinin iş ve sorumluluklarını yerine getirmede 6'sı (%1.6) hiç yardımcı olmadığı, 26'sı (%7.1) biraz yardımcı olduğu, 118'i (32.4) orta düzeyde yardımcı olduğu, 214'ünün (%58.8) oldukça yardımcı olduğunu belirtmişlerdir.

3. 3. Verilerin Toplanması

3. 3. 1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak; kişisel bilgi formu, duygusal zeka ölçeği, kurum kültürü ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Bu kısımda araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada katılımcıların cinsiyetlerini, yaşlarını, medeni durumlarını, öğrenim durumunu, mezuniyet bilgilerini, meslekte çalışma sürelerini ve unvanlarını belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Forma son hali verilirken uzman görüşü alınmıştır.

3. 3. 1. 2. Duygusal Zekâ Ölçeği

Duygusal Zekâyı ölçmek için, Küçükkaragöz ve Kocabaş (2012) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Ölçek 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 4'lü Likert tipindedir ve "4-her zaman, 3-sık sık, 2-ara sıra, 1-hiçbir zaman" şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten örnek

maddeler “*Bir işe başladığımda sonunu getirmeye çalışırım*” ve “*Bildiğim doğruları söylemekten çekinmem*”. Ölçekteki 4, 7, 12 ve 14. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçeğin 18 maddelik hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .72 olarak saptanmıştır. Verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini tespit etmek için Barlett testine bakılmıştır. Barlett testi sonucu Ki kare değeri = 468,144 ve $p < 0,01$ bulunduğu için anlamlı olarak nitelendirilmiştir (Küçükkaragöz ve Kocabaş, 2012). Bu çalışmada ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .61 olduğu bulunmuştur. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının .61 değerinin kabul edilebileceğini belirtmektedirler (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Şencan, 2005).

3. 3. 1. 3. Kurum Kültürü Ölçeği

Kurum kültürünü ölçmek için, Goffee ve Jones'un (1996) geliştirdiği anket kullanılmıştır. Toprak (2007) tarafından Türkçeye kazandırılmıştır. Bu anket, kurumun başka kültürünü ortaya çıkarmak için kurum kültürünü, sosyalleşme ve dayanışma olmak üzere iki boyut üzerinden incelemekte ve kurumun kültür tipini ortaya çıkarmaktadır. Kurum kültürü ölçeği, beşli likert olarak düzenlenmiştir (1: Hiç katılmıyorum, 5: Tamamen katılıyorum). Verilen yanıtlara 1 ila 5 arasında değişen puanlar verilmektedir. Kurum kültürü anketi, kurum kültürünü "sosyalleşme" ve "dayanışma" olmak üzere iki farklı boyutta değerlendirmektedir. Yirmi üç sorudan oluşan ölçekte; sosyalleşme ve dayanışma boyutlarıyla ilgili 12'şer soru bulunmaktadır. Yirmi üçüncü soru, her iki boyut için ortak sorudur. Sosyalleşmeyi ölçmek için, 2, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 19 ve 21. sorular kullanılırken kalan diğer sorular da dayanışmayı ölçmek için kullanılmaktadır. Dolayısıyla, hem sosyalleşme, hem de dayanışma için elde edilecek değer aralığı 0-60 arasındadır. Ölçeğin Türkçe formunda Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .73 olarak tespit edilmiştir (Toprak, 2007). Bu çalışma için ölçeğin hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı sosyalleşme alt boyutu için .71, dayanışma alt boyutu için .76 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .83 olduğu bulunmuştur.

3. 3. 1. 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş, Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” 13 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir

madde çıkarılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Brandes ve diğerleri (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerini 0,63 ile 0,81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini hesaplamıştır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,86; 0,80 ve 0,78 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 ve en düşük puan 13’tür (Kalağan, 2009). Yüksek puanlama örgütsel sinizm düzeyinin arttığına işaret etmektedir. Bu çalışma için ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .85 olduğu tespit edilmiştir.

3. 3. 2. Veri Toplama Süreci

Araştırma verilerini toplama sürecinde ilk olarak ölçme araçlarının gerekli izinleri alınmıştır. Daha sonra araştırmacının kişisel bilgi formunu ölçme araçlarıyla birleştirilerek araştırmada kullanılacak ölçeğe son hali verilmiştir. Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından izin talepleri uygun görülmüş Türkiye genelindeki Rehberlik Araştırma Merkezlerinde gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması kaydı ile izin alınmıştır. Son olarak araştırma uygulama aşamasında Rehberlik Araştırma Merkezleri idarecileriyle telefonla iletişime geçilmiş gerekli izinler alınmış ve belirtilen gün ve saatte sadece gönüllü bireylerin katılımı ile uygulamalar araştırmacı ya da araştırmacı tarafından bilgilendirilen kişiler tarafından katılımcılara açıklamalar yapılarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar ölçekleri ortalama olarak 15 dakikada cevaplamışlardır. Katılımcılar tarafından doldurulan eksik ya da hatalı ölçek analiz dışında tutulmuştur.

3. 3. 3. Verilerin Analizi

Araştırmacı tarafından Türkiye'nin çeşitli bölgelerinden ölçek formlarının bir kısmı bizzat toplanmış; diğer ölçek formlarıysa araştırmacı tarafından bilgilendirilen kişilerin, doldurulan formları taratarak mail yoluyla araştırmacıya göndermesiyle toplanmıştır. Veriler SPSS'e girildikten sonra birtakım kontroller gerçekleştirilmiştir. Sırası ile kayıp değerler incelenmiş, ters puanlanan maddeler düzeltilmiş, tek değişkenli ve çok değişkenli uç değerler (12 veri) veri setinden çıkarılmış, örneklem büyüklüğüne bakılmış, çoklu bağlantı problemi kontrol edilmiş ve normallik varsayımı incelenmiştir. Analize hazır hale getirildikten sonra normallik varsayımı sağlandığı için parametrik yöntemlerden Pearson

Momentler arpımı Korelasyon Katsayısı Tekniği ile değişkenler arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Son olarak araştırmanın bağımlı değişkeni bağımsız değişkenler tarafından yordanması amacıyla Hiyerarşik Regresyon analizi kullanılmıştır. Bu sayede bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni ayrı ayrı yordama gücüne bakılmak istenmiştir.



4. BULGULAR

4. 1. Verilerin Düzenlenmesi

Araştırmanın veri setinde ilk olarak illerden gelen ölçekler Excel ortamına aktarılmıştır. Daha sonra Excel ortamında toplanan veriler SPSS programına aktarılmıştır. SPSS' te ilk olarak verilerin araştırmacıdan kaynaklanabilecek hataları kontrol edilmiştir. En büyük ve en küçük değerler incelenmiş veri dosyasında yer alan ve ID numarası verilmiş olan ölçek formlarından veri dosyasına geçerken yanlış atanmış gözlem değerleri kontrol edilerek düzeltilmiştir. Ardından ters puanlanan maddeler çevrilmiştir. Son olarak kayıp verilere maddelerin ortalama değerleri atanmıştır. Bu işlemlerden sonra ölçeklere ilişkin toplam puanlar hesaplanmıştır. Normallik varsayımı basıklık ve çarpıklık değerleri test edilmiştir. Sosyal bilimlerde normal dağılımın uygunluğuna karar verilirken basıklık değerinin 3 ve çarpıklık değerinin 10'un altında olması beklenir (Kline, 2011). Tablo 4 incelendiğinde değişkenlerin normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	Ranj	Ortalama	S.s	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm	20-58	38.13	8.04	-.24	-.45
Duygusal Zekâ	24-46	31.59	5.13	.65	-.11
Sosyalleşme	13-48	27.44	8.23	.44	-.94
Dayanışma	12-51	26.62	9.02	.55	-.15

4. 2. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerine İlişkin Bulgular

4. 2. 1. Örgütsel Sinizm ile Duygusal Zekâ ve Kurum Kültürü Arasındaki İlişkiler

Tablo 5. Örgütsel Sinizm ile Duygusal Zekâ ve Kurum Kültürü Arasındaki İlişkiler

Değişken	Alt Boyut	1	2	3	4
1. Örgütsel Sinizm		1			
2. Duygusal Zekâ		-.33**	1		
3. Sosyalleşme (Kurum kültürü)		-.27**	.13*	1	
4. Dayanışma (Kurum kültürü)		-.26**	.16**	.81**	1

**p<.01, *p<.05

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Tekniği ile analiz edilmiştir. Bulgular Tablo 5'da verilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde örgütsel sinizm ile duygusal zekâ ($r=-.33$, $p<.01$) ve kurum kültürü alt boyutlarından sosyalleşme ($r=-.27$, $p<.01$), dayanışma ($r=-.26$, $p<.01$) ile negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4. 2. 2. Örgütsel Sinizmin Yordanmasına İlişkin Bulgular

Tablo 6. Örgütsel Sinizmin Yordanmasına İlişkin Bulgular

Model	Yordayan	B	Standart Hata	β	t	F	R^2	ΔR^2
1	(sabit)	54.533	2.483		21.960*	44.757	.110	.108
	Duygusal Zekâ	-.519	.078	-.332	-6.690*			
2	(sabit)	59.215	2.604		22.740*	35.100	.163	.158
	Duygusal Zekâ	-.471	.076	-.301	-6.188*			
	Sosyalleşme	-.226	.047	-.232	-4.770*			
3	(sabit)	59.185	2.605		22.717*	23.608	.164	.157
	Duygusal Zekâ	-.465	.076	-.297	-6.081*			
	Sosyalleşme	-.174	.079	-.178	-2.185*			
	Dayanışma	-.060	.073	-.068	-.828			

* $p < .05$

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel sinizmin yordanmasına ilişkin veriler hiyerarşik regresyon analizi ile analiz edilmiştir. Hiyerarşik regresyon modelinin ilk adımında duygusal zekâ değişkeni yer almıştır. İkinci adımda kurum kültürü değişkeninin alt boyutu olan sosyalleşme değişkeni üçüncü adımda ise kurum kültürü değişkeninin bir diğer alt boyutu olan dayanışma değişkeni dâhil edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre birinci adımda duygusal zekâ değişkeni model için anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir ($R^2 = .110$, $\Delta R^2 = .108$, $F = 44.757$, $p < .05$). İkinci adımda sosyalleşme değişkeni de modele katkı sağlamış ve anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir ($R^2 = .163$, $\Delta R^2 = .158$, $F = 35.757$, $p < .05$). Son olarak üçüncü adımda dayanışma değişkeni dâhil edilmiştir ve dayanışma değişkeni anlamlı bir katkı sağlamadığı belirlenmiştir ($R^2 = .164$, $\Delta R^2 = .157$, $F = 23.608$, $p < .05$). Buna göre kurulan modelin örgütsel sinizm tutumundaki toplam varyansın %16'sını açıkladığı görülmüştür. Modele duygusal zekâ ve sosyalleşme değişkenleri örgütsel sinizme anlamlı katkı sağlarken dayanışma değişkeninin sağlamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4. 3. Çeşitli Değişkenlere İlişkin Analizler

4. 3. 1. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği *t*-testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Cinsiyet Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin *t*-testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	<i>t</i>	<i>P</i>
Erkek	207	38.15	8.39	-.069	.945
Kadın	157	38.10	7.57		

$p > .05$

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sinizm puanlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4. 3. 2. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği *t*-testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Medeni Durum Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin *t*-testi Sonuçları

Medeni Durum	N	Ortalama	Ss	<i>t</i>	<i>P</i>
Evli	194	38.24	7.93	.278	.781
Bekâr	170	38.00	8.18		

$p > .05$

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sinizm puanlarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4. 3. 3. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Ram Birimi Değişkenine Göre İncelenmesi

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin Ram birimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği *t*-testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Ram Birimi Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin *t*-testi Sonuçları

Ram Birimi	N	Ortalama	Ss	<i>t</i>	<i>P</i>
PDR	186	38.30	7.76	1.629	.104
Özel Eğitim	178	37.43	8.28		

$p > .05$

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sinizm puanlarının Ram birimi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4. 3. 4. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği *t*-testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 10'de verilmiştir.

Tablo 10. Öğrenim Durumu Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin *t*-testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Ss	<i>t</i>	<i>P</i>
Lisans	273	38.05	7.95	-.325	.745
Lisansüstü	91	38.37	8.32		

$p > .05$

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sinizm puanlarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4. 3. 5. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Katılımcıların örgütsel sinizm puanlarının meslekte çalışma süresine göre betimsel istatistikleri Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Meslekte Çalışma Süresine İlişkin Betimsel İstatistikler

Meslekte Çalışma Süresi	N	Ortalama
1-5 yıl	118	38.41
5-10 yıl	173	37.37
10 ve üzeri	73	39.47
Toplam	364	38.13

$p > .05$

Tablo 11 incelendiğinde 1-5 yıldır çalışan personelin örgütsel sinizm puan ortalaması $X = 38.41$, 5-10 yıldır çalışan personelin ortalaması $X = 37.37$, 10 ve üzeri yıldır çalışan personelin ortalaması $X = 39.47$ olduğu belirlenmiştir. Meslekte çalışma süresi ile örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı ANOVA ile test edilmiş ve sonuçlar aşağıda yer alan Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 11. Meslekte Çalışma Süresine Dayalı Farklılıklara İlişkin ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	239.50	2	119.75	1.861	.157	---
Gruplar İçi	23230.45	361	64.35			
Toplam	23469.96	363				

$p > .05$

Tablo 12 incelendiğinde personelin örgütsel sinizm puanlarının meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F_{(2, 361)} = .157$, $p > .05$).

5. TARTIŞMA

5. 1. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırmada örgütsel sinizm ile duygusal zekâ düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiş, bu kapsamda katılımcılarda örgütsel sinizm düzeyi arttıkça duygusal zekâ puanlarında anlamlı azalma meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde örgütsel sinizm ile duygusal zekâ arasında çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Ayana ve Pelit (2016), benzer çalışmalarında örgütsel sinizm ile duygusal zekâ düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi inceleyen Lee ve Ok (2014), tükenmişliği azaltarak iş tatminini azaltma üzerinde yaptıkları çalışmalarında duygusal zekânın önemi üzerinde durmuşlardır. Duygusal uyumsuzluğun tükenmişlik sebeplerinden biri olduğunu ve bunun da sinizme yol açacağını belirtmişlerdir. Bu çalışmanın sonucunda duygusal zekâ yüksekliğinin örgütsel sinizmi azaltacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Wiegand (2014), güvenlik koçları için duygusal zekânın önemi üzerine yaptığı çalışmada duygusal zekâ ile sinizm arasındaki ilişkiye değinmiştir. Bu çalışmanın sonucunda duygusal zekâ yüksekliğinin örgütsel sinizmi azaltacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde örgütsel sinizmin çalışanların psikolojik yapıları üzerinde olumsuz etkileri bulunmasının yattığı düşünülebilir.

Öte yandan araştırmacının bu bulgusunu desteklemeyen çalışma Huy tarafından yapılmıştır. Huy (2014) 'a göre kişiler duygusal zekâlarını ihtiyaçları ve kendi ilgi alanları için kullanabilir. Bu da örgütsel sinizm oluşmasına yol açabilir. Bu çalışmanın sonucunda duygusal zekâ yüksekliğinin örgütsel sinizmi yükselteceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada örgütsel sinizm ile kurum kültürü arasındaki ilişki değerlendirildiği zaman, katılımcıların örgütsel sinizm algıları ile kurum kültürü alt boyutlarından sosyalleşme ve dayanışma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu, bu kapsamda örgütsel sinizm algısı arttıkça kurum kültürü alt boyutlarından sosyalleşme ve dayanışma düzeylerinde anlamlı bir azalma meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizm ile kurum kültürü arasında çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da örgütsel sinizm ile kurum kültürü arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu dair bulgulara ulaşılmıştır. Kurum Kültürü ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen Görmen (2012), araştırma bulgularına göre,

çalışanların örgüt kültürü algılamaları ile örgütsel sinizm algılamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine Şirin (2011), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği benzer çalışma sonucuna göre okullardaki öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde örgütsel sinizmin çalışanlarda güvensizlik, iş doyumsuzluğu, stres, performans düşüklüğü, tükenmişlik, işten ayrılma isteği, verimsizlik gibi olumsuz sonuçlara etkilerinin bulunmasının yattığı düşünülebilir.

Araştırmada duygusal zekânın örgütsel sinizme anlamlı katkı sağladığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre rehberlik araştırma merkezindeki personelin duygusal zekâ düzeyindeki artış örgütsel sinizm algılarında azalma yaratmaktadır.

Literatürde yer alan benzer çalışmalarda Ayana ve Pelit (2016), 5 yıldızlı otel işletmeleri üzerindeki çalışmada iş görenlerin duygusal zekâ düzeylerinin örgütsel sinizm algılarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Arslan ve Özata (2008) yapmış oldukları araştırma da çalışan personelin duygusal zekâ düzeyinin yüksek çıkması, çalıştıkları kuruma karşı duyarlılıklarında artışı ve dolaylı olarak örgütsel sinizm algısının düşmesine etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu da çalışanların duygusal zekâ düzeylerini kurumlar için önemini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde kurumlarda ortaya çıkan öfke, sinirlilik hali, bunalım ve kendini yetersiz hissetme gibi duyguların önlenmesinde ve ortadan kaldırılmasında duygusal zekânın artırılmasına yönelik faaliyetlerin yattığı düşünülebilir. Kısaca sinizmin kurum kültürü ile ilişkili parametrelere bağlı olması ayrıca örgütsel sinizmin kurum kültürüne yönelik unsurları etkilemesinin yattığı düşünülmüştür.

Araştırmada kurum kültürünün sosyalleşme boyutunun örgütsel sinizme anlamlı katkı sağladığı göze çarpmaktadır.

Literatürde yer alan benzer çalışmalarda kurum kültürünün örgütsel sinizme anlamlı katkı sağladığına dair bulgulara ulaşılmıştır (Görmen, 2012; Gün, 2016). Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde kurumlarda çalışan personelin yüksek moral, takım çalışması, bilgi paylaşımı, dinamizm ve yaratıcılık düzeylerinin artması örgütsel sinizm algılarının düşmesine etkilerinin olduğu düşünülebilir.

5. 2. Demografik Değişkenler

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da örgütsel sinizm algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğine dair bulgulara ulaşılmıştır (Akın, 2015, s. 184; Aytaş vd., 2017, s. 41; Gün ve Atanur-Baskan, 2017, s. 369; Kalağan ve Güzeller, 2010, s. 89; Öztürk ve Kahraman, 2015, s. 351). Yine araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm düzeyine göre cinsiyet değişkeninin anlamlı farklılık göstermediği Tokgöz ve Yılmaz (2008) araştırmasının sonuçlarıyla da uyumludur. Polatcan (2012) ise, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin sinik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve yapmış olduğu araştırmasının sonucunda örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Ayrıca sinizmle ilgili otel çalışanları üzerinde gerçekleştirilen diğer bir çalışma da Tükeltürk ve diğerleri (2009), çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığına dair bulgulara ulaşılmıştır. 2010 yılında gerçekleştirilen diğer bir çalışmada, Dikmetaş ve diğerleri (2010), Taşova Devlet Hastanesi personeli üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında hastane personelinin örgütsel sinizm algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Arabacı (2010), eğitim müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında, örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Yine 2010 yılında Sur (2010), kamu ve özel kuruluşlarda görev yapan büro çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir başka çalışmada sinizm ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İnce ve Turan (2011), kamu kurumlarında çalışan yöneticiler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmayla örgütsel sinizmi demografik değişkenler açısından incelemeyi amaçlamışlar ve araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Özgan ve diğerleri (2011), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmasında örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Helvacı ve Çetin (2012)' in yaptıkları araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir. Örgütsel sinizm düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde kadın ve erkek öğretmenlerin benzer kurum kültürüne sahip kurumlarda görev yapmalarının yattığı ayrıca kadın ya da erkek olmalarının örgütsel sinizm algılarını etkilemediği düşünülebilir.

Araştırmanın bu bulgusunu desteklemeyen çalışmalardan olan Altınöz ve diğerleri (2011)' nin konaklama işletmelerindeki çalışanlar üzerindeki araştırmasında örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine eğitim örgütlerinde çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan Kaygusuz ve Doğan (2012), araştırması sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasından anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Araştırma medeni durum değişkenine göre ele alındığı zaman örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da çalışanların örgütsel sinizm algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir (Aytaş vd., 2017; Gün ve Atanur-Baskan, 2017; Kalağan ve Güzeller, 2010). Yine araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm düzeyine göre medeni durum değişkeninin anlamlı farklılık göstermediği Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından otel çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucuyla uyumludur. Tükeltürk ve diğerleri (2009), otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel sinizmin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığına dair bulgulara ulaşılmıştır. Polatcan (2012) ise, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin sinik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve yapmış olduğu araştırmasının sonucunda örgütsel sinizm ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Yine 2010 yılında Sur (2010), kamu ve özel kuruluşlarda görev yapan büro çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir başka çalışmada sinizm ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İnce ve Turan (2011), kamu kurumlarında çalışan yöneticiler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmayla örgütsel sinizmi demografik değişkenler açısından incelemeyi amaçlamışlar ve araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir. Çalışanların örgütsel sinizm algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde örgütsel sinizmin sosyo-demografik değişkenlerden ziyade örgüt içi unsurlarla yakından ilişkili olmasının yattığı düşünülebilir.

Araştırma RAM birimi değişkenine göre ele alındığı zaman örgütsel sinizm düzeylerinin RAM birimi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da aynı kurumlarda çalışan bireylerin örgütsel sinizm algılarının unvanlarına, branşlarına ya da görev yaptıkları birimlere göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir (Kalağan ve Güzeller, 2010; Öztürk ve Kahraman, 2015). Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde öğretmenlerin farklı birimlerde çalışıyor

olmalarına rağmen aynı kurum yapısına sahip olmaları dolayısıyla benzer kurum kültürünün hüküm sürdüğü kurumlarda çalışmalarının yattığı düşünülebilir.

Araştırma öğrenim durumu değişkenine göre ele alındığı zaman örgütsel sinizm düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Literatürde araştırmanın bu bulgusunu destekleyen çalışmalardan olan Dikmetaş ve diğerleri (2010), Taşova Devlet Hastanesi personeli üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında hastane personelinin örgütsel sinizm algıları ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özgan ve diğerleri (2011), tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizmin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yine 2010 yılında Sur (2010), kamu ve özel kuruluşlarda görev yapan büro çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir başka çalışmada sinizm ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Polatcan (2012) ise, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin sinik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve yapmış olduğu araştırmasının sonucunda örgütsel sinizm ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. İnce ve Turan (2011), kamu kurumlarında çalışan yöneticiler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmayla örgütsel sinizmi demografik değişkenler açısından incelemeyi amaçlamışlar ve araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde örgütsel sinizmin öğrenim durumundan ziyade yine örgüt içi unsurlarla yakından ilişkili olmasının yattığı düşünülebilir.

Araştırmanın bu bulgusunu desteklemeyen çalışmalardan olan Tükeltürk ve diğerleri (2009), araştırmalarında örgütsel sinizm ile çalışanların öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kalağan ve Güzeller (2010) 'in öğretmenlerin öğretmenliği seçme nedenleri ile demografik özellikleri açısından farklılaşma olup olmadığını belirlemek için yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından otel çalışanlarının sinizm algılarını belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizm düzeyleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı farklılık gözlenmiştir.

Araştırma, meslekte çalışma süresi değişkenine göre ele alındığı zaman örgütsel sinizm düzeylerinin meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da çalışanların örgütsel sinizm algılarının meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Balay vd., 2013). Polatcan (2012) ise, okul yöneticilerinin

liderlik davranışları ile öğretmenlerin sinik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve yapmış olduğu araştırmasının sonucunda örgütsel sinizm ile meslekte çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Ayrıca Türkeltürk ve diğerleri (2009), otel işletmeleri üzerinde çalışmasının sonucuna göre çalışanların örgütsel sinizm algıları ile meslekte çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir.

Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da örgütsel sinizm algısının meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğine dair bulgulara da ulaşılmıştır. Kalağan ve Güzeller (2010)'un gerçekleştirdikleri araştırmada örgütsel sinizm düzeyi ile meslekte çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Yine eğitim örgütlerinde çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan Kaygusuz ve Doğan (2012), araştırması sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile meslekte çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tınaztepe (2012), örgüt içi etkin iletişimin sinizme etkisini incelemiş ve yapılan analiz sonucunda örgütsel sinizmin meslekte çalışma süresine gösterdiği tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan genel görüşe göre örgütsel sinizm, örgütsel yapı içerisinde yaşanan tecrübeler neticesinde ortaya çıkan bir tutum olmakla beraber, doğuştan gelen bağımsız bir kişilik özelliği olarak nitelendirilmemektedir (Gül ve Ağıröz, 2011). Bunun yanında çalışanların görev yaptıkları işletmelerle ilgili öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olması şeklinde çok basitçe ifade edilebilen sinizm hem çalışanlar hem de örgütler açısından birçok sorunu da beraberinde getirmektedir (Özler vd., 2010). Bu nedenle örgütsel davranış literatüründe son yıllarda üzerinde sıklıkla durulan konulardan birisi olan örgütsel sinizm; çalışanın örgüt içerisindeki performansını, iş tatminini, örgütsel bağlılık düzeyini, aidiyet duygusunu ve diğer birçok örgüt ile ilişkili davranışı etkilemektedir (Okçu vd., 2015; Özkan ve Akdemir, 2017; Şantaş vd., 2016; Türköz vd., 2013; Yıldız, 2013; Yorulmaz ve Çelik, 2016).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuçlar

Bu bölümde araştırma sürecinde toplanan verilerin analizinden elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel sinizm algıları ile duygusal zekâ düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda katılımcılarda örgütsel sinizm düzeyi arttıkça duygusal zekâ puanlarında anlamlı azalma meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel sinizm algıları ile kurum kültürünün sosyalleşme ve dayanışma alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda örgütsel sinizm algısı arttıkça kurum kültürü alt boyutlarından sosyalleşme ve dayanışma düzeylerinde anlamlı bir azalma meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal zekâ düzeyleri ile kurum kültürünün sosyalleşme boyutunun örgütsel sinizme anlamlı katkı sağladığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre rehberlik araştırma merkezindeki personelin duygusal zekâ ve kurum kültürünün sosyalleşme boyutunun düzeyindeki artış örgütsel sinizm algılarında azalma meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi ve ram birim değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

6. 2. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular ve ilgili literatür ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Örgütsel sinizm ile RAM personelinin duygusal zekâ düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunması örgütsel sinizmin yükseldiği durumlarda şüphesiz ki çalışanların iş verimliliği olumsuz yönde etkilenecektir. Bu kapsamda çalışanların örgütsel sinizm algılarını arttıran unsurların en aza indirilmesine yönelik deneysel veya psiko-eğitim çalışmaları yapılabilir.
2. Çalışanların kurum kültürü algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu göz önünde bulundurulduğu zaman çalışanların örgütsel sinizm yaşamamaları için kurum kültürünün mümkün olduğu kadar çalışanlar

açısından uyumlu ve yapıcı olmasına yönelik düzenlemeler yapılabilir. Bu süreçte özellikle yöneticilere kurum kültürünü geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitimler verilebilir.

3. Öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların örgütsel sinizm algılarının doğasını anlamak için nitel ve karma yöntemler yoluyla yeni çalışmalar yapılabilir.
4. Araştırmada çalışanların örgütsel sinizm algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiş, elde edilen bu bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmüştür. Bu kapsamda demografik özelliklerin yanında çalışanların örgütsel sinizm algılarının örgütsel unsurlara (örgütün geçmişi ve gelenekleri, amaçları, görev, yapı, insan ilişkileri vb.) göre ele alındığı yeni çalışmalar yapılabilir.
5. Farklı demografik değişkenler (yaşanan çevreye özgü faktörler, sosyal aktiviteler vb.) kullanılarak yeni çalışmalar yapılabilir veya var olan demografik değişkenlerin ortaya çıkardığı etkilerin daha ayrıntılı ve geniş kapsamlı değerlendirilebilmesi için daha büyük araştırma gruplarının dâhil edildikleri yeni çalışmalar yapılabilir.

7. KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.
- Acar, F. (2002). Duygusal zekâ ve liderlik. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 53-68.
- Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel sinizm: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Atatürk Üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akbolat, T. ve Oğuz, E. (2014). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Akıncı-Vural, Z. B. ve Gürsan, E. (2009). Kurum kültürü analizi: Otomotiv sektörüne yönelik bir araştırma. *Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1, 93-121.
- Akıncı-Vural, B. ve Sohodol, Ç. (2005). Kurum kültürü: Yaklaşımlar, uygulamalar ve yansımalar üzerine bir araştırma. *Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 22, 121-135.
- Akova, O. ve Kılıç, T. (2015). Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 117-136.
- Alan, H. ve Fidanboy, Ö. C. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: Bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 165-176.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285-315.
- Amasralı, A. ve Aslan, H. (2017). Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43, 64-92.
- Anaş, K. (2016). *Vakıf Üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Andersson, L. M. and Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *The Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.

- Andrew, M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 574.
- Armstrong, A. (2007). *Emotional intelligence on psychological resilience, communication and adjustment in romantic relationships and workplace functioning* (Unpublished doctoral dissertation). Swinburne University, Australia.
- Aslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Aslan, M. F. ve Okumuş, Y. (2003, Ekim). *Tenis ile ilgilenen sporcuların sosyo-ekonomik özellikleri*. Raket Sporları Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Aslan, M., Özer, N. and Açıroğlu- Bakır, A. (2009). Administrators' and teachers' views on school culture: A qualitative study. *Elementary Education Online*, 8(1), 268-281.
- Aslan, Ş. (2009). *Duygusal zekâ ve dönüşümcü, etkileşimci liderlik* (1. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2008). Duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin araştırılması: Sağlık çalışanları örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 77 – 97.
- Aslan, C. S., Dalkıran, O. ve Özer, U. (2015). Devirli ve devirsiz spor yapan sporcuların çoklu zekâ alanlarının incelenmesi: Pilot çalışma. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi (UGEAD)*, 1, 26-33
- Atay, K. (2001). Öğretmen yönetici ve denetmenlerin bakış açısından okul kültürü ve öğretmen verimliliğine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26(26), 179-194.
- Atay, K. (2002). Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile çatışma çözümü stratejileri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 31, 344-35.
- Ayana Ç. ve Pelit E. (2016). Duygusal zekânın örgütsel sinizme etkisi: Otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İşletme Araştırma Dergisi*, 8(2), 45-76.
- Aydın T., Şahin, P. N. ve Güzel B. (2009, Mayıs). *Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Aydoğan, N. (2012). *Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

- Ayık, A. ve Ada, Ş. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-446.
- Babaoğlan, E. (2010). Okul yöneticilerinde duygusal zekâ. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 119-136.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Bastian, V. (2005). *Are the claims for emotional intelligence justified? Emotional intelligence predicts life skills but not as well as personality and cognitive abilities* (Unpublished doctoral dissertation). Adelaide University, Australia.
- Başaran, B. I. (2004). Etkili öğrenme ve çoklu zekâ kuramı: Bir inceleme. *Ege Eğitim Dergisi*, 5, 7-15.
- Beğenirtaş, M. ve Turgut, E. (2014). İş yaşamında çalışanların duygusal emeklerinin örgütsel sinizme etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çankırı Karatekin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 223-246.
- Beril-Vural, Z. (2003). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında ilişkiler: Karaman' daki bankalar üzerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999, June). *Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes*. Paper presented at Eastern Academy of Management Proceedings, Philadelphia.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (10. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, S. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Candan, H. (2013). Örgütsel sinizm ve işgören performansına olası etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 181-196.
- Çakar, U. ve Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89.

- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çapraz, B., Kesken, J., Ayyıldız, N. A. ve İlic, D. (2009). Yönetmel zekâ'ya doğru: Yönetmel zekâ ve bileşenlerini tanımlamaya yönelik kavramsal bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 9(1), 187-211.
- Çarıkçı, İ. H., Bektaş, M. ve Turak, B. (2012, Ekim). *Örgüt çalışanları, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, büro çalışanlarına yönelik bir alan araştırması*. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi' nde sunulan bildiri, Süleyman Demirel Üniversitesi Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu, Isparta.
- Çelik, V. (2002) . *Okul kültürü ve yönetimi* (3. basım). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çokluk, Ö, Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Caruso, D. R. and Salovey, P. (2007). *Duygusal zekâ yöneticisi*. İstanbul: Crea yayıncılık.
- Caudron, S. (1999). The hard case for soft skills. *Workforce*, 78(7), 60-67.
- Cooper, R. ve Sawaf, A. (1996). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York, NY: Berkley Publishing Group.
- Coşkun, M. (2012). Popüler kültür ve tüketim toplumu. *Journal of Life Sciences*, 1(1), 837-850.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicis. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Dedehayır, H. (2004). Dünden bugüne kurum kültürü. *Kaynak Dergisi*, 18(141), 1-3.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers* (Unpublished master's thesis). University of Maastricht, Maastricht, Netherlands.
- Demirtaş, Z. (2010). Okul kültürü ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 3-13.
- Demirtaş, Z. ve Ekmekyapar, M. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin değerlere dayalı yönetim uygulamalarının okul kültürüne etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 523-544.
- Dikmetaş, E., Top, M., Durukan, S., Ergin, G. ve Yiğit, V. (2010, Ocak). *Hastane personelinde örgütsel sinizm*. 8. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi'nde sunulan bildiri, İstanbul.
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2007). Duygusal zekâ: tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2007). Kurumların başarısında duygusal zekânın rolü ve önemi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 209-230.

- Douglas, M. W. (2014). Exploring the Role of Emotional Intelligence in Behavior-Based Safety Coaching. *Journal of Safety Research*, 38, 396-397.
- Duman, B. (2004, Temmuz). *Attribution theory (Katkı=Anlam yükleme teorisinin) öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi*. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulan bildiri, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Eaton, Judy A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* (Unpublished master's thesis). York University, Institute of educational Sciences, Toronto.
- Efiliti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008, Ekim). *Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması*. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi'nde sunulan bildiri, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Erdem, O. ve Dikici, M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213.
- Erdem, M., İlğan, A. ve Çelik, F. (2011). Lise öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile eleştirel düşünme eğilimleri arasındaki ilişki. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), 509-532.
- Erdirençelebi, M. ve Yazgan, E. (2017). Mobbing, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve bunların algılanan çalışan performansı üzerine etkiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 267-284.
- Erdoğan, M. (2015). *Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Erdost, H. E. ve Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007, Mayıs). *Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'de bir firmada test edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ernek-Alan, G. A. (2016). Duygusal zekâ okuryazarlığını reklamlar üzerinden anlamaya yönelik araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(46), 261-276.
- Goffee, R. and Jones, G. (1996). What holds the modern company together? *Harvard Business Review*, 74(6), 133-148.
- Gardner, H. (2004). *Zihin çerçeveleri çoklu zekâ kuramı* (E. Kılıç, Çev.). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Goleman, D. (2000). Duygusal yeterlilik. *Executive Excellence Dergisi*, 2, 21.
- Goleman, D. (1996). *Duygusal yeterlilik* (10. baskı). İstanbul: Rota Yayıncılık.

- Goleman, D. (2007). *Duygusal zekâ neden IQ'dan önemlidir?* (31. baskı). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2000). *İşbaşında duygusal zekâ* (3. baskı). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2002). *Yeni liderler* (14. baskı). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Görmen, M. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), 364-384.
- Gül, H., İnce, M. ve Korkmaz, O. (2014). Çalışma yaşamında duygusal zekâ ve bireylerin duygusal zekâ düzeylerini kullanabilme becerileri üzerine bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 30-49.
- Güllü, M. ve Tekin, M. (2009). Spor lisesi öğrencileri ile genel lise öğrencilerinin çoklu zekâ alanlarının karşılaştırılması. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 247-258.
- Gün, G. (2016). Örgüt kültürü tiplerinin örgütsel sinizm algısına etkisi: Bitlis ili otel işletmelerinde bir alan Araştırması. *Beu Akademik İzdüşüm*, 1(1), 28-55.
- Gün, F. ve Başkan G. A. (2017). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 361-379.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim- organizasyon ve örgütsel davranış terimleri sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Güner, A. N. (2016). *Duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Güney, N., Aytan, T. ve Gün, M. (2010). İlköğretim II. kademe Türkçe programı ile çoklu zekâ kuramının örtüşme düzeyi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(12), 213-229.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, N. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Gürçay, D. ve Eryılmaz, A. (2005). Çoklu zekâ alanlarına dayalı öğretimin öğrencilerin fizik başarısına etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-5.
- Gürçay, D. ve Eryılmaz, A. (2005, Eylül). *Lise 1. sınıf öğrencilerinin çoklu zekâ alanlarının tespiti ve fizik eğitimi üzerine etkileri*. V. Ulusal Fen ve Matematik Eğitimi Sempozyumu'nda sunulan bildiri. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

- Gürel, E. ve Tat, M. (2010). Çoklu zekâ kuramı: Tekli zekâ anlayışından çoklu zekâ yaklaşımına. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(11), 336-356.
- Hançer, M. ve Tanrisevdi, A. (2003). Sosyal zeka kavramının bir boyutu olarak empati ve performans üzerine bir inceleme. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 211 – 225.
- Hein, S. (2009). *Wayne Payne's 1985 Doctoral paper on emotions and emotional intelligence*. Retrieved April 21, 2012 from <http://eqi.org/payne.htm>.
- Helvacı, M. A. ve Aydoğan, İ. (2011). Etkili okul ve etkili okul müdürüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 41-60.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish*, 7(3), 1475-1497.
- İnce, M. ve Turan, Ş. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Issue, 37, 104-121.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum algı iletişimi*. Ankara: Beykent Üniversitesi Yayınları.
- İpek, C. (1999). *Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen öğrenci ilişkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İşmen, E. (2001). Duygusal zekâ ve problem çözme. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13, 111-124.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems* (Unpublished doctoral dissertation). The Florida State University, Florida.
- John, J. C. and Gardner, W. L. (1999). Emotion. *Annual Reviews*, 50, 191-214.
- JungHoon, L. and Chihyung O. (2012). Reducing burnout and enhancing job satisfaction: critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1101-1112.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış doktora tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

- Karadoğan-Doruk, E. ve Öngören, H. (2005). İnsan ilişkilerinde ve iş yaşamında duygusal zekâ. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 22, 157-163.
- Karagöz, A. (2012). Kurum kültürü ilişkisi bağlamında merkezi kamu kuruluşlarına yönelik bir uygulama. *Maliye Uzmanlar Derneği*, 1(1), 158-163.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaygısız, E. G. ve Doğan, M. Ç. (2012, Nisan). *Organizational cynicism level of primary school teachers and managers: Example of Gaziantep in Turkey*. Uluslararası Danışma ve İzleme Kurulu Konferansı'nda sunulan bildiri, Varşova, Polonya.
- Kaynak, A. (2006). *Kurum kültürünün oluşumunda bilgi, belge ve dokümantasyon çalışmalarının önemi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Türkiye Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.
- Kocayörük, A. (2004). *Duygusal zeka eğitiminde drama etkinlikleri* (1. baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kökalan, Ö. ve Anaş, K. (2016). Çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi: Vakıf Üniversiteleri üzerine bir çalışma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11(2), 97-107.
- Kökbaşı, F., Uđurlu, C. T. ve Usta, H. G. (2016). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin lojistik yordayıcılık. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 301-321.
- Köker, N. E. ve Yeniçeri-Alemdar, M. (2013). Kurum kültürü algısı zaman içinde değişir mi? *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 32-56.
- Kuru, E. (2001). Kinestetik zekâ ve beden eğitimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 217-229.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2009, Mart). *Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir Örnek Olay*. 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongresi'nde sunulan bildiri, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Kutunis R. Ö. ve Dikili, A. (2010). Değişim boyutunda örgütlerde sinizm. D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular* içinde (s. 269-285). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Maboçoğlu, F. (2006). *Duygusal zekâ ve duygusal zekânın gelişimine katkıda bulunan etkenler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mete F. ve Akpınar, K. D. (2013). Dil öğretimi ve duygusal zekâ. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 73-84.

- Naus, A. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents and consequences of employee cynicism toward the employing organization* (Unpublished doctoral dissertation). Maastricht: Maastricht University, Netherlands.
- Nişancı, N. Z. (2012). Toplumsal kültür-örgüt kültürü ilişkisi ve yönetim üzerine yansımalar. *Batman University Journal of Life Sciences*, 1(1), 1279-1293.
- Onay, C. (2008). *Çoklu zekâ kuramına göre oyunla eğitim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Onay, M. (2011). Çalışanın sahip olduğu duygusal zekâsının ve duygusal emeğinin, görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(4), 587-600.
- Özdemir, A. (2006). Okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 411-433.
- Özdemir, S. (2012). İlköğretim okullarında okul kültürü ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 599-620.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 74(4), 97-115.
- Özgan, H., Çetin, B. ve Külekçi, E. (2011). İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), 69-84.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H. (Ed.), *Örgütsel davranışta seçme konular: Organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar* (s. 53-72). Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Özkan, H. H. (2008). Çoklu zekâ kuramı ve eğitim programı öğeleri ilişkisi. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 3(2), 332-344.
- Özler, D., Atalay, C. ve Şahin, M. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Özmen, F. ve Aküzüm, C. (2010). Okulların kültürel yapısı içinde çatışmalara bakış açısı ve çatışma çözümünde okul yöneticilerinin liderlik davranışları. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 1309 -8012.
- Öztürk, A. and Deniz, M. D. (2008). Analysis of emotional intelligence job satisfaction and burnout levels of preschool teachers according to some variables. *Elementary Education Online*, 7(3), 578-599.

- Öztürk, Z. ve Kahraman, N. (2015). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14, 339-358.
- Pawlas, E. G. (1997). Vision and school culture. *NASSP Bulletin*, 81(587), 118-128.
- Pehlivan, Ş. (2015). *Duygusal zekânın satış elemanlarının algıladıkları satış performansına etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük ili örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Reichers, A. E., John P. W. and James T. A. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy Of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Saban, A. (2010). *Çoklu zekâ kuramı ve Türk eğitim sistemine yansımaları* (6. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sağır, M. (2011). Kurum kültürü kavramı ve işletmelerde kurum kültürünün önemi. *Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 113-126.
- Sarı, Y. ve Doğanekin, A. (2016). Konaklama işletmelerinde örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 222-250.
- Schilling, D. (2009). *Duygusal zekâ beceri eğitimi uygulamaya yönelik pratik bir model ve "50 aktivite"* (1. Baskı). Ankara: Maya Akademi Yayın.
- Schutte, S. N., Malouff, M. J., Hall, E. L., Haggerty, J. D., Cooper, T. J., Golden, J. C. and Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-154.
- Sezgin, O. B., Tolay, E. ve Sürgevil, O. (2016). Örgütsel değişim sinizmi: Çalışanların değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(45), 411-438.
- Sudak M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zekâ, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Sü-eröz, S. (2013). Örgütlerde duygusal zekâ. *Balikesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 16 (29), 213-242.
- Somoncuoğlu, D. (2005). Duygusal zekâ yeterliliklerinin kuramsal çerçevesi ve eğitimdeki rolü. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 270-293.

- Soyaloğlu, Ç. ve Aktaş, R. (2001). Kültürel farklılıkların uluslararası işletmelere etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), 75-91.
- Şahin, S. (2004). A study of school culture with some features of school as perceived by teachers and principals. *Educational Administration in Theory & Practice*, 39, 458-474.
- Şahin, S. (2004). Okul müdürlerinin dönüştürücü ve sürdürücü liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiler (İzmir ili örneği). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 365-395.
- Şahin, S. (2010). An investigation of school culture with respect to some variables. *Elementary Education Online*, 9(2), 561-575.
- Şahin-Fırat, N. (2010). Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 71-85.
- Şahin, S. (2011). Öğretimsel liderlik ve okul kültürü arasındaki ilişki (İzmir ili örneği). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1909-1928.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik (1. baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Şişli, G. ve Köse, S. (2013). Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi: Devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41, 165-193.
- Şişman, M. (2002). *Öğretmenliğe giriş* (4. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taslak, S. ve Dalgın, T. (2015). Çalışanların afetme eğilimlerinin örgütsel sinizm davranışları üzerindeki etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 34, 139-156.
- Temel-Eğimli, A. (2011). Kültürlerarası yeterliliğin kazanılmasında kültürel farklılık eğitimlerinin önemi. *Öneri Dergisi*, 9(35), 215-227.
- Temiz, N. (2007). *Kimim-1? Çoklu zekâ kuramı okulda ve sınıfta*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tetik, S. ve Açıkgöz, A. (2013). Duygusal zekâ düzeyinin problem çözme becerisi üzerindeki etkisi: Meslek yüksekokulu öğrencileri üzerine bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 3(4), 87-95.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.

- Titrek, O. (2010). *IQ'dan IQ'ya duyguları zekice yönetme* (2. baskı). Ankara: Pegem yayıncılık.
- Tevrüz, S. (1997). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. İstanbul: Kalder Derneği Yayını.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283–305.
- Topcu, M. K., Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2017). Örgütsel sinizm, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatmininin bireysel iş performansına etkilerinin belirlenmesine yönelik imalat sanayide bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 505-522.
- Topkaya, N., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. ve Dilek, S. A. (2013). Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış Dergisi*, 36, 1-20.
- Toprak, M. A. (2007). *Kurumsal kültürün belirlenmesi ve kobilere könelik bir uygulama* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tuğrul, C. (1999). Duygusal zekâ. *Klinik Psikiyatri*, 1, 12-20.
- Tunç, E. (2008). 11. sınıf öğrencilerinin sahip oldukları çoklu zekâ alanlarıyla devam ettikleri lise türü, alan ve cinsiyet arasındaki ilişki. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 173, 108-130.
- Tutar, H. (2013). *Davranış bilimleri (Kavramlar ve kuramlar)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. ve Güzel, B. (2009, Mayıs). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 Yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri, Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Ural, A. (2001). Yöneticilerde duygusal zekânın üç boyutu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 209-218.
- Ülker, H. (2008). Kurumsal liderlikte duygusal yeterlik. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(4), 74-84.
- Vural, B. (2004). *Öğrenci merkezli eğitim ve çoklu zeka*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yalçinkaya, A. (2014). Türkiye'de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 109-125.

- Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.
- Yeşil, S. (2009). Kültürel farklılıkların yönetimi ve alternatif bir strateji: Kültürel zekâ. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(16), 100-131.
- Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal zekâ ve eğitim açısından doğurgular. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25, 139-146.
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 6(1), 682-695.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, A. (2012). Kurum kültürü ve hakla ilişkiler faaliyetleri. *Batman University Journal of Life Sciences*, 1(1), 1-8.
- Yılmaz, G. ve Fer, S. (2003). Çok yönlü zekâ alanlarına göre düzenlenen öğretim etkinliklerine ilişkin öğrencilerin görüşleri ve başarıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 235-245.
- Yozgat, U. ve Şişman, A. F. (2007, Mayıs). *Yeniden yapılanma süreci ve bunun çalışanların iş tatmini ve örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi* (Bir kamu kurumunda araştırma). 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Quy, H. N. (2014). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *The Academy of Management Review*, 24(2), 325-345.



8. EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcılar; cevaplayacağınız bu formlar, rehberlik araştırma merkezlerindeki personelin duygusal zekâ ve kurum kültürü algılarının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla düzenlenmiştir. Lütfen tüm ifadeleri okuyarak size en uygun olanını tek başınıza cevaplayınız. Formun üzerinde adınız yazılı olmayacağından yapacağınız işaretlemelerin başkaları tarafından bilinmesi söz konusu değildir. Çalışmaya sabırla ve içtenlikle vereceğiniz cevaplar rehberlik araştırma merkezlerinde görevli personelin sorunlarının tespitinde ve çözümünde bilimsel bir katkı sağlayacaktır.

Çalışmamıza katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

Alparslan OKUMUŞ

alparslanokumus61@gmail.com

-
- 1.Cinsiyetiniz** Kadın Erkek
- 2.Yaş**.....
- 3. Medeni durumunuz** Evli Bekâr
- 4.Öğrenim durumunuz nedir?** Lisans () Yüksek lisans () Doktora ()
- 5.Mezun olduğunuz bölüm nedir?**
- Psikolojik Danışma Rehberlik/Eğitimde Psikolojik Hizmetler
- Psikoloji
- Yönetim, Program, Ölçme vd.
- Özel eğitim, Felsefe, Sosyoloji vd.
- 6. Meslekte çalışma süreniz?**
- 1–5 yıl () 5–10 yıl () 10–15 yıl() 15–20 yıl() 20 yıl üzeri()
- 7.Görevdeki unvan durumunuz nedir?**
- Stajyer ()Öğretmen Uzman Öğretmen Yönetici
- 8.Çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz?**
- Evet Kısmen Hayır
- 9. Görev yaptığınız idari birim iş ve sorumlulukları yerine getirirken size ne kadar yardımcı olmaktadır?**
- Hiç Biraz Orta Oldukça
- 10. Görev yaptığınız şehir**.....
- 11. Rehberlik araştırma merkezinde görevli olduğunuz birim**
- Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri Bölümü
- Özel Eğitim Hizmetleri Bölümü

Ek 2. Örgütsel Sinizm Ölçeği (Örnek Maddeler)

		Katılma Durumu				
		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Çalıştığınız kurumu düşündüğünüzde aşağıdaki ifadelere ne derece katılırsınız? Lütfen size en uygun olan seçeneği, ilgili kutucuğuna 'X' işareti koyarak belirtiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.						
1	Çalıştığım kurumda, söylenenlere ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanların bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi endişe duygusu kaplar.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

Ek 3. Duygusal Zeka Ölçeği (Örnek Maddeler)

Lütfen size en uygun olan seçeneği, ilgili kutucuğuna 'X' işareti koyarak belirtiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.

(4) Her zaman (3) Sık sık (2) Ara sıra (1) Hiçbir zaman

		4	3	2	1
4	Kızgınlığımı kontrol etmekte zorlanırım.				
7	Öfkelendiğimde ne yaptığımı bilmem.				
15	Bir işe başladığımda sonunu getirmeye çalışırım.				
16	Bildiğim doğruları söylemekten çekinmem.				




Ek 4. Kurum Kültürü Anketi (Örnek Maddeler)

Lütfen size en uygun olan seçeneği, ilgili kutucuğu işaretleyiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.

		1= Kesinlikle katılmıyorum	2 =Katılmıyorum	3= Bir fikrim yok			
		4= Katılıyorum	5= Kesinlikle katılıyorum				
1	Çalıştığım (kurum, bölüm, birim) iş hedefini çok iyi biliyor.	1	2	3	4	5	
4	Çalışanlar birbirleriyle çok iyi geçiniyor ve nadiren tartışıyorlar.	1	2	3	4	5	
9	Çevresel fırsatlar, çalışanların kararlı bir biçimde hareket etmesini sağlıyor.	1	2	3	4	5	
13	Çalışanlar birbirine bir gün işe yarar diye uzun vadeli yakın ilişkiler kuruyorlar.	1	2	3	4	5	

Ek 5. Araştırma İzni

	<p>T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI Özel Eğitim Ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü</p>
<p>Sayı : 27250534-605-E.12008835 Konu : Araştırma İzni</p>	<p>26.10.2016</p>
<p>DAĞITIM YERLERİNE</p>	
<p>İlgi : a) Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne ait 13/10/2016 tarihli ve 25919855/044/E.46 sayılı yazı. b) Millî Eğitim Bakanlığının 07/03/2012 tarihli ve B.08..0. YET.0020.00.0/3616 2012/13 sayılı genelgesi.</p>	
<p>Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Alparslan OKUMUŞ'a ait "Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Personelin Duygusal Zeka ve Kurum Kültürü Algılarının Örgütsel Sinizim Tutumları ile İlişkisi" konulu ilgi (a) araştırma izni talebi Genel Müdürlüğümüze incelenmiştir.</p>	
<p>Söz konusu çalışmanın Türkiye genelinde bulunan rehberlik ve araştırma merkezlerinde görevli personele, eğitim öğretim sürecini aksatmaksızın gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması, çalışmada sadece yazımız ekinde sunulan mühürlü ölçme araçlarının kullanılması, araştırma raporunun basılı ve dijital olarak Genel Müdürlüğümüzle paylaşılması kaydı ile uygun görülmüştür.</p>	
<p>Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.</p>	
<p>Celil GÜNGÖR Bakan a. Genel Müdür</p>	
<p>Ek: 1-Karar (1 Sayfa) 2-Mühürlü Ölçme Aracı (4 Sayfa)</p>	
<p>Dağıtım: Gereği: Karadeniz Teknik Üniversitesi</p>	<p>Bilgi: B Planı (Rehberlik ve Araştırma Merkezleri)</p>
<p>MEB Kampüsü A Blok 06500 Beşevler/ANKARA Elektronik Ağ : http://orgm.meb.gov.tr E-Posta : udgungor@meb.gov.tr</p>	<p>Ayrıntılı bilgi için : Ü. DEMİREL GÜNGÖR / VHKI Tel : (312) 413 37 59 Faks : (312) 213 13 56</p>
<p>Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. http://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden b30f-d35d-3f59-b27d-eb9e koda ile teyit edilebilir.</p>	

Ek 6. Ölçek İzinleri

Ölçek kullanma izni

Gelen Kutusu x

alparslan okumuş <alparslanokumus61@gmail.com> 3.08.2016 ☆

Alici: gamzekalagan

Merhaba Gamze hocam . Ktü fatih eğitimde eğitim bilimleri bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim . Tezinizde var olan Örgütsel Sinizim Ölçeğini kullanmam için izninize ihtiyacım var. Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr> 4.08.2016 ☆

Alici: bana

Çalışmanızda ölçeği kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Antalya

Kimden: alparslan okumuş [alparslanokumus61@gmail.com]
Gönderildi: 03 Ağustos 2016 Çarşamba 13:13
Kime: Gamze Kalagan Kasalak
Konu: Ölçek kullanma izni

ölçek kullanımı için izin talebi

Gelen Kutusu x

alparslan okumuş <alparslanokumus61@gmail.com> 2.08.2016 ☆

Alici: m.toprak

Değerli Hocam Meral Arık TOPRAK , KTÜ eğitim bilimleri bölümünde yüksek lisans yapmaktayım . Tezimde kullanılmak üzere doktora tezinizde kullanmış olduğunuz "Kurum Kültürü Anket" ni kullanmak istiyorum . Bunun için ölçeğin kullanımına dair izninize ihtiyacım var.Gerekli olan izni verdiğinizde ölçeğin uygulanmasına başlayacağım. Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Meral Toprak <m.toprak@iku.edu.tr> 2.08.2016 ☆

Alici: bana

Kullanabilirsiniz.
Başarılar
MTOPRAK

iPhone'umdan gönderildi

2 Ağu 2016 tarihinde 00:19 saatinde, alparslan okumuş <alparslanokumus61@gmail.com> şunları yazdı:

hadiye küçükkaragöz <hadiye2000@yahoo.com> 15.08.2016 ☆

Alici: bana

[Android'de Yahoo Postadan gönderildi](#)

23 59 1 Ağu 2016 Pts tarihinde, alparslan okumuş <alparslanokumus61@gmail.com> şunu yazdı:

Değerli Hocam Yrd. Doç. Dr. Hadiye KÜÇÜKKARAGÖZ, KTÜ eğitim bilimleri bölümünde yüksek lisans yapmaktayım . Tezimde kullanılmak üzere Prof. Dr. Ayfer KOCABAŞ ile hazırlamış olduğunuz "Duyusal Zeka Ölçeği" ni kullanmak istiyorum . Bunun için ölçeğin kullanımına dair izninize ihtiyacım var.Gerekli olan izni verdiğinizde ölçeğin uygulanmasına başlayacağım. Gereğini bilgilerinize arz ederim.

ALPARSLAN OKUMUŞ
YÜKSEK LİSANS GÖRENCİSİ
İlk yazarı olduğum duygusal zeka ölçeği ni tezinizde kullanabilirsiniz.
Başarılar dilerim.
Yard Doç Dr hadiye küçükkaragöz

hadiye küçükkaragöz

AYRINTILAR

19 Nisan 2018 10:14

4 Yan: Yan: izin dilekçesi



Sn. Alparslan bey Sn kocabaş ile birlikte geliştirdiğimiz duygusal zeka ölçeğini kendi örneklem grubunuzda geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaparak kullanabilirsiniz işlerinizde kolaylıklar dilerim selamlar dr. hadiye küçükkaragöz

9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

13.04.1990 yılında Trabzon'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Trabzon Akçaabat Işıklar İlköğretim Okulu'nda, liseyi eski adıyla Trabzon Atatürk Lisesi yeni adıyla Gazi Anadolu Lisesi'nde tamamladı. Lisans eğitimini 2010-2014 yılları arasında KTÜ Fatih Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Programı'nda tamamladı. 2014 yılında Ardahan Anadolu İmam Hatip Lisesi 'ne rehber öğretmen olarak atandı. 2017 yılından bu yana Rize merkez Zehra Usta Özel Eğitim Uygulama Merkezi ve Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi'nde rehber öğretmen olarak çalışmaktadır.

2015 yılında KTÜ Fatih Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres : Alparslan OKUMUŞ, Zehra Usta Özel Eğitim Uygulama Merkezi ve Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi, MERKEZ, RİZE

E-Posta: alparslanokumus61@gmail.com

Tel : (0553) 129 95 61