



**T.C.**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL**  
**SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**  
**(KONYA/ İLGİN ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MAİDE ÖZTOP**

**BURSA**

**2021**





**T.C.**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM  
TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ  
(KONYA/ILGIN ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Maide Öztop**

**Danışman:**

**Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SARITAŞ**

**BURSA**

**2021**

## **BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK**

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim.

Maide Öztop  
22/03/2021

## YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Konya/ İlgin örneği)” adlı Yüksek Lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Danışman

Maide Öztop

Dr. Öğretim Üyesi Mustafa Sarıtaş

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Sedat Yüksel

**T.C.**  
**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı' nda 801732011 numaralı Maide Öztıp' un hazırladığı "Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumları" konulu (Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik Tezi /Çalışması) ile ilgili tez savunma sınavı, 22/03/2021 günü 14.30-15.30 saatlerini arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının **başarılı** olduğuna **oybirliğı** ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve sınav komisyonu başkanı)  
Dr. Öğretim Üyesi Mustafa Sarıtış

Üye

Prof Dr. Şükrü Ada

Üye

Doç. Dr. İkrım Çınar



**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU**

**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA**

Tarih: 29/01/2021

Tez Başlığı / Konusu: **Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Konya/ Ilgın örneği)**

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 99 sayfalık kısmına ilişkin, 29/01/2021 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 16'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Uludağ Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

29 /01/2021

**Adı Soyadı:** Maide Öztop  
**Öğrenci No:** 81732011  
**Anabilim Dalı:** Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
**Programı:** Eğitim Yönetimi Bilim Dalı  
**Statüsü:** Yüksek Lisans

**Danışman**  
**(Dr. Öğretim Üyesi Mustafa Sarıtaş)**

## Özet

Yazar Adı ve Soyadı	: Maide Öztop
Üniversite	: Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitüsü	: Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Bilim Dalı	: Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: xviii + 93
Mezuniyet Tarihi	:22/03/2021
Tez Danışmanı	: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Sarıtaş

### **ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SINIZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (KONYA/ İLGIN ÖRNEĞİ)**

Bu araştırma öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel sinizme ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak bir ilişki olup olmadığını saptamak amacı ile yapılmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubunu Konya ili Ilgın ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise türündeki 79 okuldaki 679 öğretmen oluşturmaktadır. Evrende yer alan 679 öğretmen içerisinde gönüllü 487 öğretmene ölçekler ulaştırılmış ve 471 öğretmen ile çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada birinci bölüm için Kişisel Bilgi Formu, ikinci bölüm için Petrides ve Furnham'ın geliştirdiği ve 2013 yılında Deniz, Özer ve Işık'ın çalışmaları ile Türk diline uyarlanan Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği Kısa Form (DZÖÖ-KF) ve üçüncü bölüm için de Sağır ve Oğuz'un 2012 yılında geliştirdiği Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır.

Veriler analiz edilirken için SPSS 23.0 programından yararlanılmış olup aritmetik ortalama, yüzdeler, standart sapma gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için iki seçeneği olan bağımsız değişkenler için bağımsız örneklemeler için t-testi ve iki ve üzeri seçeneği olan bağımsız değişkenler için tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir. Duygusal zekâyı etkileyen birçok değişken mevcuttur. Bu kapsamda medeni durum öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinde farklılaşmaya yol açan bir değişkendir. Medeni durumu evli olan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri bekar olanlara göre daha yüksektir. Yine aynı kapsamda meslekte geçirilen süre duygusal zekâyı etkileyen bir başka değişkendir. Meslekte geçirilen süre arttıkça duygusal zekâ durumu de yükselmektedir.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları incelendiğinde orta düzeyde sinizm tutumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Örgütsel sinizme neden olan birçok faktör mevcuttur. Cinsiyeti erkek olan öğretmenler örgütsel sinizm ölçeği alt boyutu kararları uygulamalara katılım düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Yine aynı kapsamda



medeni durumu bekar olan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları daha yüksek düzeydedir. Öğretmenlik branşı da örgütsel sinizm tutumlarını farklılaştıran başka bir değişkendir. Branş öğretmenlerinin çalıştığı örgütten uzaklaşma alt boyutu düzeyleri sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Görev yapılan okul türü örgütsel sinizm tutumlarında farklılaşmaya yol açan bir başka değişken olarak belirlenmiştir. İlkokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları lisede çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Meslekte geçirilen sürenin de çalıştığı örgütten uzaklaşma alt boyutunda anlamlı farklılığa neden olduğu belirlenmiştir. Meslekteki kıdemi 17 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin 1- 4 yıl ile 5- 8 yıl olan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel sinizm tutumları arasında düşük düzeyli negatif bir ilişki belirlenmiştir. Aynı zamanda Duygusal zekâ durumu öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının %8'ini açıklarken %92'si modele dahil edilmeyen değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

*Anahtar Sözcükler: Duygu, duygusal zekâ, örgüt, örgütsel sinizm, zekâ*

## Abstract

Name and Surname	: Maide Öztop
University	: Bursa Uludag University
Institution	: Institute of Education Sciences
Field	: Department of Education Sciences
Branch	: Education Administration
Degree Awarded	: Master's Thesis
Page Number	: xviii + 93
Degree Date	: 22/03/2021
Supervisor	: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Sarıtaş

### **AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS EMOTIONAL INTELLIGENCE LEVELS AND THEIR ATTITUDES TOWARDS ORGANIZATIONAL CYNICISM (THE CASE OF ILGIN SAMPLE)**

This research was conducted to determine whether there is a significant relationship between teachers' levels of emotional intelligence and their attitudes towards organizational cynicism. The study group of this research consists of 679 teachers in 79 schools of official kindergarten, primary school, secondary school and high school affiliated to the Ministry of National Education in Ilgın district of Konya province. Scales were delivered to 487 volunteer teachers among 679 teachers in the universe of the study and the study was carried out with 471 teachers.

In the study, the Personal Information Form was used for the first part, and the Emotional Intelligence Feature Scale Short Form (EIFS-SF), which was developed by Petrides and Furnham and adapted into Turkish by Deniz, Özer and Işık in 2013, was used. For the third part, the Organizational Cynicism Scale for Teachers developed by Sağır and Oğuz was used. The SPSS 23.0 program was used in the analysis of the data. Descriptive statistics such as arithmetic mean, percentage, and standard deviation were used for the analysis of the data, and since the data showed normal distribution, the t-test for independent samples for groups with two variables and one-way anasis of variance (Anova) for groups with more than two variables were used.

According to the results of the research, it was determined that the emotional intelligence levels of the teachers were quite high. There are many variables that affect emotional intelligence. In this context, marital status is a variable that causes differentiation in the emotional intelligence levels of teachers. The emotional intelligence levels of teachers whose marital status are married are higher than those of single teachers. In the same context, the time spent in the profession is another variable that affects emotional intelligence. As the time spent in the profession increases, the level of emotional intelligence increases.

When the organizational cynicism attitudes of the teachers were examined within the scope of the study, it was determined that they had a moderate level of cynicism. There are

many factors that cause organizational cynicism. Teachers whose gender is male have higher levels of participation in the decisions of the organizational cynicism scale sub-dimension than female teachers. Again, in the same context, teachers whose marital status is single have a higher level of organizational cynicism. Teaching branch is another variable that differentiates organizational cynicism attitudes. The level of the sub-dimension of alienation from the organization where branch teachers work is higher than that of classroom teachers. The type of school in which the task is performed has been identified as another variable that leads to differentiation in attitudes of organizational cynicism. Organizational cynicism attitudes of primary school teachers are higher than those working in high schools. It was determined that the time spent in the profession also caused a significant difference in the sub-dimension of alienation from the organization they worked for. It was determined that teachers with a professional seniority of 17 years or more are at a lower level than teachers with a seniority of 1-4 years and 5-8 years.

According to the results of the research, a negative low-level relationship was found between teachers' levels of emotional intelligence and their attitudes to organizational cynicism. At the same time, while emotional intelligence explains 8% of teachers' attitudes towards organizational cynicism, 92% is explained by the variables not included in the model.

***Keywords:*** *Emotion, emotional intelligence, intelligence, organization, organizational cynicism*

## Ön Söz

Eğitim hayatım için önemli bir basamak olan yüksek lisans süreci ve akademik yolculuğumda önemli bir deneyim olduğuna inandığım araştırma süreci boyunca her konuda destek olan akademik bilgi ve tecrübelerine her zaman güvenerek ilerlediğim tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SARITAŞ'a,

Tez sürecimi önemseyen ve destekleyen, tecrübelerini her zaman çok önemsediğim okul müdürüm Bilal AKKUŞ'a ve Konya/ Ilgın Toki 15 Temmuz Şehitleri İlkokulu'nda beraber görev yaptığım öğretmen arkadaşlarıma,

Eğitim hayatım boyunca manevi desteğini her zaman hissettiğim annem Selma ÖZTOP'a, deneyimini ve fikirlerini örnek aldığım abim Hikmet ÖZTOP'a ve bu süreci en az benim kadar önemseyen ve destekleyen Babam Mehmet ÖZTOP'a teşekkür ederim.

Maide Öztop

## İçindekiler

ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
ÖN SÖZ.....	ix
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xvi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xviii
1.BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı.....	3
1.2.1.Alt problemler.....	3
1.3.Araştırmanın Önemi.....	4
1.4.Varsayımlar.....	6
1.5.Sınırlılıklar.....	6
1.6.Tanımlar.....	7
2.BÖLÜM: LİTERATÜR.....	8
2.1.Duygusal Zekâ.....	8
2.1.1.Duygu.....	8
2.1.2.Zekâ.....	10
2.1.3.Duygusal zekâ.....	11
2.1.4.Duygusal zekâ modelleri.....	13

2.1.4.1.Peter Salovey ve John Mayer'in bütünleştirici yetenek modeli. ....	13
2.1.4.2.Daniel Goleman'ın duygusal yetkinlik modeli. ....	15
2.1.4.3.Reuven Bar On'un duygusal zekâ modeli. ....	16
2.1.4.4.Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf'ın duygusal zekâ modeli. ....	16
2.1.5.Duygusal zekâ ile ilgili yapılan araştırmalar. ....	17
2.1.5.1.Duygusal zekâ ile ilgili yapılan yurtiçi araştırmalar. ....	17
2.1.5.2.Duygusal zekâ ile ilgili yapılan yurtdışı araştırmalar. ....	18
2.2.Örgütsel Sinizm .....	19
2.2.1.Örgüt kavramı. ....	19
2.2.2.Sinizm kavramı, tanımı, tarihçesi. ....	20
2.2.3.Örgütsel sinizm. ....	21
2.2.4.Örgütsel sinizmin kuramsal temelleri. ....	23
2.2.4.1.Beklenti kuramı. ....	23
2.2.4.2.Atfetme kuramı .....	23
2.2.4.3.Tutum kuramı. ....	24
2.2.4.4.Sosyal değişim kuramı. ....	24
2.2.4.5.Duygusal olaylar kuramı. ....	24
2.2.4.6.Sosyal güdülenme kuramı. ....	25
2.2.5.Örgütsel sinizm türleri. ....	25
2.2.5.1.Kişilik sinizmi .....	25
2.2.5.2.Toplumsal/ kurumsal sinizm. ....	25

2.2.5.3.İşgören sinizmi. ....	26
2.2.5.4.Mesleki sinizm. ....	26
2.2.5.5.Örgütsel değişim sinizmi.....	27
2.2.6.Örgütsel sinizmin boyutları.....	27
2.2.6.1.Bilişsel boyut.....	27
2.2.6.2.Duyuşsal boyut.....	28
2.2.6.3.Davranışsal boyut. ....	28
2.2.7.Örgütsel sinizme neden olan faktörler. ....	28
2.2.7.1.Örgütsel sinizme neden olan kişisel faktörler. ....	29
2.2.7.1.1. Yaş.....	29
2.2.7.1.2. Cinsiyet.....	29
2.2.7.1.3. Eğitim Durumu.....	30
2.2.7.1.4. Medeni Durum.....	30
2.2.7.1.5. Mesleki Kıdem.....	30
2.2.7.1.6. Kurumsal Pozisyon.....	31
2.2.7.2.Örgütsel sinizme neden olan örgütsel faktörler.....	31
2.2.7.2.1. İletişimsizlik.....	31
2.2.7.2.2. Örgütsel adalet.....	31
2.2.7.2.3. Psikolojik sözleşme ihlali.....	32
2.2.8.Örgütsel sinizmin etkileri.....	33
2.2.8.1.Örgütsel sinizmin bireysel etkileri. ....	33
2.2.8.2.Örgütsel sinizmin örgütsel etkileri. ....	33

2.2.9.Örgütsel sinizm ile başa çıkma yöntemleri.....	34
2.2.10.Eğitim örgütlerinde sinizm. ....	34
2.2.11.Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar.....	35
2.2.11.1.Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan yurtdışı araştırmalar.....	35
2.2.11.2.Örgütsel sinizm ile ilgili yurtiçi araştırmalar. ....	37
3.BÖLÜM: YÖNTEM .....	40
3.1.Araştırmanın Modeli.....	40
3.2.Evren ve Örneklem .....	40
3.3.Veriler Toplama Araçları.....	41
3.3.1.Kişisel bilgi formu. ....	41
3.3.2.Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeği. ....	41
3.3.3.Duygusal zekâ özelliği ölçeği kısa form (DZÖÖ-KF).....	41
3.3.4.Duygusal zekâ ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeğinin örnekleme bağlı güvenilirlik analizleri.....	42
3.4.Verilerin Toplanması.....	43
3.5.Verilerin Analizi .....	43
4.BÖLÜM: BULGULAR.....	46
4.1.Katılımcılara İlişkin Bulgular .....	46
4.2.Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	47
4.3.Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Görev Yaptığı Okul Türü, Mesleki Kıdem, Cinsiyet, Öğretmenlik Branşı Değişkenlerine İlişkin Bulgular .....	47



4.4.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	53
4.5.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Görev Yaptığı Okul Türü, Mesleki Kıdem, Cinsiyet, Öğretmenlik Branşı Değişkenlerine İlişkin Bulgular .....	54
4.6.Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular .....	59
5.BÖLÜM: TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	63
5.1.Tartışma .....	63
5.1.1.Duygusal zekâ özelliği ölçeği kısa form (DZÖÖ- KF) alt boyutlarına göre istatistiksel analiz sonuçlarının tartışılması. ....	63
5.1.2. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duygusal zekâ düzeylerinin tartışılması. ....	63
5.1.3. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre duygusal zekâ düzeylerinin tartışılması. 64	
5.1.4.Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin tartışılması.....	64
5.1.5. Öğretmenlerin branşlarına göre duygusal zekâ düzeylerinin tartışılması. ....	64
5.1.6. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesine göre duygusal zekâ düzeylerinin tartışılması.....	64
5.1.7.Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin tartışılması.....	64
5.1.8.Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına göre istatistiksel analiz sonuçlarının tartışılması. ....	65
5.1.9. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm tutumlarının tartışılması.....	66

5.1.10. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel sinizm tutumlarının tartışılması .....	66
5.1.11. Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel sinizm tutumlarının tartışılması. ....	66
5.1.12. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesine göre örgütsel sinizm tutumlarının tartışılması. ....	67
5.1.13. Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel sinizm tutumlarının tartışılması. ....	67
5.1.14. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel sinizm tutumlarının tartışılması. ....	68
5.1.15. Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Tutumların Arasındaki İlişkinin Tartışılması. ....	68
5.2. Öneriler .....	68
Kaynakça .....	71
EKLER .....	86
Ek 1. Araştırma İzni .....	86
Ek 2. Kişisel Bilgi Formu .....	88
Ek 3. Duygusal Zekâ Ölçeği: .....	90
Ek 4. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği: .....	91
Ek 5: Özgeçmiş .....	93

## Tablolar Listesi

<i>Tablo</i>	<i>Sayfa</i>
1 Duygusal Zekâ ve Örgütsel Sinizm Ölçeğine Bağlı Güvenilirlik Analizleri.....	42
2 Duygusal Zekâ Ölçeğine Yönelik Yapılan Normallik Testi Verileri.....	44
3 Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Yönelik Yapılan Normallik Testi Verileri.....	44
4 Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları .....	46
5 Duygusal Zekâ Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Bulgular .....	47
6 Cinsiyetlere Göre Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklılaşma Durumu.....	48
7 Medeni Durumlara Göre Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklılaşma Durumu.....	48
8 Eğitim Durumlarına Göre Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklılaşma Durumu.....	49
9 Branşlara Göre Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklılaşma Durumu.....	50
10 Görev Yapılan Okul Kademesine Göre Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklılaşma Durumu.....	51
11 Kıdemlere Göre Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklılaşma Durumu.....	52
12 Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Betimsel Bulgular .....	53
13 Cinsiyetlere Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarının Farklılaşma Durumu .....	54
14 Medeni Durumlara Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarının Farklılaşma Durumu.....	55
15 Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarının Farklılaşma Durumu .....	56
16 Branşlara Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarının Farklılaşma Durumu .....	56
17 Görev Yapılan Okul Kademesine Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarının Farklılaşma Durumu.....	57
18 Kıdemlere Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarının Farklılaşma Durumu.....	58
19 Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları ve Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	59

20	Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarını Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	61
----	---	----

## Şekiller Listesi

Şekil	Sayfa
1 Duygu Çemberi (Plutnick, 1991; Martínez-Araneda vd., 2019: 4).....	10
2 Mayer ve Salovey'in Bütünleşik Yetenek Modeli (Satterfield, 2017: 8).....	15
3 Bar-On'un Karma Duygusal Zekâ Modeli (Satterfield, 2017: 9) .....	16
4 Cooper ve Sawaf'ın (2003: 35) Dört Köşe Taşı Modeli .....	17
5 Levy'den (2017: 240) uyarlanmıştır. ....	23
6 Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi açıklayan değişkenler (Johnson&O'Leary-Kelly, 2003; 631).....	32

## 1.Bölüm

### Giriş

Giriş bölümünde araştırmanın problem durumu açıklanmakta, araştırmaya ait amaç, önem, varsayım ve sınırlılıklarından bahsedilmekte ve araştırmada söz edilen tanımlara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

#### 1.1.Problem Durumu

Örgütsel yaşam; profesyonel yaşam kalitesi, stres, çalışanların kurumlarına ve işlerine ilişkin duygusal farkındalık düzeyleri aynı zamanda verdikleri iş yerindeki olaylara verdikleri duygusal tepkiler gibi insan ve davranış boyutunda yeni bir çalışma alanı olarak önemli bulgular ortaya koymaktadır (Edizler, 2010: 2971). Duygular günlük yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da davranışları etkiler ve örgütlerin başarılı olmasında önemli bir rol üstlenir (Reece& Reece, 2018: 187- 188). Titrek'e (2016: 2) göre zekâ, uzun süreler sadece bilişsel yetenekler olarak ifade edilirken, son dönemlerde yaşanan bilimsel ve teknolojik değişim ile zekâ kavramı duyuşsal güç olarak ifade edilmeye başlanmıştır. Yakın geçmişte yapılan çalışmalarda entelektüel zekânın (IQ) hayatta başarılı olmak için kendi başına yetersiz olduğu aynı zamanda duygusal becerilere de ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Goleman (2018: 19) artık başarılı olmak için entelektüel mükemmellik ya da teknik beceriden daha farklı becerilere ihtiyaç duyulduğunu ifade etmiştir. Dayanıklılık, inisiyatif, uyumluluk ve iyimserlik gibi içsel nitelikler ön plana çıkmıştır. Örneğin inisiyatiften yoksun bireylerin kendileri ve işleri için uğraşmaktan vazgeçme olasılıkları oldukça yüksektir. Bu bağlamda duygusal zekâ kavramı psikoloji ile ilgilenen bilimler dışında, sosyoloji, ekonomi, işletme gibi birçok bilim dalında önem arz etmeye başlamıştır (Doğan ve Şahin, 2007: 232).

Duygusal zekâsı yüksek bireyler, duygularını ve düşüncelerini dengede tutabilir ve böylece başarılı bir hayat sürdürebilir. Duygusal zekânın bu özelliklere sahip olması ve geliştirilebilir olması sebebi ile eğitim alanında bu kavrama yer verilmeye başlanmıştır

(Çelik, Erdem ve İlhan, 2013: 511). Eğitimin işlevi; bireyin zekâ profilini toplumsal açıdan gelişmesine yardımcı olmaktır. Günlük yaşam olaylarında zekâ türleri birbiri ile işbirliği yapar ve birbirinden etkilenir. Bu nedenle eğitim farklı zekâ türlerini aynı anda geliştirmeyi amaçlamalıdır (Yeşilyaprak, 2001: 142).

Öğrencilere çeşitli beceriler kazandırırken aynı zamanda onların gelişimlerine engel olan faktörleri ortadan kaldırmayı hedefleyen sınıflar oluşturması beklenen öğretmenler eğitim ve öğretim faaliyetinin önemli bir ögesidir (Çelik, Erdem ve İlhan, 2013: 514). Sınıf ortamında çok çeşitli sorunlar ile karşılaşan öğretmenlerin bu problemlerini çözebilmeleri ve sorun olacak durumları öngörebilmeleri, daha etkili bir öğretim faaliyeti yürütebilmeleri ve sağlıklı iletişim kurabilmeleri duygusal zekâ yeterliliklerini yeterince barındırmaları ile mümkündür (Somuncuoğlu, 2005: 289). Bununla birlikte öğretmenler stres seviyesi en yüksek olan grup içerisinde yer alırlar ve mesleğin doğası gereği öğrencilerin, onların ebeveynlerinin, meslektaşlarının ve kendilerinin duygularını yönetmeleri beklenmektedir (Brackett& Katulak, 2006: 4).

Öğretmenlerin işlerini etkin ve verim alarak yürütebilmesi, gizilgüçlerini ortaya çıkarabilmesi; görev yaptıkları kurum ile duygusal bağ oluşturmalarına, kurumun özgerev ve uzgürüsünü içselleştirmesine ve kendilerinden beklenen davranışları göstermelerine bağlıdır. Bu beklentilerin gerçekleşmesi ise çalıştıkları eğitim kurumuna yönelik duygu, düşünce ve tutumlarının olumlu olması ile mümkündür (Akar, 2018: 2099).

Bu araştırmada öğretmenlerin sahip olduğu duygusal zekâ durumunun her örgütte ortaya çıkabildiği gibi eğitim örgütleri içerisinde de görülen ve öğretmenlerin çalışma performansını olumsuz etkileyebilen örgütsel sinizm tutumu ile ilişkisi araştırılmıştır. Henüz Türkçede karşılığı bulunmayan sinizm kavramı gizli kötülük yapan ve kurnazca davranan, söyledikleri ile yaptıkları aynı olmayan, güven vermeyen aynı zamanda karşıdaki kişiye de güven duymayan bireyler için kullanılan “sinsi” kelimesi ile yakın bir anlamı olduğu

görülmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 74). Sinizm temelini antik yunan felsefesinden alan ve tarihte bilinen ilk sinik Antisthenes ile anılan bir kavramdır (Kalağan, 2009: 33). Sinikler eskiden acımasız eleştirmenler olarak ifade edilirken günümüzde sinizm kavramı güvensizlik ve içsel kötümserlik olarak karakterize ediliyor (Mantere& Martinsuo, 2001: 5). Sinizm kavramı örgütsel bağlamda değerlendirildiğinde ise Özler, Atalay ve Şahin' e (2010) göre kişinin çalıştığı örgüte karşı beslediği hayal kırıklığı, kızgınlık, ümitsizlik ve negatif duygular olarak tanımlanabileceğini belirtmektedir (Akın, 2015: 176). Örgütlerde sinizmi meydana getiren sebepler farklı araştırmacılara göre farklı yönleriyle incelenmiştir. Alanyazında sinizm tutumu için sebep sayılabilecek etkenler kişisel ve örgütsel olmak üzere iki farklı grupta incelenmiştir. Kişisel etkenler cinsiyet, gelir, mesleki kıdem, eğitim durumu medeni durum ve yaş; örgütsel olarak psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi, birey-rol çatışması, örgütsel adalet algısı olarak temellendirilmiştir (Polatcan& Titrek, 2014: 1292).

## **1.2.Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada Konya ili Ilgın ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki devlet okullarında çalışan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki araştırılacaktır. Çalışma kapsamında “*Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki nedir?*” şeklindeki problem cümlesi bağlamında alt problemler belirlenmiş ve bu alt problemler için yanıt aranmıştır.

### **1.2.1. Alt problemler.**

- 1-Ilgında görev yapan olan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri nedir?
- 2-Ilgında görev yapan olan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumları nedir?
- 3- Ilgında görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri;
  - a. Medeni durum
  - b. Öğrenim durumu
  - c. Görev yaptığı okul türü



- d. Meslekteki kıdem
- e. Cinsiyet
- f. Öğretmenlik branşı

Değişkenlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmakta mıdır?

4. Ilgında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları;

- a. Medeni durum
- b. Öğrenim durumu
- c. Görev yaptığı okul türü
- d. Meslekteki kıdem
- e. Cinsiyet
- f. Öğretmenlik branşı

değişkenlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmakta mıdır?

5. Ilgında görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel sinizme ilişkin tutumları arasında bir ilişki var mıdır?

6. Ilgında görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının belirlenmesinde anlamlı bir yordayıcı mıdır?

### 1.3.Araştırmanın Önemi

21.yy'da önemli değişkenlerden bir tanesi durumunda olan eğitim, bireysel ve toplumsal kalkınma ile birlikte ekonomik ve sosyal gelişimin temelini oluşturur. Eğitim aracılığıyla bireyler istendik yönde bilgi, beceri ve tutuma sahip olurlar. Ancak amaçlanan istendik kazanımlar, öğrenme- öğretme sürecinin kalitesine, öğretme etkinliğini gerçekleştiren ve bu süreçte önemli bir yeri olan öğretmenlere bağlıdır (Kozikoğlu ve Özcanlı, 2020: 271). Öğretmenlerin başarısı ve nitelikli öğretim hizmeti birçok unsurdan etkilenebilmektedir (Kozikoğlu& Özcanlı, 2020: 271). Aynı zamanda Öğretmenlerin mesleğini etkili bir şekilde yapabilmesi için huzurlu, fikirlerinin kabul ve değer gördüğü bir ortama ihtiyaç duydukları

düşünülmektedir (Afat ve Arslan, 2019: 224). Eğitim örgütlerinin temel ögesi durumundaki öğretmenler diğer kurumlardaki çalışanlar gibi yönetilmektedir (Efil, 1994: 17).

Martinez'e (1997) göre duygusal zekâ çalışanların örgütlerdeki başarısı için en önemli belirleyicidir (Sosik ve Magerian, 1999; Akt, Babaoğlan, 2010: 122). Duygusal zekâ doğru yer ve zamanda doğru duygusal tepkileri verme, bireysel ve mesleki amaçları dengeleyerek kullanabilme beceri olarak da tanımlanabilir. Öğretmenlik mesleğinin niteliği düşünüldüğünde duygu yoğun olması sebebi ile çalışma ortamlarında duyguların yönetimi önemli bir süreçtir (Toytok, 2013: 27). Yönetim alanındaki başarısızlıklar incelendiğinde duygusal yetersizlikten kaynaklı iş ilişkilerinde zayıflık, otoriter yönetim anlayışı ve üst yönetim ile sık sık çatışma yaşanması olarak gözlenmiştir (Babaoğlan, 2010: 122).

Duyguların iyi yönetilememesi çalışma ortamlarında bir takım negatif tutumların geliştirilmesine sebep olabilmektedir. Belirtilen negatif tutumlardan bir tanesi de örgütsel sinizm tutumudur. Öğretmenlerin okuldaki uygulamalara olan inançsızlığı, niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerin dürüstlükten yoksun olduğu inancı olarak tanımlanabilir (Helvacı ve Çetin, 2012: 1475).

Öğretmenlerin sahip oldukları duygusal zekâ düzeyleri çalışma ortamlarında karşılaştıkları negatif tutum ve davranışlar ile baş etmelerini kolaylaştırabilir, örgüt içerisindeki verimi artırabilir. Aynı zamanda öğretmenler gelecek nesilleri inşa ettikleri için içerisinde buldukları toplum yapısını şekillendirmekte önemli roller üstlenmektedir. Mesleğini severek yapan ve üretken öğretmenler yetiştirmek için günümüz modern dünyasında sadece entelektüel beceriler ile donatılmış olmalarının yetersiz olduğu aynı zamanda duygusal yeterliliklere ihtiyaç duyulduğu yapılan çalışmalar ile ortaya koyulmuştur. Duygusal beceriler geliştirildiğinde karşılaşılan olumsuz durumlar ile başa çıkabilme becerileri güçlenecek ve öğretmenlerin mesleki doyumlarının artacağı düşünülmektedir. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel sinizm tutumları

arasında var olan ilişkiye yönelik çok az çalışmaya rastlanmıştır. Hem duygusal zekâ hem de örgütsel sinizm kavramları Türkiye’de halihazırda yeterli literatüre sahip olmayan kavramlardır. Bu araştırmanın alandaki boşluğun doldurulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Eğitim ortamlarında duygusal zekânın önemi yadsınamaz. Öğretmenlerin duygusal düzenlemelerini yapabilmeleri onların karşılaştıkları problemlerin çözümlenmesinde önem arz etmektedir. Araştırmada elde edilecek bulguların öğretmenlerin farkındalık düzeylerinin yükselmesine yardımcı olacağı aynı zamanda eğitim ortamlarında verimi artıracığı düşünülmektedir. Araştırma Konya ili Ilgın ilçesinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki bağımsız anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde çalışmakta olan öğretmenleri kapsamaktadır ve farklı tür ve kademelerde çalışan öğretmenler ile yapılacak çalışmalara öncü olacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın öğretmenlerin hâlihazırdaki duygusal zekâ düzeylerinin belirlenmesi ve çalıştıkları örgüte yönelik besledikleri olumsuz tutumları fark edebilmeleri örgütlerde karşılaşılabilecek farklı tutum ve davranışsal problemlerin çözümüne ışık tutacağı öngörülmektedir.

#### **1.4.Varsayımlar**

1. Öğretmenlerin veri toplama aracını objektif olarak cevaplandığı varsayılmıştır.

#### **1.5.Sınırlılıklar**

1. Bu araştırma Konya ili Ilgın ilçesindeki okullar ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma MEB’e bağlı anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise kademeleri ile sınırlıdır.
3. Bu araştırma 2019- 2020 eğitim- öğretim yılı ile sınırlıdır
4. Bu araştırma Deniz, Özer ve Işık tarafınca Türk diline adapte edilen Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği Kısa Form (DZÖÖ-KF) ve Sağır ve Oğuz tarafınca 2012 yılında geliştirilmiş olan Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeği ile sınırlıdır.

## 1.6.Tanımlar

**Duygusal Zekâ:** Duyguları anlamlandırma, düşünceye üretirken duygudan yardım alma ve genişletebilme, duygusal bilgiyi işleyebilme, duyguları zihinsel ve duygusal gelişime öncü kılmayı sağlayabilmektir (Mayer ve Salovey, 1997).

**Sinizm:** Sinizm genel çerçevede güven duymama ile birlikte hayal kırıklığını nitelendirirken özel bir tutum olarak herhangi bir kişi, grup, kurum, ideoloji ya da toplumsal geleneğe yöneltilmiş reddedici duygulardır (Andersson& Bateman, 1997: 450).

**Örgütsel Sinizm:** Araştırmacılara göre örgütsel sinizm hayal kırıklığına uğrama, örgütsel olaylarda haksızlığa maruz kalmanın bir sonucu olarak öğrenilmiş bir tutumdur (Wilkerson, Evans& Dawis, 2008: 2274).

**Zekâ:** Salovey ve Mayer (1990: 187) zekâyı geniş bir yetenek kümesi olarak tanımlamıştır. Zekâ zihinsel olarak öğrenme, öğrenilenleri kullanabilme, yeni durumlarda yararlanabilme ve çözüm yolları üretebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Gürel, Tat, 2010: 336).

## 2.Bölüm

### Literatür

#### 2.1.Duygusal Zekâ

**2.1.1.Duygu.** Duygu olgusu felsefe, psikoloji, biyoloji başta olmak üzere birçok bilim dalında merak edilmiş ve bu konuda birçok tanım yapılmıştır. Duygular, bedensel, zihinsel, güdüsel ve deneyimsel olmak üzere birçok psikolojik alt sistemi de içerisine alan karmaşık tepkilerdir. Aynı zamanda duygular birey için olumlu ya da olumsuz olarak atfedilmiş bir anlam içeren içsel veya dışsal bir duruma cevap olarak ortaya çıkar ve potansiyel olarak kişisel ve sosyal etkileşimin zenginleştirici deneyime dönüşmesine yol açabilecek bir şeydir (Mayer, Salovey, 1990: 185). Duygular Latince’ de çok güçlü etkileri olan unsurlardır ve *motus anima* türkçe ifadesi ile “insanı harekete geçiren ruh” şeklinde tanımlanmıştır (Cooper& Sawaf, 2003).

Yunan filozof Epictetus duygularımızın dünyayı yorumlama biçimimizden etkilediğinden söz eder (Stein, 2009). Aristoteles’e göre duygular üzgün ya da mutlu zamanlarda algılarımız ya da varsayımlarımızla birlikte ortaya çıkan olgulardır. İstek uyandırır ama tek başına bir işlevleri olmadığından bilinç ile birlikte hareket ederler (Edizler, 2010: 2971). Spinoza (2011: 381) duyguyu insanın fiziksel olarak etkinliğini artıran, azaltan ya da engelleyen bir mekanizma olarak tanımlamış ve üç ilkel ya da esaslı duygulanışı; sevinç, keder ve arzuyu kabul etmiştir.

Duygular fizyolojik ifadesi ile neokorteks ile amigdala arasında yer alan bağlantılardır (Somuncuoğlu, 2005: 271). Tarhan (2010: 30) temel duyguların biyolojik yönüne vurgu yapar ve dürtüsel duygulardan söz eder bu duygular açlık, susuzluk, üreme ve saldırganlık gibi temel güdülerdir. Dürtüsel duygular hayvanlarda da bulunur. Goleman’a (2011: 895) göre ise Duygu, “Bir hisse has belirli fikirler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimidir”.

Başka bir tanımda ise duygular temel olarak insanlar ve birbirleri ile olan ilişkilere yönelik uyarılar olarak değerlendirilebilir. Bireye kendi yaşamı ile ilgili; ne olduğunu, nasıl hissettiği ve etrafınızda neler yaşandığını anlatır (Caruso ve Salovey, 2004: 41).

Temel duyguların sınıflandırılması ile ilgili farklı görüşler vardır ancak genel geçer bir sınıflandırma şu şekildedir:

*Öfke*: Hiddet, hakaret, hınç duyma, kindarlık, rahatsız olma, düşmanca tutumlar.

*Üzüntü*: Acı, kederli olma, melankolik olma, kendine acıma, yalnız kalmak.

*Acı*: Kaygılı, kuruntulu ve sinirli olma hali, tasalanma, hayrete düşme, şüphe duyma.

*Zevk*: Mutlu hissetme, coşkun olma, rahatlık, tatmin olma, haz duyma, ve patolojide mani.

*Sevgi*: Kabul görmek, güvenli hissetme, iyi olma hali, yakından ilgilenme

*Şaşkınlık*: Şoke olma, hayret, afallamak, meraklanma.

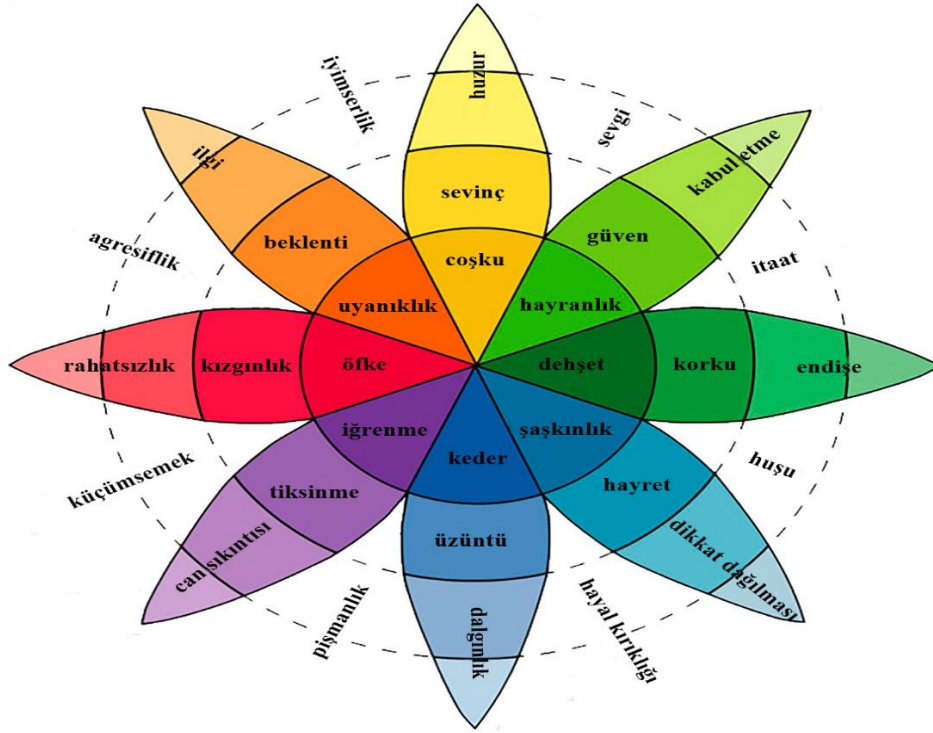
*İğrenme*: küçümsemek, tiksinti, nefret duymak, hoşlanmamak, itici bulmak.

*Utanç*: Suçlu, pişman hissetme, küçük düşmek, üzölmek (Goleman, 2011: 896-897).

Duygu olgusunu tanımlayan başka bir çalışma da Plutnick tarafından 1991 yılında yapılmıştır. Bu çalışmada sekiz temel duygu olduğu ve bu duyguların bir araya gelerek daha karmaşık duyguları oluşturduğundan söz edilmiştir (Plutnick, 1991; Beltrán, Narravate, Rubio- Manzano, Martínez-Araneda, ve Vidal- Castro, 2019: 987).

Şekil 1

*Duygu Çemberi (Plutnick, 1991; Beltrán et al., 2019: 988)*



**2.1.2.Zekâ.** Zekânın doğası ile ilgili fikirler binlerce yıldır varlığını sürdürmektedir ve ilk çalışmalar filozoflar tarafından yapılmıştır. Platon insan zekâsını farklı özelliklerdeki balmumu bloklarına benzetmiştir. On sekizinci yüzyıl filozoflarından Immanuel Kant ise farklı zekânın farklı yönleri olduğuna ve bu yönlerin insanlarda açıkça farklılık gösterdiğine inanmıştır. (Cianciolo& Sternberg, 2004: 1-2). Yirminci yüzyıl başlarında ilk defa zekâ testi geliştiren Binet'e ait zekâ tanımı ise adaptasyon ve değerlendirme yapabilme yeteneğidir (Taş, Yılmaz, 2016: 98).

İngiliz psikolog Charles Spearman ise, davranışı yordayarak zekâyâ ulaşmaya çalışmıştır. Tek merkezli zekâ anlayışı çevresinde özel yetenekleri barındırır (Taş, Yılmaz, 2016: 98). Aynı zamanda Spearman zekâyı deneysel ve istatistiksel olarak keşfeden ilk kişidir. Amerikan psikolog Louis L. Thurstone ise zekânın yedi farklı ve birbiri ile ilişkili faktörden oluştuğunu söylemiştir. Bu faktörler sözel anlama, sözel akıcılık, aritmetik

hesaplama ve problem çözüme, hafıza, algısal hız, akıl yürütme ve mekânsal görselleştirme (Cianciolo & Sternberg, 2004: 6).

Zekâ; bilişsel bakış açısına göre, bilgiyi referans almaktır. Problem çözüme yöntemi olarak bilişsel becerilerin kullanılmasıdır. Gelişimsel anlayış zekâyı, uyumlu problem çözüme olarak ele alır ve zekâ sayesinde yaşamını devam ettirmek ve yeni bir şey üretebilmek mümkündür. Psiko-dinamik anlayışta ise, insanlar korkularından uzaklaşmak ve arzularını tatmin etmek için zekâlarını kullanmasıdır (Titrek, 2016: 6).

**2.1.3. Duygusal zekâ.** Duygusal zekâ araştırmaları, zeki olarak tabir edilen kişilerin hem çalışma hem de çalışma dışı hayatlarında her zaman iyi olmamalarının anlaşılması ile başlamıştır (Cooper & Savaf, 2003). Duygusal zekâ araştırmaları, zeki olarak tabir edilen kişilerin hem çalışma hem de çalışma dışı hayatlarında her zaman iyi olmamalarının anlaşılması ile başlamıştır (Cooper & Savaf, 2003). Matthews ve meslektaşlarına göre duygusal zekâ kelimesi ilk olarak 1966 yılında Leuner'in kaleme aldığı "Duygusal Zekâ ve Kurtuluşu: Kadınlar Üzerinde Psikodinamik Bir Çalışma" başlıklı çalışmada yer almıştır. Bu çalışmada düşük duygusal zekâ nedeniyle sosyal rollerini reddeden yetişkin kadınlara değinilmektedir (Saticı, 2018: 54). Akademik olarak ise ilk kez Payne (1985) tarafından kullanılmıştır ve bu çalışmada okullarda terapilerle duygusal zekânın güçlendirilmesinin gerekliliğine vurgu yapılmaktadır (Mavruk Özbiçer, 2018: 12).

Mayer ve Salovey (1993) duygusal zekâyı duyguların ifadesi, kişinin hem kendi hem de başkalarına ait duyguları anlamlandırıp organize etmesi ve problem çözümede duygusal becerilerin kullanması olarak ifade etmiştir. Duygusal zekânın bir parçası olan davranışlar genellikle sosyal zekâ ile birlikte değerlendirilir çünkü sosyal zekâ insanları ve kendini anlama ve yönetme yeteneği olarak tanımlanmıştır (R. L. Thorndike & Stein, 1937; Mayer, Salovey, 1993: 435). Başka bir ifade ile duygusal zekâ sosyal zekâ içerisinde yer alır. Kişinin hem kendisi hem de başkalarına ait duyguları gözleme, ifade etme, düzenleme aynı zamanda



kullanma yeteneğini içerir. Mayer ve Salovey'e (1990) göre duyguların kullanımı ile kast edilen esnek planlama yapabilme, yaratıcı düşünme, dikkatini verme ve motivasyona sahip olmanın ifadesidir.

Caruso ve arkadaşlarına göre duygusal zekâ, duygusal bilgiyi işleme yeteneğidir. Özellikle duyguları anlamayı, algılamayı, özümsemeyi ve kontrol etmeyi içerisinde barındırır (Danciu, 2010: 2228).

Bar-On' a (2006) göre duygusal zekâ kişiye çevreden gelen talep ve baskılara karşı duygusal, kişisel ve sosyal yeterlilikleri içeren becerileri olarak tanımlamıştır ve duygusal zekâ (EQ) yeteneklerinin IQ yetenekleri ile etkileşim halinde olduğunu ve desteklediğini ifade etmiştir. Goleman' a (2011) göre de duygusal zekâ ile entelektüel zekâ birbirinin karşıtı değil ancak birbirinden farklı becerilerdir ve birbiri ile bağlantılıdır. Bununla birlikte duygusal zekâ bireylerin günlük yaşamlarındaki talepleriyle baş edebilmelerini destekleyen duygusal, kişisel ve sosyal becerilerin de birbirleriyle etkileşimli olduklarını savunmaktadır (Bar- On, 2006).

Duygusal zekâyı iş yaşamı bağlamında değerlendiren Weisenger duygusal zekâyı iki bölüme ayırır: duygusal zekâyı artırmak ve ilişkisel olarak kullanmak. Bu anlayışa göre duygusal zekâ geliştirilebilir ve insan ilişkilerinde kullanılabilir (Bacanlı, 2014).

Cooper ve Sawaf (1997) farklı olarak duygusal zekâ kavramını yönetim ve organizasyon bağlamında liderlik ile ilişkisini inceler ve şöyle tanımlar: “Duygusal zekâ, duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi, bilgisi, ilişkileri ve etkisinin bir kaynağı olarak duyumsama, anlama ve etkin bir biçimde kullanma yeteneğidir”. Aynı zamanda Duygusal zekâ herhangi bir problem karşısında olası çözümleri çok hızlı bir şekilde değerlendirebilmeyi ve salt zekâdan daha iyi çözümler bulabilmeyi sağlar (Cooper ve Sawaf, 2003).

Salovey ve Gardner ise duygusal zekâyı detaylı bir açıklama getirmiş ve beş temel başlık olacak şekilde sınıflandırmıştır:

*Özbilinç:* Benliği tanımak –bir duyguyu yaşarken farkına varma– duygusal zekânın temel taşıdır. Farkındalık duyguları yönetebilmeyi sağlar.

*Duyguları Yönetmek:* Duyguyu gerektiği yönlendirebilme, özbilinç temeli üzerine bina edilir.

*Kendini Harekete Geçirmek:* Duyguyu belirli bir amaca yönlendirebilmek, dikkati verebilme, kendini harekete geçirebilme, kendini kontrol edebilme ve yaratıcı olmak için gerekir.

*Başkalarının duygularını anlamak:* Duygusal özbilinç üzerine temellenen bir başka yetenek olan empati, insan ilişkilerinde temel beceri olarak karşımıza çıkar.

*İlişkileri yürütebilmek:* İlişki kurabilme, başkalarını duygusal olarak yönetebilme becerisi olarak karşımıza çıkar (Goleman, 2011: 155- 157).

**2.1.4.Duygusal zekâ modelleri.** Duygusal zekâ literatüründe zekânın bir alanı olarak yer almaya başlaması ve popüler hale gelmesi ile birlikte doğru ölçümler yapabilmek için güvenilir ölçme araçları geliştirme ihtiyacı doğmuştur. Duygusal zekâ kuramının ortaya çıktığı tarihten bu güne kadar birçok fikir ve modelleme ortaya konmuş ve farklı araştırmacılar duygusal zekâ kavramının farklı boyutlarına açıklamalar getirmiştir. Literatürde en çok rastlanan modeller ise Peter Salovey ile John Mayer'e ait "Duygusal Zekâ Modeli", Daniel Goleman'ın "Duygusal Yetkinlik Modeli", Reuven Bar On'un "Duygusal Zekâ Modeli", Robert K. Cooper ile Ayman Sawaf'a ait "Duygusal Zekâ Modeli" olmuştur.

**2.1.4.1.Peter Salovey ve John Mayer' in bütünleştirici yetenek modeli.** Salovey ve Mayer' in 1997 yılında geliştirdiği model; duyguları gerçekçi bir bakış açısı ile anlamlandırma ve ifade etme yetisi, duyguları düşüncelere yol gösterecek şekilde kullanma yeteneği, duyguları nedenleri ile anlama yetisi ve duygusal, entelektüel gelişime katkı sunmak için duyguları düzene koyma ve yönetme yeteneği olmak üzere dört boyuttan meydana

geldiğini ileri sürmektedir. Bu dört yetenek kendi aralarında hiyerarşik olarak düzenlenmiştir (Mayer, Salovey& Caruso 2000: 400)

Modelde odaklanılan ilk nokta günlük yaşamdaki duyguların algılanması ve ifade edilmesidir. Algılamak ile kast edilen ise duyguların yüz, ses ya da farklı iletişim kanalları ile ifade edilmesini anlayabilmektir. Duygusal zekânın ilk boyutu önemlidir çünkü; bir kişi duygular tarif edilirken dikkatini başka bir şeye yönlendirirse mesajları anlama ve dikkate alma gerçekleşmeyecektir (Salovey& Mayer, 1997).

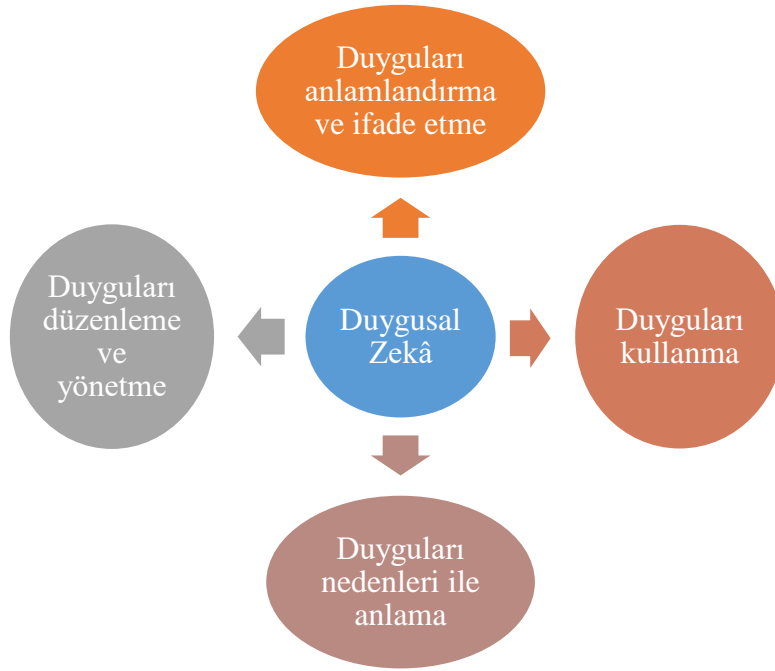
İkinci boyut olarak ele alınan duyguları düşüncelere yol gösterecek şekilde kullanma yeteneği; duyguların bilişsel sürece nasıl dâhil olduğuna odaklanır. Algılanan olaylar iyimser ya da karıştı bakış açıları ile değerlendirilir ve yorumlanır (Salovey& Mayer, 1997).

Üçüncü boyutta yer alan duyguları nedenleri ile anlama yeteneği ise duyguların birbirinden ayırt edilmesi ve farklı duyguları birbiri ile ilişkilendirmektir. Örneğin; hor görme, öfke ve iğrenme duygularının harmanlanmasıdır (Mayer vd., 2000).

Dördüncü boyut ise daha karmaşık duygusal süreçleri açıklar. Duyguları düzenleme ve yönetme becerisi olumlu ve olumsuz duygulara açık olabilmektir. Yani duygusal zekâsı yüksek olan bireyler ruh hali değişimleri ile başa çıkabilirler. Olumsuz duyguları olumluya çevirebilirler (Mayer vd., 2000).

## Şekil 2

Mayer ve Salovey'in Bütünleşik Yetenek Modeli (Satterfield, 2017: 8)



**2.1.4.2. Daniel Goleman'ın duygusal yetkinlik modeli.** Daniel Goleman' a (2018)

göre entelektüel ve duygusal olmak üzere iki farklı zekâ çeşidi vardır. Her ikisi de beynin farklı bölümlerinin etkinliğini ifade eder. Duygusal zekâ entelektüel merkezler ile ahenk içinde çalışan duyu merkezleri ile ilgilidir. Daniel Goleman'a ait duygusal zekâ modeli Salovey ve Mayer'in modelinden uyarlanmış beş temel duygusal ve sosyal yeterliliği içerir.

*Özbilinç:* Bireyin şu anda hissettiklerinin farkında olması ve gerçekçi temellere dayanan bir kendine güven duygusudur.

*Kendine çekidüzen verme:* Bireyin duygularını hedeflerine ulaşmayı sağlayacak biçimde düzenlemesidir.

*Motivasyon:* Bireyin engellenmişlik duygusu ile baş etme çabasını gösterebilmesi

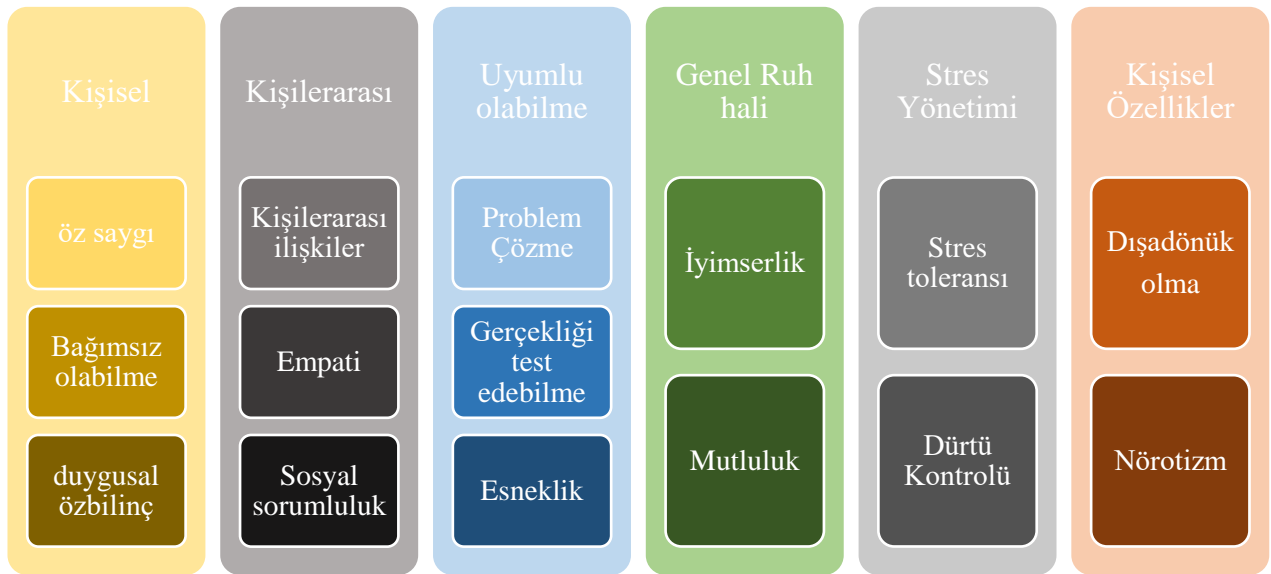
*Empati:* Bireyin olaylara bir başkası açısından bakabilmesi ve samimiyet kurup uyum sağlayabilmesi

*Sosyal Beceriler:* Bireyin iletişim kurarken duygularını doğru kanallar kullanarak etkileyici olabilmesi ve sosyal durumları başarılı bir iletişim yöntemi ile idare edebilmesi (Goleman, 2018: 390).

**2.1.4.3. Reuven Bar On' un duygusal zekâ modeli.** Bar On' a göre duygu anlamında ve sosyal açıdan zeki olmak, etkin bir anlamlandırma, kendini anlatabilmek, başarılı ilişkiler kurmakla birlikte günlük yaşamdaki baskı ve taleplerle başa çıkabilmektir (Bar On, 2005). Bu modele göre genel zekâ, (EQ) duygusal zekâ ve (IQ) entelektüel zekânın hesaplanması ile meydana gelir. Duygusal zekâ zamanla gelişme gösterir, hayat boyu farklılaşır. Süreç odaklı bir kuramdır (Bar On, 2000).

Şekil 3

*Bar-On' un Karma Duygusal Zekâ Modeli (Satterfield, 2017: 9)*



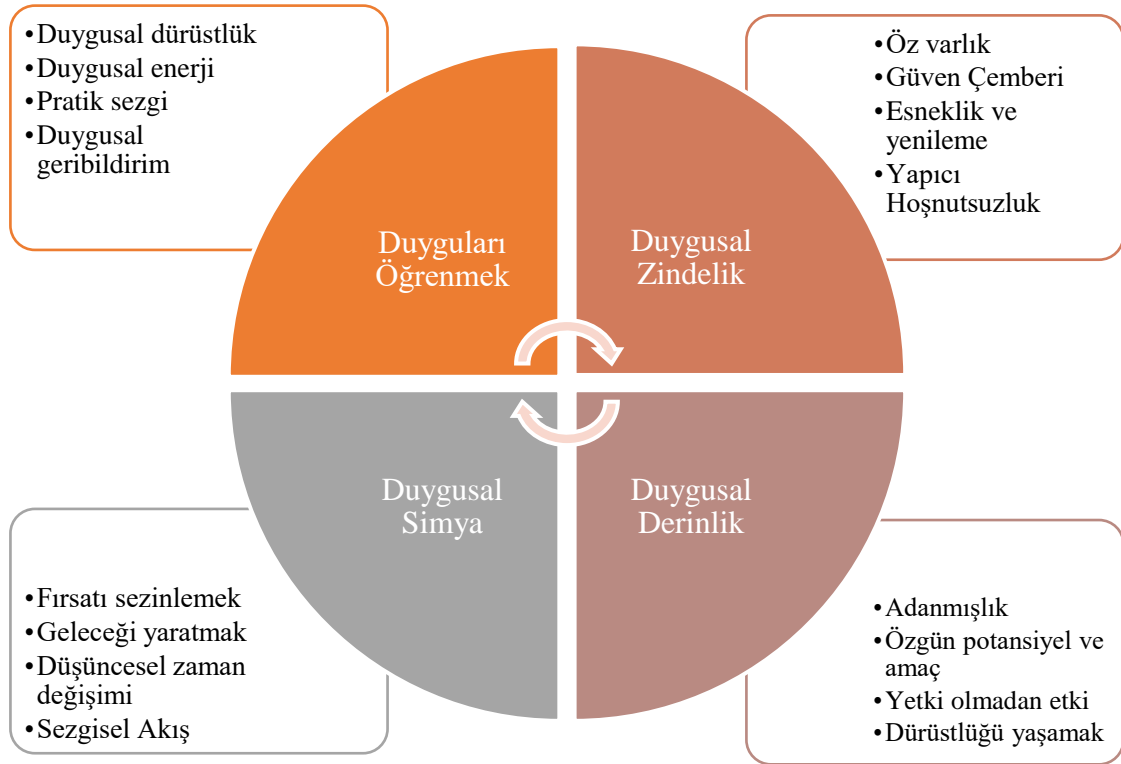
**2.1.4.4. Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf' in duygusal zekâ modeli.** Cooper ve Sawaf (2003)'e göre Dört köşe taşlı model Duygusal zekâyı psikolojik çözümleme ve felsefeden ayırıp doğrudan bilime ve uygulamaya sokmuştur. Belirlemiş oldukları köşe taşları ise “duyguları öğrenme, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simya” dır.

Duyguları öğrenme kişinin çevresindeki duygularını fark etmesine, duygusal zindelik ise güven çemberi oluşturarak esnek olmaya ve hoşnutsuzlukları yapıcı bir şekilde ifade

etmeyi içerir. Duygusal derinlik kişisel farkındalık ile bir amaca yönelmeyi ve sorumluluk alabilmeyi ve son olarak duygusal simya ise sezgisel farkındalık ve geleceği inşa edebilmeyi içerir (Cooper ve Sawaf, 2003).

Şekil 4

*Cooper ve Sawaf'ın (2003: 35) Dört Köşe Taşı Modeli*



### 2.1.5. Duygusal zekâ kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar.

**2.1.5.1. Duygusal zekâ kavramı ile ilgili yapılan yurtiçi araştırmaları.** Duygusal zekâ ile ilgili araştırmalar ele alındığında kavramın tarihsel gelişiminin ülkemizde yeni olduğu görülmektedir.

Yeşilyaprak (2001: 144) duygusal zekânın eğitim açısından doğurgularını incelediği araştırmasında öğretmenlerin ders planı yaparken duygusal zekânın kapsadığı özbilinç, duygu yönetimi, empatik olma, motivasyon ve sosyal ilişkiler geliştirme bağlamında yapılabilecekler ve duygusal zekâyâ öğretim faaliyetinde nasıl yer verilir üzerine düşünceleri gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Doğan ve Şahin (2007: 249) duygusal zekânın örgütler için önemini ele aldıkları araştırmalarında duygusal becerilerin başarılı bir liderlik için gerekli olduğu ve duygusal zekânın doğru ölçülmesinin örgütlere lider seçimi ve eğitiminde önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Erdemir (2013) 357 ilköğretimde çalışan öğretmenlerinin duygusal zekâları ile psikolojik yıldırma algıları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında duygusal zekâsı yüksek öğretmenlerin mobbing algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Deniz, Özer ve Işık (2013) Petrides ve Furnham'ın (2000a, 2001) geliştirilmiş olduğu "Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği-Kısa Formu" nu (DZÖÖ-KF)" Türk dili uyarlamasının geçerlilik ve güvenilirliğini incelemişlerdir. Araştırmaya ait bulgulara göre geçerli ve güvenilir bir ölçme aracını literatüre kazandırmışlardır.

**2.1.5.2.Duygusal zekâ ile ilgili yapılan yurtdışı araştırmaları.** Carruso, Mayer ve Salovey (2002), 183 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında duygusal zekâ ile kişilik arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre duygusal zekânın kişilik özelliklerinden farklılaşan bir zekâ alanı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın bir başka bulgusu da duygusal zekâ düzeyleri güvenilir olarak ölçülebildiğidir.

Gardner (2005) Duygusal Zekâ ve Mesleki Stres isimli araştırmasında 320 işçi ile çalışmıştır. Araştırma, duygu olgusu ile bilinç durumu arasında ne düzeyde bir ilişki bulunduğu odaklanmıştır. Duyguları tanımaya ve ifade edilen duyguları anlamlandırma, duyguların yönetimi ve kontrol edilebilirliği olmak üzere duygusal zekânın dört alt boyutunun mesleki stres sürecini önemli boyutlarda etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Stein ve Book (2003)'e göre Multi Health System Inc. tarafınca 3831 kişi ile yapılmış araştırmanın bulgularına bakıldığında, duygusal zekâ yaş ile birlikte artış göstermektedir. Ölçme aracı olarak Bar-On tarafından geliştirilen duygusal zekâ ölçeği kullanılmış bununla

birlikte birçok yaş grubundan birey ile çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre duygusal zekâ durumu yaş ile birlikte artış göstermekte ve 50’li yaşlarda en yüksek seviyesinde olmaktadır. Araştırmanın bir diğer bulgusu da entelektüel zekâ (IQ) 19-20 yaşlarında en yüksek seviyeye ulaştığı ve yaşın ilerlemesi ile birlikte azaldığı görülmüştür.

Bar-On (2005), Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada’da çok geniş bir yaş aralığı (16 ve 100 arası) yer alan, ortalama yaşın 34 olduğu geniş katımlı araştırmasında, yaş ile birlikte duygusal zekâ düzeylerinin yükseldiğini, kadın katılımcıların duygularını anlama boyutunda, erkek katılımcıların ise duygularını kontrol etmede daha yüksek puanlara sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bir diğer bulgusu da katılımcıların etnik kökenlerinin duygusal zekâ durumunda anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı gözlenmiştir.

Schute ve arkadaşları (2007) 7898 kişi ile yaptıkları “A metaanalytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health” isimli araştırma bulgularına göre duygusal zekânın sağlık durumu ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Duygusal zekâsı yüksek olan bireylerin daha sağlıklı oldukları görülmüştür.

## **2.2.Örgütsel Sinizm**

**2.2.1.Örgüt kavramı.** “Örgüt kavramı, sosyoloji, psikoloji, antropoloji, siyaset bilimi, yönetim bilimi gibi çeşitli sosyal bilimlerin ilgi alanına giren bir kavramdır. Bu nedenle, söz konusu bilim dallarına bağlı olarak değişik biçimlerde örgütsel tanım ve çözümlenmeler yapılabilmektedir” (Şişman, 1995: 1). Katz ve Kahn (1977: 436)’ye göre örgüt; belli sayıda kişiden oluşan kalıplaşmış ve belirli ölçülere göre yapılan eylemlerin bir araya gelmiş halidir. Tarihsel süreç içerisinde giderek karmaşık hale gelen yaşam koşulları insanların birlikte yaşamalarını ve iş birliği yapmalarını zorunlu hale getirmiştir bu bağlamda başka bir örgüt tanımı da belirli bir amaca ulaşmak üzere birlik olan ve güç birliği yapan insan topluluğudur (Akdur, 2003: 1). Örgütler ekip çalışmasının gücünden başarı ile yararlanmasına rağmen bazı örgütler problemlerle karşılaşmıştır. Örgüt çalışanları; çalışma ortamlarında ilişki kurma,



kararlara katılma, ekibin hedeflerine bağlı kalma, çatışma çözümü ve iletişim gibi becerilere ihtiyaç duymaktadır (Reece& Reece, 2018: 6). Nitekim çalışma ortamlarında karşılaşılan problemler çalışanların kişilik özellikleri, örgüt kültürü, yönetsel anlayış, çalışma grubunun etkisi gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Reece& Reece, 2018: 10). Çalışma ortamlarında karşılaşılan olumsuz tutum ve davranışlardan bir tanesi de örgütsel sinizmdir.

**2.2.2.Sinizm kavramı, tanımı, tarihçesi.** Antik Yunan felsefinde bir inanış olarak gün yüzüne çıkan sinizm kavramı Yunan dilinde köpek anlamı taşıyan kyon kelimesinden ya da Atina çevresinde Sinik okulunun yer aldığı bir kasaba olan Cynosarges'ten geldiği düşünülmektedir (Çetin, Helvacı, 2012: 1477). Sinikler iyi bir yaşamı kendi kendine yetebilme ve bağımsızlık olarak karakterize etmişlerdir (Brandes, Dean, Dharwadkar, 1998: 342).

Türk Dil Kurumu (TDK) Türkçe sözlüğündeki ifadesi ile sinizm; “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” olarak tanımlanmıştır. Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes Atina'daki sinik (kinik) okulunun kurucusudur ve sinik okulunun kuralı *erdem için erdem* yani aşırı olan bütün hazzardan uzak durmaktır (Weber, 1998). Andersson'a (1996; 1396) göre ise Antisthenes'e sık sık bağlı olsa da aslında öğrencisi Diyojen tarafından kurulan sinik okulu dünyaya dair isteklerden arınmış örnek bir hayat yaşamak isteyen idealistler için bir cennet olarak kuruldu. Erdem bilgi sayesinde elde edilebilen ve mutluluğu erdemli bir insan olmakla ortaya çıkacağını savunmuştur (Hançerlioğlu, 1995: 73). Antisthenes, sinizm felsefesi doğrultusunda kendisine ait olan eşyaları ihtiyacı olan kişilere dağıtmış ve doğal yaşam düşüncesini desteklemeyen, daha sonra kazanılan şeyleri küçümsemesi ile tanınmıştır (Hançerlioğlu, 1995: 73). Yine bilinen bir başka sinik felsefecisi Diyojen'dir. (Weber, 1998: 47). Antisthenes'in öğrencisi olan Diyojen “elinde

lamba ile gün ışığında dürüst bir adam arayan” hikayesi ile bilinir (Brandes, Dean, Dharwadkar, 1998: 342).

Özellikle karşılıklı güven ilişkisinin bulunmadığı toplumlarda sinizm yaygın olarak görülen bir kişilik özelliğidir (İrmiş, Öndeş, 2018:2 ). Sinizm insanların düşmanca, dengesiz ve güvensiz dünya ile baş etmelerinin bir yoldur (Mirvis& Kanter, 1991: 54). Sinik eğilimleri olan bireyler, insanlara güven duymakta zorlanırlar, insanların içten ve gerçek olmadıklarını düşünür aynı zamanda onları dürüst olmayan insanlar olarak nitelendirirler. Sinikler karşısındaki insanlara yardımsever davranmazlar, insanların tutarsız ve güvenilmez olduklarına inanırlar (İrmiş, Öndeş, 2018: 2). Aynı zamanda sinikler yalan söylemenin, sahte bir yüze bürünmenin ve başkalarından faydalanmanın insan karakterinin temel özelliği olduğuna inanırlar (Mirvis& Kanter, 1991: 53).

Siniklerin sahip olduğu temel özellikler vardır (Özgener vd., 2008: 54):

1. Sinikler gerçekçi olmayan davranışları ve karşıdaki kişiyi kullanmasını insanların temel özellikleri olarak görürler.
2. Sinikler insanların tutarsız davranışları olduğunu aynı zamanda güvenilmez ve bencil olduğunu düşünürler.
3. Sinikler herhangi bir örgüt, grup veya kişiye ilişkin düşüncelerinde utanç, tiksinti ve sıkıntı hissedebilir.
4. Sinikler herhangi bir psikolojik objeye karşı kesin ifadeler içeren eleştiriler yapabilirler.

**2.2.3.Örgütsel sinizm.** Kavram örgüt psikolojisi ve davranış alan yazınında yeni yer alan bir kavram olmakla birlikte örgüt kuramcılarının dikkatini çekmeye başlamıştır (Mete, 2013: 476). Örgütsel sinizm 1990’lı yılların başında gelişme göstermeye başlamış olup kavramın ortaya çıkışı Kanter ve Mirvis’in (1989) Amerikalı çalışanlar üzerine yazdıkları bir kitap ile olmuştur (Kalağan, 2009: 38). Örgütsel sinizm kavramının son yıllarda önem

kazanmaya başlamasının nedeni örgütlerin başarısını olumsuz yönde etkileyen bir olgu olmasıdır (Bilgiç, 2017: 91). Tarihsel süreç içerisinde düzeni eleştiren bireysel erdemi öne çıkaran nispeten olumlu bir anlam taşıırken günümüzde karamsarlık, güvensizlik gibi olumsuz anlamların ifadesi olmuştur (Mantera& Martinsou 2001). Dean ve arkadaşları için ise (1998: 345) örgütsel sinizm bireyin çalışmakta olduğu kuruma yönelik geliştirmiş olduğu, üç boyuttan meydana gelen reddedici tutumdur: birinci boyutta örgütsel bütünlüğün olmadığı inancı, ikinci boyutta organizasyona karşı olumsuz etki ve son olarak organizasyona karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlardır. Sinikler ahlaki kurallara ve etiğe bağlı kalmayı faydalı görmezler.

Sinizm özellikle konuşulmamış fikirlere yönelik hayal kırıklığını ifade eder ve olayları kötümser bir bakış açısı değerlendirme tutumudur (Moutner, 1997; Mete, 2013: 476). Scharmer (2007) yöneticiler ile yaşanan kötü deneyimler örneğinin söylenen ile yapılanlar arasındaki farklar, uzun süreler boyunca üzerinde çalışılan projelerin veya analiz çalışmalarının sonuçsuz kalması ve bu örüntünün tekrarının sinizmi doğurduğunu ileri sürmüştür.

Abraham (2000)'e göre örgütsel sinizm örgütlerin var olan değerleri ile çalışanların kişisel değerlerinin çatışması aynı zamanda çalıştığı kurumda dürüstlük olmadığına yönelik inanış, eleştirilere yönelik yüksek düzeyde olumsuz duygusal tepkiler ile aşağılamayı içeren davranışlardır. Benzer şekilde örgüt çalışanlarının Eraslan Çapan ve Korkut Owen'e (2017: 757) göre kendisiyle ilgili yeterli, önemli ve değerli olduğuna inanmasına rağmen Arslan'a (2012) göre kişisel değerler ile çalıştığı örgüte ait değerlerin çatışması ve örgütün değerler sistemine göre davranmasından kaynaklı yaşadığı çatışma sonucunda sinik bir tutuma sahip olabileceğini belirtmiştir. Wilkerson (2002) ise örgütsel sinizmi genellikle örgütteki çalışan personelin çıkarlarına karşı çalışan prosedürler, süreçler ve yönetime karşı olumsuz tutumlar olarak tanımlar (Davis, Evans, Wilkerson, 2008: 2274). Örgütsel sinizm, okul örgütlerinde

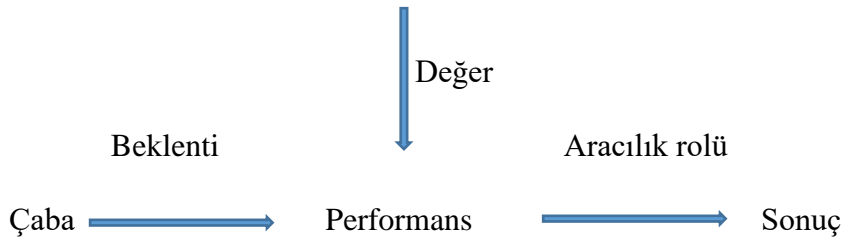
öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı olumsuz tutumlarıdır. Öğretmenlerin okulda alınan kararlara ve yapılan işlerine duydukları bir inançsızlık, güven duymama yönetenlerin gerçek kişiliklerini yansıtmadıklarına olan inanç olarak tanımlanmıştır (Helvacı., Çetin, 2012: 1475).

**2.2.4.Örgütsel sinizmin kuramsal temelleri.** Kalağan'a (2009) göre örgütsel sinizmin kuramsal temelleri “atfetme kuramı”, “tutum kuramı”, “beklenti kuramı”, “sosyal değişim kuramı”, “duygusal olaylar kuramı” ve “sosyal güdülenme kuramı” tarafından atılmıştır.

**2.2.4.1.Beklenti kuramı.** Temellerini Vroom' un (1964) attığı beklenti kuramı bir eylemin kişinin istediği şekilde sonuçlanacağına yönelik geçici inançlardır ve geçicilik ile kast edilen ise inançların değişebilir olduğudur (Pelit ve Pelit, 2014: 86). Levy' e (2017) göre çalışanın bir davranıştaki performansı ve belirli bir sonuca sergilediği performans sayesinde ulaşılmış olması arasındaki ilişkiyi ifade eder.

Şekil 5

*Levy'den (2017: 240) uyarlanmıştır.*



Beklenti kuramının örgütsel sinizm ile ilişkisi ise sinik bireyin karamsar tutumundan dolayı karşısına çıkan fırsatları, başarabilme kapasitesi olan işleri kendisine inanmaması sebebi ile başarılı bir şekilde sonuçlandıramamış olmasıdır (Pelit ve Pelit, 2014: 86).

**2.2.4.2.Atfetme kuramı.** Kişilerin kendisi veya başka kişilerin davranışlarının sebebini açıklama süreci olarak nitelendirilen nedensellik yükleme yani (Atfetme) kuramı örgütsel sinizmi etkileyebilecek bir kuramdır (Dalgın, Taslak, 2015: 139). Weiner'e göre kişiler olumsuz bir durumdan sonra olayı algılayış biçimlerine göre öfke, sempati, sorumlu

davranma ve ümit gibi duyguların önünü açan nedensel atıflarda bulunurlar (Pelit ve Pelit, 2014: 87). Çalışanların başarılı ya da başarısız sonuçlar karşısında doğru atıflarda bulunabilmeleri için örgütsel sinizmin önlenmesi büyük önem taşır (Dalgın, Taslak, 2015: 139).

**2.2.4.3.Tutum kuramı.** Tutumun aşamaları olarak kabul gören bilişsel, duyuşsal ve davranışsal ögeler aslında örgütsel sinizmin de temelini oluşturur (Pelit ve Pelit, 2014: 88). Tutumların oluşması ve gelişmesini ele alan temel yaklaşımları ise şöyledir (Freedman et al., 1978; Köklü, 1995: 84);

- Koşullanma ve pekiştirme; tutum nesnesinin özelliklerini öğrenme, davranışa dönüştürme çevre tarafından onay almaktır
- Erekler ve çatışma; bireyin tutumunun olumlu ya da olumsuz yöne evrileceğini belirler
- İşlevsellik; Kişinin yararına olacak tutumu benimsemesidir.
- Bilişsel tutarlılık; kişinin tutumlarını geliştirirken bilişsel şemalarından yararlanmasıdır

**2.2.4.4.Sosyal değişim kuramı.** Yönetimsel bağlamda sosyal mübadele kuramı örgüt durumundaki karşılıklı ilişkileri açıklar. Bireylerin ilişkisel konumu bağımlı, bağımsız ya da karşılıklı ilişki durumunda olur. Sosyal mübadele karşılıklı ilişki durumunda ortaya çıkar (Cropanzano ve Mitchell 2005). Örgüt yönetiminin tutumu çalışanların örgüte karşı tutumlarını belirleyecektir (Bolat, Bolat& Aytemiz Seymen, 2009: 219).

**2.2.4.5.Duygusal olaylar kuramı.** Bireyler iş yaşamındaki olaylara duygusal tepki gösterebilirler ve bu duygusal tepkiler kişinin iş performansı ve işten memnuniyeti üzerinde önemli etkilere sahiptir (Weiss& Cropanzano, 1996: 45). Kişilerin hayatlarında karşılaştıkları iyi ya da kötü deneyimler iş yaşamlarındaki duygusal tepkilerinde kendisini gösterebilmektedir ve bu deneyimler çalışanların buldukları örgütü algılayış biçimleri ile sinik tutum ve davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir. (Özdevecioğlu, 2004: 184).

Brown ve Cregan'a (2008: 669) göre ise duygusal olaylar kuramı, iş yerinde yaşanan olumsuz olayların neden olduğu olumsuz duygu ve davranışların işe karşı olan tutumlar üzerindeki etkisinin ifadesidir.

**2.2.4.6.Sosyal güdülenme kuramı.** Sosyal güdülenme kuramı Weiner'in (1985) geliştirmiş olduğu örgütsel sinizmin nedenlerini açıklamaya çalışan bir kuramdır (Kalağan, 2009: 52). Bu kurama göre önce olayın sonucunun nedenleri araştırılmakta sonra olaylar nedensel bağlamda değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmenin sonucuna göre bir beklenti geliştirilmekte ve gelecekteki olaylar yordanmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 89). Eaton (2000: 20) sosyal güdülenme kuramını temele alarak örgütsel sinizm modeli ortaya koymuştur. Modele göre eğer çalışan yaşadığı olumsuz tutumları örgüte atfediyorsa örgüte karşı öfke besleyebilir. Örgüt ile yaşanan deneyimler olumlu ise de örgüte sempati duyabilir. Üçüncü olarak süreğenlik boyutu ise gelecekte yaşanacak olaylara yönelik beklenti boyutudur. Beklentilere göre umut ya da umutsuzluk gelişebilir.

**2.2.5.Örgütsel sinizm türleri.** Çalışma ortamlarında beş farklı sinizm türünden söz edilebilir (Abraham, 2000: 270).

**2.2.5.1.Kişilik sinizmi.** Sinizm türleri arasında doğuştan getirilen tek sinizm türüdür ve negatif insan davranışları ile karakterize edilir. Temel duygusu güvensizlik olan kişilik sinizmi birçok insanın bencil, umursamaz ve dürüst olmadığı düşüncelerine dayanan kapsamlı genellemeleri içerir (Abraham, 2000: 271). Kişilik sinizminin pozitif ilişkili olduğu mizaç özellikleri düşük liderlik becerisi, fazla endişe, içedönük kişilik özelliği ve istismarcı bir inanış biçimi olarak tanımlanabilir (Özgener, 2008: 58).

**2.2.5.2.Toplumsal/ kurumsal sinizm.** Abraham'a göre toplumsal sinizm kişi ile toplumsal çevresi arasında yer alan sosyal sözleşmeye yönelik ihlal şeklinde değerlendirilebilir. Sosyal sözleşmenin karşılıklı yükümlülüklerin bulunduğu algısı olduğu için ihlal edildiğinde bireyler üzerine düşeni yaptıklarını düşündükleri için ihanete uğramış

hissetme gibi yoğun duygusal tepkiler gösterebilmektedir (Rousseau, 1989: 133). Benzer şekilde Özgener, Öğüt ve Kaplan (2008: 58) sosyal sözleşmenin ihlal edilmesi sisteme olan güvenin sarsılması ve iş arkadaşlarına olan inancın sorgulanması olarak düşünülebileceğini ifade etmiştir. Mirvis ve Kanter (1991: 52) çalışma ortamındaki sinik tutumların kişinin yaşamı hakkındaki bu tür tutumlar ile paralel olduğunu öne sürmüştür. Kurumsal siniklerin ayırt edici özelliği geleceğe dönük kadereci bir umutsuzluklarının olması ve bunun sorumlusu olarak sosyal ve ekonomik kurumları görmeleridir (Kanter& Mirvis, 1989; Abraham, 2000: 272).

**2.2.5.3.İşgören sinizmi.** Çalışan sinizmi şeklinde de adlandırılan iş gören sinizmi Andersson'a (1996: 200) göre iş yerindeki yöneticilere, çalışma arkadaşlarına veya işyerindeki herhangi bir nesneye karşı hayal kırıklığı, umutsuzluk, saygısızlık ve güvensizlik ile karakterize edilen olumsuz tutumlardır. İş gören sinizmi daha çok beklenen işgücü performansı ile kendilerine verilen kaynaklar arasında dengesizlik bulunan işlerde yaygındır. Kanter ve Mirvis' e (1989: 64) göre yönetim ile açık bir iletişim, çalışma koşullarındaki iyileştirilmeler, örgüt çalışanları arasında eşitlik sağlanması ve şeffaf bir ödül sistemi bu algı ile baş etmeyi sağlayabilir.

**2.2.5.4.Mesleki sinizm.** Neiderhoffer tarafından 1967 yılında polislerin rol belirsizlikleri üzerine yapılan çalışma mesleki sinizm kavramının tanımlanmasına öncülük etmiştir (Brandes, Dharwadkar, Dean, 1998: 344). Mesleki sinizm tükenmişlik ile ilişkilidir (Delken, 2004; 16). Cordes ve Dougherty'e (1993) göre çalışanın organizasyonel beklentileri ile işyerinin mevcut gerçekleri önemli ölçüde farklılık gösteriyorsa çalışanların iş bırakması söz konusu olabilir. Abraham'a (2000; 275) göre bu durum kişi rol çatışmasıdır. Kişisel değerler ile kuruluşun değerleri örtüşmez ve bu durum çalışanların sinik tutumlar geliştirmesine yola açar.

**2.2.5.5. Örgütsel değişim sinizmi.** Örgütteki değişimsel çabalar geçiş dönemi olarak adlandırılabilir ve doğası gereği belirsiz bir süreçtir. Örgütün yapısı, politikası ve uygulanması, yönetici davranışı olmak üzere üç tür değişim vardır. Bu değişimlerin her biri örgüt için tehlike oluşturabilir çünkü insanlar değişim karşısında dirençlidir (Bursalıoğlu, 2010). Örgütsel değişim sinizmi de değişim çabalarının varlığına ilişkin kötümser düşüncelerdir (Berneth, Armenakis, Feild, ve Walker, 2007). Abraham'a (2000: 272) göre örgütsel değişim sinizmi gelecek ile ilgili çabaların başarısızlığı neticesinde çalışanları hayal kırıklığına uğramış hissettirir ve bu değişimin yöneticisi olan kişilere karşı karamsar inançlar geliştirirler. Bu inançlar çalışanları daha fazla hayal kırıklığından bir savunma mekanizması görevi görür. Özgener' e (2008; 60) göre ise örgütsel değişim sinizmi tam anlamı ile başarı sağlayamamış değişim çabaları sonucu oluşan inanç kaybıdır. Delken'e (2004; 15) göre başarısız değişim girişimleri sadece geleceğe dönük değil aynı zamanda örgütü var olan durumundan daha kötü bir hale getirdiği düşüncesini de içerir. Örgüt içerisinde yapılması düşünülen yenilikler ile uygulanması planlanan yeni yöntemlerin işe yarar olması ve örgüt üyelerince zorlanma olmadan benimsenmesi ve çalışanların direnç göstermemesi gerekmektedir (Kocabaş, 2005: 247). Değişimin yöneticisi olan liderlerin çalışanlara karar verme süreçlerinde anlamlı katılım fırsatları sunması ve değişim süreci hakkında bilgilendirme yapılırsa sinizm tutumları önlenir (Berneth et al., 2007: 303- 326).

**2.2.6. Örgütsel sinizmin boyutları.** Örgütsel sinizm bireyin içerisinde bulunduğu örgüte karşı geliştirdiği üç boyut içeren olumsuz bir tutumdur (Brandes, Dean, Dharwadkar, 1998: 345). Tutumlar bireyin sergileyeceği davranışları yordamada nihai bir önem teşkil etmese de, davranışın ortaya çıkışında önemli belirtiler sunar (Kağıtçıbaşı, 2014: 130)

**2.2.6.1. Bilişsel boyut.** Bilişsel kelimesi bilmeyi ifade eder ve bir tutumun bilişsel ögesi bilgiye ve inançlara dayanır (Köklü, 1995: 82). Örgütsel sinizm bilişsel boyutta örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancı ile başlar, sinikler örgütsel çalışmalarda adalet, samimiyet



ve dürüstlük olmadığını düşünürler (Brandes, Dean, Dharwadkar, 1998: 345). Benzer şekilde Dawis ve Gardner' e (2004; 442) göre örgütsel sinizmi yüksek çalışanlar kuruluşun dürüstlükten yoksun olduğuna ve alınan kararların samimiyezsiz olduğuna inanırlar. Sinikler örgütün bu tutumlar ile kendilerine ihanet ettiğini düşünürler (Özgener, 2008: 57).

**2.2.6.2.Duyuşsal boyut.** Duyuşsal öğeler pozitif ya da negatif hisleri içerir (Köklü, 1995; 81). Örgüt içerisinde yaşanan duruma yönelik geliştirilen duygusal tepki örgütsel sinizmin ikinci sıradaki alt boyutudur. Sinikler örgütlerine karşı kızgınlık ve nefret duyarlar hatta örgütlerinden utanabilirler (Özgener vd, 2008: 57). Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile kast edilen bireyin örgüt ile ilgili olumsuz düşüncülerinin duygularla ifade edilen halidir (Abaslı, 2018: 62).

**2.2.6.3.Davranışsal boyut.** Örgütsel sinizmin üçüncü sıradaki alt boyutu olan “davranışsal” boyut çalışanların örgüte karşı geliştirdiği eleştirel ve olumsuz davranış sergilemesi anlamına gelmekle birlikte örgütün samimiyet ve bütünlükten yoksun olduğuna ilişkin söylemler, alaycı ifade ve aşağılamalar, örgütle ilgili kötümser tahminde bulunma ve ifade etme anlamına gelir (Brandes& Dean& Dharwadkar., 1998: 346). Örgüt ile ilgili olumsuz eleştirel yaklaşım ve şikayet ifadeleri, hor görme ve alay eder tarzda espri anlayışı, örgütte yapılan çalışmalara inanmama ve örgütün geleceği ile ilgili kötümser yordamalar gibi davranışlardır (Brandes& Das, 2006: 240).

**2.2.7.Örgütsel sinizme neden olan faktörler.** Örgütsel sinizm çalışma ortamlarında profesyonelliğe ters düşen beklenmedik bir durumdur (Hickman, vd., 2004; Özgener, 2008: 57). Doğrudan ya da dolaylı olarak birçok faktörden etkilenmektedir. Örgütsel sinizme neden olan faktörlerin bilinmesi yöneticilere duyarlılık kazandırır ve olumsuz sonuçlar doğurabilecek bir adım atmalarını engelleyecektir (Helvacı ve Çetin, 2012: 1478). Alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizme neden olan örgütsel ve kişisel faktörler olarak iki alt boyutta incelenebilir.

**2.2.7.1.Örgütsel sinizme neden olan kişisel faktörler.** Örgütsel sinizm ve kişisel faktörler arasında yer alan ilişkiye dair çalışmalar yetersiz olmakla birlikte çoğunlukla anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Pelit ve Pelit, 2014; 90). Bu araştırmalarda çok güçlü olmamakla birlikte üzerinde çalışılan konular yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, mesleki kıdem ile kurumsal pozisyon şeklinde belirlenmiştir (Kalağan, 2009: 66).

**2.2.7.1.1.Yaş.** Bireylerin özellikleri, düşünceleri, istekleri ve ihtiyaçları içerisinde buldukları yaş dönemine göre şekillenir. İş hayatına yeni başlayan bir çalışan ile yaşı daha ileri olan çalışanın beklentileri son derece farklıdır (Güner, 2007). Çalışma yaşamında tecrübe arttıkça yapılan işler daha iyi olmakta ve iş tatmini artmaktadır (Groot ve Brink, 1999; Pelit, 2008). Yaşları genç olan çalışanlar ise yeteneklerini ön plana çıkarmak, aldıkları eğitim doğrultusunda bir iş sahibi olmak ister. Bu durum maddi ve manevi tatminsizliklere sebep olabilir (Çakır, 2001; 102). İş ortamlarında aradığını bulamayan genç çalışanların daha fazla sinik tutumlar göstermesi muhtemeldir (Pelit ve Pelit; 2014). Andersson ve Bateman'ın (1997) yapmış oldukları araştırmada ise örgütsel sinizm ile yaş faktörü arasındaki ilişki anlamlı değildir.

**2.2.7.1.2. Cinsiyet.** Lambert'e (1991: 353) göre çalışma ortamlarından beklentiler cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Kadınlar daha çok sosyal ilişki odaklı olurken erkekler kariyer, ücret ve başarı odaklı olmaktadır. Mirvis ve Kanter (1991: 56) yapmış oldukları çalışmada erkeklerin kadınlara göre sinizm tutumlarının yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Tulunay Ateş, Buluç'un (2018: 14) yaptıkları çalışmada ise kadın çalışanların aile sorumluluklarının iş ile ilgili sorumlulukların önüne geçmesi, toplumsal cinsiyet rolleri ve maruz kaldıkları baskılar nedeni ile erkek çalışanlara göre işlerinden tatmin olma düzeylerinin belirgin şekilde düşük olduğu belirlenmiştir. Benzer bir bulgu da Korkmaz Orhan ve Ünüvar'ın (2019: 453) yılında yaptıkları çalışmada kadınların sinizm tutumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu yönündedir. Bir diğer bulgu da (Andersson ve Bateman., 1997;

Erdost, Karacaoğlu, Reyhanoğlu, 2007: 516) çalışmalarında olduğu gibi örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmamasıdır.

2.2.7.1.3. *Eğitim durumu.* Çakır'a (2001, 111) göre eğitim durumu iş yaşamı ile ilgili beklentileri etkileyen önemli bir değişkendir ve eğitim seviyesi yükseldikçe işe yükledikleri anlam farklılaşmaktadır. Eğitim seviyesi ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğunu gösteren yani eğitimsel düzey yükseldikçe örgütsel sinizm tutumunun da arttığını belirten çalışmalar sağlık sektöründe (Akman, 2013; Tayfun ve Çatır, 2014; Yeşilçimen Cesur, 2015) eğitim sektöründe (Güzeller ve Kalağan, 2008) turizm sektöründe ise (Tokgöz ve Yılmaz, 2008) mevcuttur. Güzeller ve Kalağan'a (2009) göre yüksek eğitim durumuna sahip çalışanların daha sinik tutumlara sahip olmasının nedeni çalışma ortamının mevcut koşullarını kabul etmekte zorlanmalarından kaynaklanmaktadır. Mirvis ve Kanter (1991) ise eğitim durumu yükseldikçe gelir durumunun iyileştiğini böylece eğitimsel durumu yüksek olmayan çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının yüksek olduğunu belirtmiştir. (Andersson ve Bateman 1997; Çetin, Külekçi ve Özgan,2011; Helvacı ve Çetin; 2012; Polatcan, 2012) yapmış oldukları çalışmalarda ise örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim seviyelerine göre bir farklılaşma göstermediğini belirtmiştir.

2.2.7.1.4. *Medeni durum.* Pelit ve Pelit'e (2014) göre medeni durum araştırmalarda farklı sonuçlar vermiştir. Delken'in (2004, 51) araştırmasında medeni durum bekar iş görenlerde daha fazla gözlenmiştir. Kanter ve Mirvis (1989) eşinden ayrılmış iş görenlerin evli ya da bekârlardan daha sinik tutumlar sergilediği sonucuna ulaşmıştır. Polatcan (2012) çalışmasında ise medeni durum ve örgütsel sinizm tutumu arasında bir ilişki belirleyememiştir.

2.2.7.1.5. *Mesleki kıdem.* Mesleki kıdem bir işte geçirilen süreyi ifade eder. James (2005)'e göre mesleki kıdem ile örgütsel sinizm tutumu arasında düşük düzeyde de olsa anlamlı bir ilişki vardır (Kalağan, 2009: 70). Çetin ve Helvacı (2012) çalışma süresi

bağlamında anlamlı fark; 1- 5 yıl, 6- 10 yıl, 11- 15 yıl, 16- 20 yıl, 21 yıl ve üzeri kıdem sahibi öğretmenler ile 16- 20 yıl kıdem sahibi öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğunu belirtmiştir. Benzer bir bulguya Tınaztepe (2012) tarafından yapılan çalışmada ulaşılmıştır. Mesleğe yeni başlayan çalışanların sinizm düzeyleri düşükken kıdemi arttıkça sinizm düzeyleri de artmaktadır fakat belli bir düzeye geldikten sonra tekrar düşmektedir. Bunun nedeni işe yeni başlayan çalışanların daha idealist olup süre ilerledikçe beklentilerinin karşılanmaması sinik tutumların artmasına yol açabilir. Uzun süre aynı işte çalışanlar ise karşılanmayan beklentilerine karşı duyarsızlaşıp kanıksayabilir ve sinik tutumlar sergilemeyi bırakabilirler (James, 2005: 39).

**2.2.7.1.6. Kurumsal pozisyon.** Kanter ve Mirvis (1989) kurumdaki pozisyonu hiyerarşik olarak üstte olan çalışanların daha az sinik tutumlara sahip olduğunu belirtmiştir. Delken (2004) ise üst pozisyonda olan kişilerin sorumlulukları fazla olduğu için örgüte daha fazla katkı sağladıkları ve daha az sinik tutuma sahip olduklarını belirtmiştir. (Çetin, Külekçi, Özgan, 2011; Turan, 2011) ise yaptıkları çalışmalarda kurumdaki pozisyonları ve örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının anlamlı bir ilişki olmadığını gözlemlemiştir.

**2.2.7.2. Örgütsel sinizme neden olan örgütsel faktörler.** Örgüt içerisinde sinizme neden olan birçok faktör vardır. Söz konusu nedenlerden bazıları iletişimsizlik, örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme ihlalidir.

**2.2.7.2.1. İletişimsizlik.** İletişim bir örgütteki tüm birimleri birbirine bağlayan ve köprü vazifesi gören bir işleve sahiptir (Kocabaş, 2005). Bu durumda etkili bir iletişim ortamı örgütlerin başarısı, yönetim süreçlerinin iyi idare edilmesiyle çatışmaların giderilmesi için önemli bir role sahiptir (Pelit ve Pelit, 2014: 95). Örgütsel iletişim stratejik olarak planlanmalı ve yönetilmelidir böylece ilişkiler daha iyi düzenlenecek ve geliştirilecektir (Kocabaş, 2005).

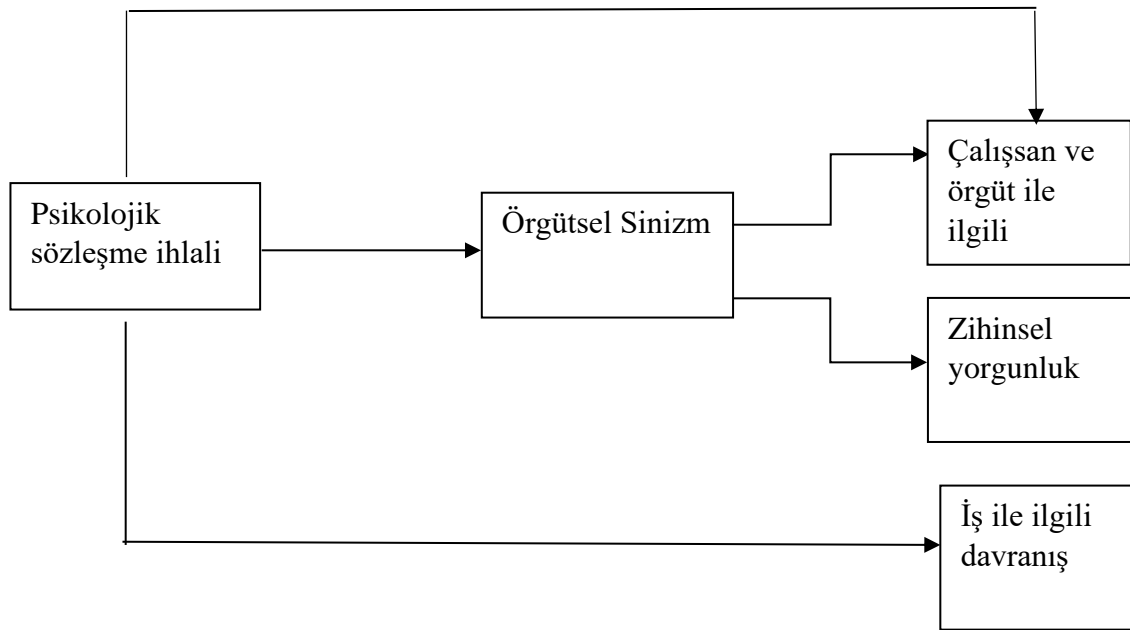
**2.2.7.2.1. Örgütsel adalet.** Greenberg' e (2005) göre örgütlerde adalet kavramı diğer örgüt çalışanları tarafından kabul edilmek, emeğinin karşılığını alabilmek, iş ortamında ahlaki

değerlere ve çalışanlara saygı gösterilmesi ile karakterize edilebilir (Minibaş Poussard, 2015). Çalışanların örgütsel adalete yönelik olumlu düşünceleri arttıkça örgütsel sinik tutumlarında azalma görülmektedir (Turunç ve Özgen, 2017). Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişkisellik farklı sektörlerde yapılmış araştırmalara ait bulgular (Efeoğlu ve İplik, 2011; Köybaşı, Uğurlu ve Öncel, 2017; Korkmaz Orhan ve Ünüvar, 2019) ile desteklenmektedir.

2.2.7.2.2. *Psikolojik sözleşme ihlali*. Psikolojik sözleşme kavramı birey ve çalıştığı kurum arasında yer alan karşılıklı hüküm ve koşullar ile ilgili inançları ifade eder (Rousseau, 1989). Psikolojik sözleşme işveren ile çalışan arasında yazılı olarak ifade edilmemiş konuların tümünü içerir (Mimaroglu, 2008). Rousseau ve Parks' a (1993) göre sözleşmeler günümüz iş dünyasının kritik bir özelliğidir, bireyler ve organizasyonlar arasında bağlantı kurmaya ve davranışları yönetmeye hizmet eder ve sözleşme ihlali olursa örgüte karşı güvensizliğe ve hayal kırıklığına sebep olur (Andersson, 1996).

#### Şekil 6

*Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında yer alan ilişkiyi açıklayan değişkenler (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003; 631).*



## 2.2.8.Örgütsel sinizmin etkileri.

**2.2.8.1.Örgütsel sinizmin bireysel etkileri.** Örgütsel sinizm ileri boyutlara ulaştığında hem örgütler hem de örgüt çalışanları için kayıplara neden olur (Pelit ve Pelit, 2014: 90).

Örgütsel sinizmin bireysel psikolojik etkileri aşağıda belirtilmiştir:

- Uyku problemleri
- Hayal kırıklığı
- Duygusal gerileme
- Depresif duygular
- İşe bağlılık ve iş tatmininde azalma
- Örgütsel performansın düşmesi
- İşten ayrılma oranının artması
- Sağlık sorunları gibi geniş kapsamlı sorunlardır.

(Naus, 2007: 28; Eaton, 2000; Kanter ve Mirvis, 1989; Brandes, 1997; Abraham, 2000; Pelit ve Pelit, 2014; 101- 102).

**2.2.8.2.Örgütsel sinizmin örgütsel etkileri.** Örgütsel sinizm bireyleri olduğu kadar örgütleri de etkilemektedir ve örgütlerde maddi ve manevi kayıplar yaşamaktadır (Kalağan, 2009: 80). Alan yazında örgütsel sinizmin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri aşağıda belirtilmiştir:

- Kurallara uymama
- Örgütsel güvensizlikte artış
- İşe yabancılaşma
- Yöneticilerden gelen etik olmayan ricaların yerine getirilmesi
- Örgütü aşağılamada artış
- Örgütsel değişime karşı isteksizlik
- Örgütteki lidere olan güvenin azalması gibi birçok faktör sıralanabilir.

(Kalağan, 2009: 81).

**2.2.9.Örgütsel sinizm ile başa çıkma yöntemleri.** Sinizmin önüne geçmeye yönelik öneriler değişime direnme ile ilgili öneriler ile benzerlik göstermektedir (Özgener vd., 2008; 69). Bu öneriler çalışma ortamları daha sağlıklı ve yüksek motivasyonlu olması böylece örgüte verilecek zararın en aza indirilmesini sağlayacaktır (Pelit ve Pelit, 2014; 108). Bu önerilerden bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Kurumdaki sinizmin durumunun tespit edilmesi ve önleyici politikaların geliştirilmesi (Pelit ve Pelit, 2014; 108)
- Çalışanları kararlara dahil etme ve bilgilendirme mekanizmasının güçlü bir şekilde kullanılması (Özgener vd., 2008, 70).
- Dikey iletişim örgütlerde negatif etkiye sebep olmaktadır (Tınaztepe, 2012: 60). Bu nedenle ile çift yönlü iletişim kanallarını kullanarak düzenli bilgi verilmesi (Özgener vd., 2008; 70).
- Adaletli ve olumlu örgütsel ortamı destekleyici bir disiplin sistemi (Özgener vd., 2008; 71).
- İnsanı ön plana çıkaran liderlik tarz, tutum ve davranışları (Bilgiç, 2017).
- Olumlu güdülenmeyi sağlayacak rekabet ortamının sağlanması ve yönetilmesi (Özgener vd., 2008; 71). Gibi birçok faktör örgütsel sinizmin ortadan kaldırılmasını sağlayabilir.

**2.2.10.Eğitim örgütlerinde sinizm.** Her türlü örgüt sinik davranışlar sergileyen çalışanları bünyesinde barındırabilir. Bu bağlamda eğitim örgütleri de sinizmin yaşandığı örgütlerden bir tanesi olarak değerlendirilebilir. Örgütsel sinizm ile ilgili önce çalışmalar incelendiğinde sinik davranışlar örgütü ve bireyi olumsuz etkileyebilir. Bu açıdan bakıldığında eğitim örgütlerinde yaşanan sinizm tutumları değerlendirilmeli ve dikkate alınmalıdır (James, 2005: 6). Bireylerin çalıştıkları örgüte karşı negatif tutuma sahip olmaları

onların işe olan bağlılığının azalmasına, tükenmişliğe ve işini sevmemelerinin sebebidir ve sinizm örgüt içerisinde verimi azaltan bir etmen şeklinde değerlendirilebilir. Örgütsel sinizm tutumuna sahip olan bir öğretmen okulu için giriştiği çabaların önemsenmediği duygusuna kapılabilir ve fikir beyan etmekten kaçınabilir. Aynı zamanda gösterilen çabanın karşılığını alamayacağını, çalışanlar arasında kayırma olacağını düşünebilir ve okulun geleceği ile ilgili umutlu olmayabilir (Kalağan, Güzeller, 2010: 85).

Birçok çeşitli mesleği icra edecek bireylerin yetiştirilmesi rolünü üstlenen aynı zamanda gelecek nesillerin mimarı olan öğretmenlerin sinizm düzeylerini ve hangi etmenlerin sinizmin sebebi olduğunu belirlemek toplumun geleceğine dair etkili bir kazanım olabileceği öngörülmektedir (Arslan, 2012: 226).

Öğretmenleri örgütlerine karşı olumsuz tutuma sürükleyen parametrelerin belirlenmesi, bu parametrelerin yönetebilmesi adına önem taşır (Sağır, Oğuz, 2012: 1097). Eğitim örgütleri birçok farklı çalışandan (öğretmen, okul yöneticisi, maarif müfettişi, öğretim elemanı vb.) meydana geldiği için onların tutumları, ilgileri, yaşam biçimleri, kişisel özellikleri, kültürel ve inançsal değerleri gibi çeşitli sebepler örgütsel sinizm için belirleyici olabilir (Dağyar, Kasalak, 2018: 968).

**2.2.11.Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar.** Alan yazına bakıldığında örgütsel sinizm çalışmaları iki genel başlıktan söz edilebilir. İlki örgütsel sinizm kavramının tanımlanması ve sinik tutumların ölçülmesini sağlayan objektif veri toplama araçlarının geliştirilmesi diğeri ise örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçlarının araştırılmasıdır.

**2.2.11.1.Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan yurtdışı araştırmalar.** 1940 yılında Minnesota Üniversitesi'nde kişilik üzerine geliştirilen "Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri" örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çağdaş araştırmaların temelini oluşturduğu söylenebilir (Delken, 2004; 12).



Örgütsel sinizm ile ilgili ilk araştırma Neiderhoffer (1967) tarafından emniyet örgütlerinde yapılmıştır. Bu çalışmada polislerin mesleğine ilişkin tutumları ve iş arkadaşlarına yönelik hissettikleri negatif duygular üzerinde durulmuştur.

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından yapılan “Does Organizational Change Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes.” isimli çalışmada örgütsel sinizm tutumunun örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş gören ve yöneticilerin katılımı, yönetici davranışları ile ilişkilerini incelemiştir. Araştırma bir fabrika çalışanı 129 yönetici ve çalışan ile yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramlarının birbiri ile negatif yönlü yüksek bir ilişkisi tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ve iş görenin katılım durumu aralarında negatif yönlü orta düzeyli bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sinik çalışanların örgütsel bağlılığı ve katılımları örgüt yöneticilerine göre daha düşük düzeyde bulunmuştur.

Abraham Rebecca (2000) yaptığı araştırma ile beş sinizm formu; toplumsal, çalışan, örgütsel değişim, işyeri ve kişilik sinizminin çalışma ortamında gelişim sürecini teorik olarak açıklayarak ve duyuşsal sonuçlarla ilişkilendirmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre kişilik sinizmi örgütsel sinizmin en güçlü yordayıcısı olarak tespit edilmiştir. Örgütsel değişim sinizmi iş memnuniyetsizliğine ve yabancılaşmaya neden olurken iş gören sinizmi örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmuştur. Toplumsal sinizm iş doyumunu ve bağlılığa etki ederken kişilik sinizmi ve işyeri sinizminin ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Eaton (2000), “A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism”, isimli çalışmasında Brandes, Dean, Dharwadkar., (1998: 350) tarafından kullanılan örgütsel sinizm kavramı için ölçek geliştirme çalışması yaparak kavramı işlevsel hale getirmeyi amaçlamıştır. 129 üniversite mezunu ile yürütülen araştırma Örgütsel sinizmin üç alt boyutunu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) içeren 68 maddelik bir ölçme aracı oluşturulmuştur. 12 maddelik bir

kısa form oluşturularak örgütsel sinizm ile iş doyumu, örgütsel bağlılık, iş gören güdülenme durumu, iyimserlik, kişilik sinizmi, sinizm termometresi ve demografik özellikler arasında bulunan ilişki araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel sinizmin iş doyumu, örgütsel bağlılık ve iş görenlerin güdülenme düzeyleri arasındaki ilişkinin yönünün negatif olduğu tespit edilmiştir. İş görenin kurumuna dair reddedici davranışlarının kızgın, umutsuz ve sempaticiden yoksun olma ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

**2.2.11.2. Örgütsel sinizm ile ilgili yurtiçi araştırmalar.** Örgütsel sinizme yönelik alanyazın incelendiğinde yapılmış çalışmaların çok eskiye dayanmadığı belirlenmiştir (Akar, 2018).

Güzeller ve Kalağan (2008) “Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi” isimdeki çalışmaları ile Vance, Brooks ve Tesluk’un (1997) yılında geliştirdiği örgütsel sinizm ölçeğinin Türk diline uyarlama çalışmasını yapmışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu öğretmenler oluşturmuştur. Demografik özellikler ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonucunda geçerliliği ve güvenilirliği yüksek bir ölçek meydana getirilmiştir. Araştırma bulguları ise öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile öğretmenlik branşı ve eğitim durumları arasındaki ilişkiyi anlamlı bulmuş ancak yaş ve cinsiyet değişkenleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sağır ve Oğuz (2012) “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi” adlı araştırmalarında “Çalışanların kararlar/uygulamalara katılımı”, “çalıştığı örgütten (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma”, “performansı düşüren etkenler” ve “okula karşı olumsuz tutum” olarak belirledikleri dört alt boyuttan 25 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir. Araştırma öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumları ve demografik değişkenler arasında olan ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenler için güvenilir ve geçerliliği olan bir ölçme aracı geliştirilmiştir.

İrmiş ve Öndeş (2018) yılında genel sinizm tutumu ile örgütsel sinizm tutumu arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik tekstil firmalarında bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırmada genel sinizm eğilimlerini ölçmek amacı ile Wrighistman'ın 1992 yılında geliştirmiş olduğu, Erdost ve diğerleri tarafından Türkçeye uyarlanan Genel Sinizm ölçeği ile Brandes tarafından 1997 yılında geliştirilen ve Kalağan'ın (2009) yılında Türk diline adapte ettiği üç alt boyutlu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) örgütsel sinizm ölçeğini kullanmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre genel sinizm tutumu örgütsel sinizm tutumunun en çok bilişsel boyutu üzerinde etkili olduğu, duyuşsal boyut üzerinde orta düzeyde anlamlı ve davranışsal boyut üzerinde düşük seviyede ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Elvanesentürk ve Tetik (2019) bankacılık sektöründe yaptıkları araştırma ile algılanan duygusal zekâ durumu ve örgütsel sinizme ilişkin tutumları arasında olan ilişkiyi incelemiş ve araştırmaya katılanların duygusal zekâları ve örgütsel sinizm tutumları arasında bir ilişki tespit edememişlerdir. Duygusal zekâ ölçeği alt boyutları bağlamında değerlendirildiğinde duygusal zekâ alt boyutu “kendi duygularını yönetme” ve “sosyal beceriler” ile örgütsel sinizme ilişkin tutumları arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki belirlenmiş olup; duygusal zekânın “kendini tanıma”, “kendini motive etme” ile “empati” alt boyutlarının örgütsel sinizm tutumları ile arasında bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Ayana ve Pelit (2016) otel işletmeleri sektöründe yaptıkları duygusal zekânın örgütsel sinizmi etkilemesi ile ilgili yaptıkları araştırma ile otelde çalışanların duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel sinizme ilişkin tutumları arasında ters yönde anlamı olan ilişki tespit etmişlerdir. Otelde çalışanların duygusal zekâ düzeyleri yükseldikçe örgütsel sinizme yönelik tutum ve davranışlarında azalma görülmektedir.

Kılıç (2015) hizmet sektöründe yaptığı araştırmada duygusal zekâ ile örgütsel sinizm tutumları arasında yer alan ilişkiyi incelemiştir ve çalışanların duygusal zekâları ve örgütsel

sinizm alt boyutlarından olan ‘‘duygusal sinizm’’ arasında ters yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı, duygusal zekâsı yüksek olan çalışanların sinizmin duygusal boyutunun düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda hem çalışılan sektör ve duygusal zekâ arasında hem de çalışılan sektör, statü ve örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

### 3.Bölüm

#### Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli açıklanmakta, çalışma grubu, kullanılan veri toplama araçları ve verilerin toplanması ve analizi süreçlerine yer verilmektedir.

#### 3.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik olarak ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. “Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (Karasar, 2002: 77).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Konya ili Ilgın ilçesi ve bağlı köylerinde MEB’e bağlı resmi okullarda çalışan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Ilgın ilçesinde, Ilgın İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü istatistiklerine göre 2019- 2020 Eğitim Öğretim yılı içerisinde görev yapmakta olan 679 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini tespit etmek amacı ile aşağıda verilen formül kullanılmıştır

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 pq}{d^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 pq}$$

$N$  = Araştırmanın evrenindedeki yer alan birey sayısı

$n$  = Örneklem Dahil Edilecek Birey sayısı

$p$  = Araştırılan olayın görülme sıklığı – (gerçekleşme olasılığı)

$q$  = Araştırılan olayın görülmemesi sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

$z_{\alpha}$  =  $\alpha$  – manidarlık düzeyinde, standart normal dağılım tablo değeri

$d$  = Araştırılan görülme sıklığına göre kabul edilmiş  $\pm$  örneklem hatasıdır.

Bu araştırmada; Evrenindeki toplam kişi sayısı 679, %95 güven endeksi içerisinde standart normal dağılım tablo değeri 1.96 ve  $\alpha = 0.05$  örnekleme hatası için bulunmuş olan alt sınır örnekleme sayısı 246 olarak tespit edilmiştir. (Baş, 2003:43-44). Yapılan alan çalışması sonucunda toplamda 471 katılımcı ile araştırma yrtlmştir.

### 3.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama araçları  bölüme ayrılmıştır.

**3.3.1.Kişisel bilgi formu.** Birinci bölümde araştırmaya dahil edilen kişilerin bilgilerinin yer aldığı araştırmanın bağımsız değişkenlerine yönelik bilgileri elde etmek amacı ile öğretmenlere ilişkin; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev yaptığı okul türü, meslekteki toplam çalışma süresi ve branştan oluşan 6 sorudan oluşmaktadır.

**3.3.2.Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm leği.** Araştırmada kullanılan öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm leği Sağır ve Oğuz'un 2012 yılında geliştirmiş olduğu ölçektir. Ölçekte yer alan alt boyular "alıştığı örgütten (duyuşsal/davranışsal) uzaklaşma", "performansı düşüren etkenler", "okula karşı olumsuz tutum", "alışanların kararları uygulamalara katılımı" olarak belirlenmiştir. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı "alıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma" alt boyutunda .86, "performansı düşüren etkenler" alt boyutunda .88, "okula karşı olumsuz tutum" alt boyutunda .85 ve "alışanların kararları uygulamalara katılımı" alt boyutunda ise .68'dir. Ölçeğin bütünü için belirlenen Cronbach Alpha Katsayısı .89'dur. Ölçekte güvenilirliğin bir göstergesi olan Alfa değeri lme aracına ait güvenilirlik için gerekli koşulları sağlamıştır (Sağır ve Oğuz, 2012).

**3.3.3. "Duygusal zekâ özelliği leği kısa form (DZ-KF)".** Araştırmada kullanılan diğer lme aracı ise Petrides ve Furnham'ın geliştirdiği Deniz, zer ve Işık'ın 2013 yılında Türk diline uyarladığı "Duygusal Zekâ özelliği leği Kısa Form (DZ-KF)" olarak belirlenmiştir. Ölçek alt boyuları; "iyi oluş", "z kontrol", "duygusallık" ve "sosyallik"

olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan puan arttıkça duygusal zekâ yükselmektedir. Bu doğrultuda ölçekten alınan puanlar duygusal zekâya ilişkin düzeyi ifade etmektedir. Güvenilirlik katsayıları incelendiğinde; iyi oluş alt boyutunda .72, öz-kontrol alt boyutunda .70, duygusallık alt boyutunda .66 ve sosyallik alt boyutunda .70 olduğu raporlanmıştır Test-tekrar test güvenilirlik katsayısının .86 olduğu belirtilmiştir (Deniz vd., 2013).

### 3.3.4. Duygusal zekâ ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeğinin örnekleme bağlı güvenilirlik analizleri

Tablo 1

*Duygusal Zekâ ve Örgütsel Sinizm Ölçeklerine Bağlı Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Çalıştığı Örgütten Uzaklaşma	0,874	7
Performansı Düşüren Etkenler	0,893	9
Okula Karşı Olumsuz Tutum	0,753	5
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	0,904	4
Örgütsel Sinizm	0,930	25
İyi Oluş	0,831	4
Öz Kontrol	0,892	4
Duygusallık	0,858	4
Sosyallik	0,821	4
Duygusal Zekâ	0,894	20

Katılımcıların; 25 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi yapıldığında Cronbach's Alpha değeri 0,930 olarak belirlenmiştir. Hesaplanan değer ölçeğe ait güvenilirliğin çok yüksek düzeyde olduğunu kanıtlar. 7 madde içeren çalıştığı örgütten uzaklaşma alt boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı değerlendirildiğinde Cronbach's Alpha değeri 0,874 olarak hesaplanmıştır. Bu değer örgütten uzaklaşma alt boyutuna ait güvenilirliğin çok yüksek düzeyde olduğunu kanıtlar. 9 madde içeren performansı düşüren etkenler alt boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı değerlendirildiğinde Cronbach's Alpha

değeri 0,893 olarak belirlenmiştir. Hesaplanan değer alt boyutun güvenilirliğinin çok yüksek olduğunu kanıtlar. 5 madde içeren okula karşı olumsuz tutum alt boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı değerlendirildiğinde Cronbach's Alpha değeri 0,753 olarak belirlenmiştir. Bu değer alt boyutun güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu kanıtlar.

20 madde içeren duygusal zekâ ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları değerlendirildiğinde Cronbach's Alpha değeri 0,894 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğe ait güvenilirlik durumunun çok yüksek olduğunu kanıtlar. 4 madde içeren iyi oluş alt boyutunun güvenilirlik katsayısı incelendiğinde Cronbach's Alpha değeri 0,831 olarak hesaplanmıştır. Bu değer alt boyuta ait güvenilirliğin çok yüksek olduğunu kanıtlar. 4 madde içeren öz kontrol alt boyutunun ait güvenilirlik katsayısı incelendiğinde Cronbach's Alpha değeri 0,892 olarak hesaplanmıştır. Bu değer alt boyuta ait güvenilirliğin çok yüksek olduğunu kanıtlar. 4 madde içeren duygusallık alt boyutunun güvenilirlik katsayıları incelendiğinde Cronbach's Alpha değeri 0,858 olarak belirlenmiştir. Bu değer alt boyuta ait güvenilirliğin çok yüksek olduğunu gösterir. 4 madde içeren sosyallik alt boyutunun güvenilirlik katsayısı incelendiğinde ise Cronbach's Alpha değeri 0,821 olarak belirlenmiştir. Bu değer alt boyuta ait güvenilirliğin çok yüksek düzeyde olduğunu kanıtlar.

### **3.4.Verilerin Toplanması**

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel sinizm tutumları medeni durum, öğrenim durumu, görev yaptığı okul türü, meslekteki kıdem, cinsiyet, öğretmenlik branşı değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırma 2019- 2020 eğitim öğretim yılı içerisinde Konya ili Ilgın ilçesinde çalışan sınıf ve branş öğretmenleri ile yapılmıştır. Araştırmaların alt problemlerinden elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

### **3.5.Verilerin Analizi**

Veri toplama araçları öğretmenlere uygulandıktan sonra kontrol edilmiş ve 487 veri toplama aracı bilgisayar ortamına aktarılmıştır ve eksik doldurulduğu tespit edilen 16 veri



toplama aracı analize dahil edilmemiştir. Araştırmada elde edilen verilerin dağılımlarının normal olup olmadığını tespit etmek amacı ile veri toplama araçları için normallik testi yapılmıştır. Normallik testine ilişkin bulgular Duygusal zekâ ölçeği Tablo 2’de ve Örgütsel sinizm ölçeği Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

*Duygusal Zekâ Ölçeğine Yönelik Yapılan Normallik Testi Verileri*

Ölçek	Statistic	Sd	p	$\bar{x}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
İyi Oluş	0,103	471	0,000	5,72	5,75	-0,811	1,007
Öz Kontrol	0,126	471	0,000	4,98	5,25	-0,581	-0,485
Duygusallık	0,129	471	0,000	5,45	5,75	-1,061	0,876
Sosyallik	0,121	471	0,000	5,25	5,50	-0,746	0,147
Duygusal Zekâ (Genel)	0,044	471	0,031	5,34	5,40	-0,323	-0,230

Toplanan verilere ait dağılımın tespit edilebilmesi için merkezi eğilim ölçülerinden yararlanılmıştır ve elde edilen bulgular, ortalama değeri ile medyan değerinin yakın olması ve aynı zamanda çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 2$  sınırları içerisinde kalmasından dolayı verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır (George ve Mallery 2010).

Tablo 3

*Örgütsel Sinizm Ölçeğine Yönelik Yapılan Normallik Testi Verileri*

Ölçek	Statistic	Sd	p	$\bar{x}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Çalıştığı Örgütten Uzaklaşma	0,095	471	0,000	2,28	2,14	0,661	-0,190
Performansı Düşüren Etkenler	0,082	471	0,000	3,05	3,22	-0,204	-0,985
Okula Karşı Olumsuz Tutum	0,191	471	0,000	1,71	1,60	1,237	1,010
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	0,198	471	0,000	1,88	1,50	1,460	1,373

---

Örgütsel Sinizm (Genel)	0,048	471	0,010	2,38	2,36	0,413	-0,272
----------------------------	-------	-----	-------	------	------	-------	--------

---

Toplanan verilere ait dağılımın tespit edilebilmesi için merkezi eğilim ölçülerinden yararlanılmıştır ve elde edilen bulgular, ortalama değeri ile medyan değerinin yakın olması ve aynı zamanda çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 2$  sınırları içerisinde kalmasından dolayı verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır (George ve Mallery 2010).

## 4.Bölüm

### Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel sinizm tutumları araştırmanın bağımsız değişkenleri olan medeni durum, öğrenim durumu, görev yaptığı okul türü, meslekteki kıdem, cinsiyet, öğretmenlik branşı değişkenlerine göre incelenmiştir ve sonuçlar tablolar halinde sunulmuştur.

#### 4.1.Katılımcılara İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

#### *Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları*

Demografik Değişkenler	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	183	38,9
	Kadın	288	61,1
Medeni Durum	Bekar	146	31,0
	Evli	325	69,0
Eğitim Durumu	Lisans	437	92,8
	Yüksek Lisans	34	7,2
Görev Yapılan Okul Türü	İlkokul	206	43,7
	Ortaokul	158	33,5
	Lise	107	22,7
Mesleki Kıdem	1-4 yıl	123	26,1
	5- 8 yıl	69	14,6
	9- 12 yıl	32	6,8
	13- 17 yıl	66	14,0
	17 yıl ve üzeri	181	38,4
Branş	Branş Öğretmeni	296	62,8
	Sınıf Öğretmeni	175	37,2
	Toplam	471	100,0

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; %38,9'luk kısmının erkek, %61,1'lik kısmının ise kadın, %31,0'inin bekâr, %69,0'ının evli olduğu, %92,8'inin lisans, %7,2'sinin yüksek lisans, %43,7'sinin ilkokul, %33,5'inin ortaokul, %22,7'sinin lisede görev yaptıkları, %26,1'inin 1-4 yıllık, %14,6'sının 5-8 yıllık, %14,6'sının 9-12 yıllık, %14,0'ının 13-17 yıllık, %38,4'ünün 17 yıl ve üzeri, mesleki kıdeme sahip oldukları, %62,8'inin branş öğretmeni, %37,2'sinin sınıf öğretmeni olduğu belirlenmiştir.

#### 4.2.Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın; “Öğretmenlerin duygusal zekâları hangi düzeydedir?” olarak belirlenen birinci alt probleme ilişkin verilerin aritmetik ortalaması ile standart sapmaları hesaplanmıştır. Ölçeğe ait iyi oluş, öz kontrol, duygusallık ve sosyallik alt boyutlarından ve ölçeğin tamamından ulaşılan verilere Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5

##### *Duygusal Zekâ Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Bulgular*

Ölçek	$\bar{x}$	Ss
İyi Oluş	5,73	0,87
Öz Kontrol	4,99	1,47
Duygusallık	5,46	1,31
Sosyallik	5,25	1,27
Duygusal Zekâ (Genel)	5,34	0,87

Duygusal zekâ algılarına ait bakış açıları incelendiğinde, katılımcıların duygusal zekâ ölçeği durumunun ( $\bar{x}= 5,34$ ) yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların duygusal zekâ ölçeği alt boyutlarından; İyi oluş durumunun ( $\bar{x}= 5,73$ ) yüksek, Öz kontrol durumunun ( $\bar{x}= 4,99$ ) yüksek, Duygusallık durumunun ( $\bar{x}= 5,46$ ) yüksek, Sosyallik durumunun ( $\bar{x}= 5,25$ ) yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.3.Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Görev Yaptığı Okul Türü, Mesleki Kıdem, Cinsiyet, Öğretmenlik Branşı Değişkenlerine İlişkin Bulgular

a. Araştırmanın; “Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiş midir?” şeklindeki alt boyutu için analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

*Cinsiyetlere Göre Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklılaşma Durumu*

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	T	Sd	P																																												
İyi Oluş	Erkek	183	5,76	0,89	0,728	469	0,469																																												
	Kadın	288	5,70	0,85				Öz Kontrol	Erkek	183	5,11	1,49	1,382	469	0,168	Kadın	288	4,91	1,46	Duygusallık	Erkek	183	5,53	1,27	0,954	469	0,341	Kadın	288	5,41	1,34	Sosyallık	Erkek	183	5,33	1,29	1,022	469	0,307	Kadın	288	5,21	1,25	Duygusal Zekâ (Genel)	Erkek	183	5,40	0,87	1,264	469	0,207
Öz Kontrol	Erkek	183	5,11	1,49	1,382	469	0,168																																												
	Kadın	288	4,91	1,46				Duygusallık	Erkek	183	5,53	1,27	0,954	469	0,341	Kadın	288	5,41	1,34	Sosyallık	Erkek	183	5,33	1,29	1,022	469	0,307	Kadın	288	5,21	1,25	Duygusal Zekâ (Genel)	Erkek	183	5,40	0,87	1,264	469	0,207	Kadın	288	5,30	0,87								
Duygusallık	Erkek	183	5,53	1,27	0,954	469	0,341																																												
	Kadın	288	5,41	1,34				Sosyallık	Erkek	183	5,33	1,29	1,022	469	0,307	Kadın	288	5,21	1,25	Duygusal Zekâ (Genel)	Erkek	183	5,40	0,87	1,264	469	0,207	Kadın	288	5,30	0,87																				
Sosyallık	Erkek	183	5,33	1,29	1,022	469	0,307																																												
	Kadın	288	5,21	1,25				Duygusal Zekâ (Genel)	Erkek	183	5,40	0,87	1,264	469	0,207	Kadın	288	5,30	0,87																																
Duygusal Zekâ (Genel)	Erkek	183	5,40	0,87	1,264	469	0,207																																												
	Kadın	288	5,30	0,87																																															

Duygusal zekâ düzeylerinin cinsiyet değişkeni bağlamında farklılıklarının incelenmesinde bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Duygusal zekâlarının cinsiyetlerine göre farklılıklarının anlamlı olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ).

b. Araştırmanın; “Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiş midir?” şeklindeki alt boyut için analiz sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7

*Medeni Durumlara Göre Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklılaşma Durumu*

Değişkenler	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	P								
İyi Oluş	Bekâr	146	5,54	0,88	-3,122	469	0,002**								
	Evli	325	5,81	0,85				Öz Kontrol	Bekâr	146	4,66	1,43	-3,319	469	0,001**
Öz Kontrol	Bekâr	146	4,66	1,43	-3,319	469	0,001**								
	Evli	325	5,14	1,47											

Duygusallık	Bekâr	146	5,20	1,41	-2,952	469	0,003**
	Evli	325	5,58	1,25			
Sosyallık	Bekâr	146	5,16	1,25	-1,050	469	0,294
	Evli	325	5,30	1,28			
Duygusal Zekâ (Genel)	Bekâr	146	5,16	0,93	-3,043	469	0,002**
	Evli	325	5,42	0,83			

\*\*p<0,01

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (t= -3,043; p=0,002; p<0.01). Medeni durumu evli ( $\bar{x}$ =5,42) olanların duygusal zekâ düzeylerinin bekâr ( $\bar{x}$ =5,16) olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İyi oluş alt boyutunda medeni durumlarına göre farklılıklarının anlamlı olduğu tespit edilmiştir (t= -3,122; p=0,002; p<0.01). Medeni durumu evli ( $\bar{x}$ =5,81) olanların iyi oluş algıları bekâr ( $\bar{x}$ =5,54) olanlara göre daha yüksektir. Öz kontrol alt boyutunda medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir (t= -3,319; p=0,001; p<0.01). Medeni durumu evli ( $\bar{x}$ =5,14) olanların öz kontrol düzeyleri bekâr ( $\bar{x}$ =4,66) olanlardan daha yüksektir.. Duygusallık alt boyutunda medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılıklarının olduğu belirlenmiştir (t= -2,952; p=0,003; p<0.01). Medeni durumu evli ( $\bar{x}$ =5,58) olanların duygusallık düzeyleri bekâr ( $\bar{x}$ =5,20) olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu bulunmuştur.

c. Araştırmanın; “Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiş midir?” şeklindeki alt boyut için analiz sonuçlarına Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8

*Eğitim Durumlarına Göre Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklılaşma Durumu*

Değişkenler	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	T	Sd	P
İyi Oluş	Lisans	437	5,72	0,89	-0,621	469	0,535
	Yüksek Lisans	34	5,82	0,51			

Öz Kontrol	Lisans	437	4,98	1,49	-0,282	469	0,774
	Yüksek Lisans	34	5,06	1,26			
Duygusallık	Lisans	437	5,48	1,33	1,034	469	0,302
	Yüksek Lisans	34	5,24	0,97			
Sosyallik	Lisans	437	5,25	1,29	-0,155	469	0,877
	Yüksek Lisans	34	5,29	1,06			
Duygusal Zekâ (Genel)	Lisans	437	5,34	0,88	-0,102	469	0,919
	Yüksek Lisans	34	5,36	0,67			

Duygusal zekâ düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılıklarının incelenmesinde bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Duygusal zekâ düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılıkları anlamlı değildir ( $p>0.05$ ).

**d.** Araştırmanın; “Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlik branşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiş midir?” şeklindeki alt boyut için analize ilişkin sonuçlar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9

*Branşlara Göre Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklılaşma Durumu*

Değişkenler	Branş	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	P
İyi Oluş	Branş Öğretmeni	296	5,69	0,83	-1,210	469	0,227
	Sınıf Öğretmeni	175	5,79	0,93			
Öz Kontrol	Branş Öğretmeni	296	4,92	1,47	-1,404	469	0,161
	Sınıf Öğretmeni	175	5,11	1,48			
Duygusallık	Branş Öğretmeni	296	5,43	1,28	-0,574	469	0,566
	Sınıf Öğretmeni	175	5,50	1,36			
Sosyallik	Branş Öğretmeni	296	5,22	1,26	-0,658	469	0,511
	Sınıf Öğretmeni	175	5,30	1,29			
Duygusal Zekâ (Genel)	Branş Öğretmeni	296	5,30	0,87	-1,471	469	0,142
	Sınıf Öğretmeni	175	5,42	0,86			

Duygusal zekâ düzeylerinin öğretmenlik branşı değişkenine göre farklılıklarının incelenmesinde bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Duygusal zekâ düzeylerinin öğretmenlik branşı değişkenine göre farklılıkları anlamlı değildir ( $p>0.05$ ).

e. Araştırmanın; “Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiş midir?” şeklindeki alt boyut için analize ilişkin sonuçlar Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10

*Görev Yapılan Okul Türüne Göre Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklılaşma Durumu*

	Görev Yapılan Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
İyi Oluş	İlkokul	206	5,76	0,92	1,293	0,275
	Ortaokul	158	5,64	0,87		
	Lise	107	5,80	0,74		
Öz Kontrol	İlkokul	206	5,10	1,45	1,195	0,304
	Ortaokul	158	4,94	1,39		
	Lise	107	4,84	1,63		
Duygusallık	İlkokul	206	5,49	1,38	0,221	0,802
	Ortaokul	158	5,40	1,24		
	Lise	107	5,47	1,29		
Sosyallik	İlkokul	206	5,29	1,29	1,974	0,140
	Ortaokul	158	5,34	1,13		
	Lise	107	5,04	1,40		
Duygusal Zekâ (Genel)	İlkokul	206	5,40	0,88	0,733	0,481
	Ortaokul	158	5,31	0,84		
	Lise	107	5,29	0,89		

Duygusal zekâ düzeylerinin görev yapılan okul türüne göre farklılıklarının incelenmesinde tek yönlü anova testi yapılmıştır. Duygusal zekâ düzeyleri görev yapılan okul türüne göre farklılıkları anlamlı değildir ( $p>0.05$ ).

f. Araştırmanın; “Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiş midir?” şeklindeki alt boyut için analiz sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.



Tablo 11

*Kıdemlere Göre Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklılaşma Durumu*

	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	ss	F	P	Scheffe
İyi Oluş	1-4 yıl <sup>(1)</sup>	123	5,52	0,87	3,286	0,011*	(1-3)
	5- 8 yıl <sup>(2)</sup>	69	5,64	0,71			(1-4)
	9- 12 yıl <sup>(3)</sup>	32	5,90	0,62			(1-5)
	13- 17 yıl <sup>(4)</sup>	66	5,81	0,84			
	17 yıl ve üzeri <sup>(5)</sup>	181	5,84	0,94			
Öz Kontrol	1-4 yıl <sup>(1)</sup>	123	4,63	1,43	3,065	0,016*	(1-3)
	5- 8 yıl <sup>(2)</sup>	69	4,90	1,30			(1-4)
	9- 12 yıl <sup>(3)</sup>	32	5,34	1,32			(1-5)
	13- 17 yıl <sup>(4)</sup>	66	5,20	1,47			
	17 yıl ve üzeri <sup>(5)</sup>	181	5,13	1,56			
Duygusallık	1-4 yıl	123	5,26	1,32	2,019	0,091	
	5- 8 yıl	69	5,43	1,14			
	9- 12 yıl	32	5,20	1,35			
	13- 17 yıl	66	5,75	1,20			
	17 yıl ve üzeri	181	5,55	1,38			
Sosyallık	1-4 yıl	123	5,13	1,16	1,254	0,287	
	5- 8 yıl	69	5,18	1,18			
	9- 12 yıl	32	5,48	1,18			
	13- 17 yıl	66	5,50	1,22			
	17 yıl ve üzeri	181	5,23	1,39			
Duygusal Zekâ (Genel)	1-4 yıl <sup>(1)</sup>	123	5,15	0,89	2,735	0,028*	(1-3)
	5- 8 yıl <sup>(2)</sup>	69	5,27	0,77			(1-4)
	9- 12 yıl <sup>(3)</sup>	32	5,50	0,89			(1-5)
	13- 17 yıl <sup>(4)</sup>	66	5,49	0,90			
	17 yıl ve üzeri <sup>(5)</sup>	181	5,42	0,86			

Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (F=2,735; p=0.028; p<0.05). Mesleki kıdemi 1-4 yıl ( $\bar{X}$ =5,15) olanların duygusal zekâ algıları 9-12 yıl ( $\bar{X}$ =5,50), 13-17 yıl ( $\bar{X}$ =5,49) ve 17 yıl ve öncesi ( $\bar{X}$ =5,42) olanlara göre daha azdır. İyi oluş alt boyutu algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılıklarının anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F=3,286; p=0.011; p<0.05). Mesleki kıdemi 1-4 yıl ( $\bar{X}$ =5,52) olanların iyi oluş algıları 9-12 yıl ( $\bar{X}$ =5,90), 13-17 yıl ( $\bar{X}$ =5,81) ve 17

yıl ve öncesi ( $\bar{X}=5,84$ ) olanlara göre daha düşüktür. Öz kontrol alt boyut algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılıklarının olduğu belirlenmiştir ( $F=3,065$ ;  $p=0.016$ ;  $p<0.05$ ). Mesleki kıdemi 1-4 yıl ( $\bar{X}=4,64$ ) olanların öz kontrol algıları 9-12 yıl ( $\bar{X}=5,34$ ), 13-17 yıl ( $\bar{X}=5,20$ ) ve 17 yıl ve öncesi ( $\bar{X}=5,13$ ) olanlara göre daha düşüktür. Gruplar arasındaki farklar scheffe testi ile belirlenmiştir.

#### 4.4.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulguları

Araştırmanın; “Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumları nelerdir?” şeklindeki alt problemi için verilerin aritmetik ortalaması ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ölçeğin “çalıştığı örgütten uzaklaşma”, “performansı düşüren etkenler”, “okula karşı olumsuz tutum”, “çalışanların kararları uygulamalara katılımı” alt boyutlarından ve genel örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin bulgular Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12

##### *Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Betimsel Bulgular*

Ölçek	$\bar{x}$	Ss
Çalıştığı Örgütten Uzaklaşma	2,29	0,98
Performansı Düşüren Etkenler	3,06	1,13
Okula Karşı Olumsuz Tutum	1,71	0,81
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	1,89	1,01
Örgütsel Sinizm (Genel)	2,39	0,82

Örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin bakış açıları incelendiğinde, katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği durumunun ( $\bar{x}= 2,39$ ) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından; Çalıştığı örgütten uzaklaşma durumunun ( $\bar{x}= 2,29$ ) orta, Performansı düşüren etkenler durumunun ( $\bar{x}= 3,06$ ) orta, Okula karşı olumsuz tutum durumunun ( $\bar{x}= 1,71$ ) orta, Çalışanların kararları uygulamalara katılımı durumunun ( $\bar{x}= 1,89$ ) orta olduğu belirlenmiştir.

#### 4.5.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Görev Yaptığı Okul Türü, Mesleki Kıdem, Cinsiyet, Öğretmenlik Branşı Değişkenlerine İlişkin Bulgular

a. Araştırmanın; “Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiş midir?” şeklindeki alt boyut için analiz verileri Tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13

##### *Cinsiyetlere Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarının Farklılaşma Durumu*

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	T	Sd	P
Çalıştığı Örgütten Uzaklaşma	Erkek	183	2,34	1,03	0,867	46	0,386
	Kadın	288	2,26	0,95			
Performansı Düşüren Etkenler	Erkek	183	2,95	1,23	-1,643	46	0,101
	Kadın	288	3,13	1,07			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Erkek	183	1,79	0,85	1,603	46	0,110
	Kadın	288	1,66	0,79			
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	Erkek	183	2,01	1,16	2,023	46	0,044*
	Kadın	288	1,81	0,89			
Örgütsel Sinizm (Genel)	Erkek	183	2,39	0,90	0,180	46	0,858
	Kadın	288	2,38	0,76			

\*p<0,05

Tablo 13 incelendiğinde, çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutunda cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (t= -2,023; p=0,044; p<0.05).

Cinsiyeti erkek ( $\bar{x}=2,01$ ) olan öğretmenlerin çalışanların kararları uygulamalara katılımı algıları kadın ( $\bar{x}=1,81$ ) öğretmenlere göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

b. Araştırmanın; “Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiş midir?” şeklindeki alt boyutu için analiz sonuçları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14

*Medeni Durumlara Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarının Farklılaşma Durumu*

Değişkenler	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	T	sd	P
Çalıştığı Örgütten Uzaklaşma	Bekâr	146	2,52	0,96	3,527	469	0,000**
	Evli	325	2,18	0,98			
Performansı Düşüren Etkenler	Bekâr	146	3,22	1,10	2,035	469	0,042*
	Evli	325	2,99	1,14			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Bekâr	146	1,82	0,78	1,929	469	0,054
	Evli	325	1,66	0,82			
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	Bekâr	146	2,02	1,06	1,941	469	0,053
	Evli	325	1,83	0,98			
Örgütsel Sinizm (Genel)	Bekâr	146	2,55	0,80	2,967	469	0,003**
	Evli	325	2,31	0,82			

\*\*p&lt;0,01\*p&lt;0,05

Tablo 14 incelendiğinde, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının medeni durumlarına göre farklılıklarının anlamlı olduğu tespit edilmiştir (t= 2,967; p=0,003; p<0.01). Medeni durumu bekâr ( $\bar{x}=2,55$ ) olanların örgütsel sinizm algıları evli ( $\bar{x}=2,31$ ) olanlardan daha yüksektir.. Çalıştığı örgütten uzaklaşma alt boyutu algılarında medeni durumlarına göre farklılık belirlenmiştir (t= 3,527; p=0,000; p<0.01). Medeni durumu bekâr ( $\bar{x}=2,18$ ) olanların çalıştığı örgütten uzaklaşma algıları evli ( $\bar{x}=2,18$ ) olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Performansı düşüren etkenler alt boyut algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (t= 2,035; p=0,042; p<0.05).

Bekâr ( $\bar{x}=3,22$ ) olan öğretmenlerin performansı düşüren etkenler algıları evli ( $\bar{x}=2,99$ ) olan öğretmenlere göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

c. Araştırmanın; “Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindeki alt boyut için analiz sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15

*Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarının Farklılaşma Durumu*

Değişkenler	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	T	Sd	P
Çalıştığı Örgütten Uzaklaşma	Lisans	437	2,27	0,98	-1,261	469	0,208
	Yüksek Lisans	34	2,49	1,03			
Performansı Düşüren Etkenler	Lisans	437	3,07	1,13	0,484	469	0,629
	Yüksek Lisans	34	2,97	1,13			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Lisans	437	1,70	0,81	-1,184	469	0,237
	Yüksek Lisans	34	1,87	0,78			
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	Lisans	437	1,88	1,00	-0,505	469	0,614
	Yüksek Lisans	34	1,97	1,11			
Örgütsel Sinizm (Genel)	Lisans	437	2,38	0,82	-0,515	469	0,607
	Yüksek Lisans	34	2,46	0,86			

Örgütsel sinizm tutumlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılıklarının incelenmesinde bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel sinizm tutumları eğitim durumu değişkenine göre farklılıkları anlamlı değildir ( $p>0.05$ ).

**d.** Araştırmanın; “Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumları öğretmenlik branşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindeki alt boyut için analiz sonuçları Tablo 16’da sunulmuştur

Tablo 16

*Branşlara Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarının Farklılaşma Durumu*

Değişkenler	Branş	N	$\bar{X}$	Ss	T	Sd	P
Çalıştığı Örgütten Uzaklaşma	Branş Öğretmeni	296	2,38	0,99	2,821	469	0,005**
	Sınıf Öğretmeni	175	2,12	0,94			
Performansı Düşüren Etkenler	Branş Öğretmeni	296	3,06	1,14	-	469	0,988
	Sınıf Öğretmeni	175	3,06	1,13			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Branş Öğretmeni	296	1,76	0,82	1,780	469	0,076
	Sınıf Öğretmeni	175	1,63	0,79			
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	Branş Öğretmeni	296	1,93	1,02	1,337	469	0,182
	Sınıf Öğretmeni	175	1,81	0,99			

Örgütsel Sinizm (Genel)	Branş Öğretmeni	296	2,43	0,83	1,550	469	0,122
	Sınıf Öğretmeni	175	2,31	0,79			

\*\*p<0,01

Tablo 16 incelendiğinde, çalıştığı örgütten uzaklaşma alt boyutu branş değişkenine göre farklılığının anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $t=2,821$ ;  $p=0,005$ ;  $p<0,01$ ). Branş öğretmeni ( $\bar{x}=2,38$ ) olanların çalıştığı örgütten uzaklaşma algıları sınıf öğretmeni ( $\bar{x}=2,12$ ) olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

e. Araştırmanın; Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları görev yapılan okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? şeklindeki alt boyut için analiz sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17

*Görev Yapılan Okul Türüne Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarının Farklılaşma Durumu*

	Görev Yapılan Okul Türü	N	$\bar{X}$	ss	F	p	Scheffe
Çalıştığı Örgütten Uzaklaşma	İlkokul <sup>(1)</sup>	206	5,76	0,92	7,540	0,001**	(1-2)
	Ortaokul <sup>(2)</sup>	158	5,64	0,87			(1-3)
	Lise <sup>(3)</sup>	107	5,80	0,74			
Performansı Düşüren Etkenler	İlkokul	206	5,10	1,45	0,515	0,598	
	Ortaokul	158	4,94	1,39			
	Lise	107	4,84	1,63			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	İlkokul <sup>(1)</sup>	206	5,49	1,38	3,922	0,020*	(1-3)
	Ortaokul <sup>(2)</sup>	158	5,40	1,24			
	Lise <sup>(3)</sup>	107	5,47	1,29			
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	İlkokul <sup>(1)</sup>	206	5,29	1,29	3,718	0,025*	(1-3)
	Ortaokul <sup>(2)</sup>	158	5,34	1,13			
	Lise <sup>(3)</sup>	107	5,04	1,40			
Örgütsel Sinizm (Genel)	İlkokul <sup>(1)</sup>	206	5,40	0,88	3,724	0,025*	(1-3)
	Ortaokul <sup>(2)</sup>	158	5,31	0,84			
	Lise <sup>(3)</sup>	107	5,29	0,89			

\*\*p<0,01 \*p<0,05

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma gösterdiği belirlenmiştir ( $F=3,724$ ;  $p=0,025$ ;  $p<0,05$ ). Görev yapılan okul türü ilkokul ( $\bar{X}=5,40$ ) olanların örgütsel sinizm tutumları lise ( $\bar{X}=5,29$ ) olanlara göre

daha yüksektir. Çalıştığı örgütten uzaklaşma alt boyut algılarının görev yapılan okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $F=7,540$ ;  $p=0.001$ ;  $p<0.01$ ). Görev yapılan okul türü ilkokul ( $\bar{X}=5,76$ ) olanların çalıştığı okuldan uzaklaşma algıları ortaokul ( $\bar{X}=5,64$ ) olanlara göre yüksek, lise ( $\bar{X}=5,80$ ) olanlara göre daha düşüktür. Okula karşı olumsuz tutum alt boyut algılarının görev yapılan okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ( $F=3,992$ ;  $p=0.020$ ;  $p<0.05$ ). Görev yapılan okul türü ilkokul ( $\bar{X}=5,49$ ) olanların okula karşı olumsuz tutum algıları lise ( $\bar{X}=5,47$ ) olanlara göre daha yüksektir. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutunda görev yapılan okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $F=3,718$ ;  $p=0.025$ ;  $p<0.05$ ). Görev yapılan okul türü ilkokul ( $\bar{X}=5,29$ ) olanların çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeyleri lise ( $\bar{X}=5,04$ ) olanlara göre daha yüksektir. Gruplar arasındaki farklar Scheffe testi ile belirlenmiştir.

f. Araştırmanın; “Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindeki alt boyut için analiz sonuçları Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18

*Mesleki Kıdemlere Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarının Farklılaşma Durumu*

	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Scheffe
Çalıştığı Örgütten Uzaklaşma	1-4 yıl <sup>(1)</sup>	123	2,43	0,94	2,443	0,046*	(1-5)
	5- 8 yıl <sup>(2)</sup>	69	2,48	0,98			
	9- 12 yıl <sup>(3)</sup>	32	2,25	1,02			
	13- 17 yıl <sup>(4)</sup>	66	2,24	0,97			
	17 yıl ve üzeri <sup>(5)</sup>	181	2,14	1,00			
Performansı Düşüren Etkenler	1-4 yıl	123	3,11	1,04	0,934	0,444	
	5- 8 yıl	69	3,17	1,11			
	9- 12 yıl	32	3,14	1,26			
	13- 17 yıl	66	3,16	1,21			
	17 yıl ve üzeri	181	2,93	1,15			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	1-4 yıl	123	1,77	0,81	0,286	0,887	
	5- 8 yıl	69	1,72	0,80			
	9- 12 yıl	32	1,62	0,81			
	13- 17 yıl	66	1,70	0,81			

	17 yıl ve üzeri	181	1,69	0,82		
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	1-4 yıl	123	1,97	0,99	0,589	0,671
	5- 8 yıl	69	1,95	1,10		
	9- 12 yıl	32	1,79	0,88		
	13- 17 yıl	66	1,77	0,92		
	17 yıl ve üzeri	181	1,87	1,04		
Örgütsel Sinizm (Genel)	1-4 yıl	123	2,47	0,79	1,189	0,317
	5- 8 yıl	69	2,49	0,79		
	9- 12 yıl	32	2,37	0,88		
	13- 17 yıl	66	2,39	0,80		
	17 yıl ve üzeri	181	2,29	0,84		

\*p<0,05

Öğretmenlerin çalıştığı örgütten uzaklaşma alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (F=2,443; p=0.046; p<0.05). Mesleki kıdemi 17 yıl ve üzeri ( $\bar{X}$ =2,14) olanların çalıştığı örgütten uzaklaşma algıları 1-4 yıl ( $\bar{X}$ =2,43) ve 5-8 yıl ( $\bar{X}$ =2,48) olanlara göre daha düşüktür. Gruplar arasındaki farklar scheffe testi ile belirlenmiştir.

#### 4.6.Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Araştırmanın “öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel sinizme ilişkin tutumları arasında bir ilişki var mıdır?” Alt problemi için veri toplama araçlarından elde edilen bulgular normal bir dağılım gösterdikleri için Pearson Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmış ve bulgular Tablo 19 ve Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 19

*Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*



Alt Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Örgütsel Sinizm (Genel) (1)	r 1									
Çalıştığı Örgütten Uzaklaşma (2)	r 0,860	1								
	p 0,000									
Performansı Düşüren Etkenler (3)	r 0,843	0,520	1							
	p 0,000	0,000								
Okula Karşı Olumsuz Tutum (4)	r 0,776	0,722	0,471	1						
	p 0,000	0,000	0,000							
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı (5)	r 0,700	0,619	0,389	0,510	1					
	p 0,000	0,000	0,000	0,000						
Duyusal Zekâ (Genel) (6)	r -0,294	-0,315	-0,204	-0,272	-0,165	1				
	p 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000					
İyi Oluş (7)	r -0,239	-0,227	-0,177	-0,220	-0,157	0,719	1			
	p 0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000				
Öz Kontrol (8)	r -0,247	-0,257	-0,195	-0,214	-0,109	0,759	0,355	1		
	p 0,000	0,000	0,000	0,000	0,018	0,000	0,000			
Duygusalılık (9)	r -0,207	-0,235	-0,165	-0,176	-0,058	0,755	0,567	0,509	1	
	p 0,000	0,000	0,000	0,000	0,208	0,000	0,000	0,000		
Sosyallik (10)	r -0,146	-0,169	-0,056	-0,180	-0,132	0,697	0,386	0,326	0,348	1
	p 0,001	0,000	0,228	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	

Değişkenler arasında yer alan ilişki pearson korelasyon analizi yapılarak belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonucuna göre; örgütsel sinizm ile iyi oluş alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif taraflı bir ilişki olduğu ( $p=0,000$ ;  $r=-0,239$ ) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç eğer katılımcıların iyi oluş düzeylerinde bir azalma olursa örgütsel sinizm tutumlarının artacağı anlamına gelmektedir. Örgütsel sinizm ile çalıştığı örgütten uzaklaşma alt boyutu arasında pozitif taraflı çok yüksek düzeyli bir ilişkinin varlığı ( $p=0,000$ ;  $r=0,860$ ) tespit edilmiştir. Bu sonuç eğer katılımcıların örgütsel sinizm algılarında bir artış olursa çalıştığı örgütten uzaklaşma algılarında da artış olacağı anlamına gelmektedir. Duygusal zekâ ile çalıştığı örgütten uzaklaşma alt boyutu arasında negatif taraflı düşük düzeyde bir ilişki olduğu ( $p=0,000$ ;  $r=-0,315$ ) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç eğer katılımcıların duygusal zekâ düzeylerinde bir artış olursa çalıştığı örgütten uzaklaşma algılarında azalış olacağı anlamına gelmektedir. Duygusal zekâ ile öz kontrol alt boyutu arasında pozitif taraflı düşük düzeyli bir ilişkinin olduğu ( $p=0,000$ ;  $r=0,759$ ) olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular eğer katılımcıların öz kontrol düzeylerinde bir artış olursa duygusal zekâ düzeylerinde de artış olacağı anlamına gelmektedir. Genel Duygusal zekâ ile örgütsel sinizm arasında düşük düzeyli negatif yönlü bir ilişki ( $p=0,000$ ;  $r=-0,294$ ) tespit edilmiştir. Bu sonuç öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri yükseldikçe örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının azalacağı anlamına gelmektedir.

Tablo 20

*Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarını  
Yordama Düzeyine İlişkin Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişken	B	Standart Hata	T	P	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	3,862	0,252	15,347	0,000**		11,253	0,000 <sup>a</sup>
İyi Oluş	-0,156	0,052	-2,809	0,005**	1,572		
Öz Kontrol	-0,173	0,029	-3,309	0,001**	1,401		
Duygusallık	-0,023	0,037	-0,398	0,691	1,770		

---

Sosyallik	-0,021	0,032	-0,435	0,664	1,245
-----------	--------	-------	--------	-------	-------

---

\*\*p<0.01

Düzeltilmiş R<sup>2</sup>=0,080

Durbin Watson= 1,521

Bağımsız: İyi oluş, Öz kontrol, Duygusallık, Sosyallik

Bağımlı: Duygusal Zekâ

---

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde, değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olması (F=11,253; p=0,000; p<0.01), otokorelasyon durumunun olmaması (1<Durbin Watson=1,521<3) ve çoklu bağıntı probleminin olmaması (VIF<10) sonucu regresyon analizinin varsayımlarının sağlandığı belirlenmiştir.

İyi oluşun (t=-2,809; p=0,005; p<0.01) ve öz kontrolün (t=-3,309; p=0,001; p<0.01) duygusal zekâ üzerindeki etkisinin %99 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Duygusallık ve sosyalliğin etkisinin ise anlamlı olmadığı belirlenmiştir (p>0.05).

Bağımsız değişkenlerin örgütsel sinizmin 0,080'ini açıkladığı belirlenmiştir (R<sup>2</sup>=0,080). Katılımcıların duygusal zekâ algılarının %8,0'ı bu değişkenlerle açıklanabilirken %92,0'ı modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Regresyon modeli aşağıdadır:

Duygusal Zekâ =3,862-0,156\*İyi Oluş-0,173\*Öz Kontrol

İyi oluş durumunda bir birimlik artışın duygusal zekâ algılarında 0,156 birimlik, öz kontrol durumunda bir birimlik artışın da 0,173 birimlik azalışa neden olacağı belirlenmiştir.

## 5.Bölüm

### Tartışma ve Öneriler

#### 5.1.Tartışma

Araştırma bulguları doğrultusunda öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki durumuna ait bulgular araştırmanın alt boyutları doğrultusunda başlıklar halinde sunulmuştur.

**5.1.1. “Duygusal zekâ özelliği ölçeği kısa form (DZÖÖ- KF)” alt boyutlarına göre istatistiksel analiz sonuçlarının tartışılması.** Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerini tespit etmek amacıyla “Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği -Kısa Formu (DZÖÖ -KF)” kullanılmış ve betimsel istatistik analizleri yapılmıştır. Duygusal zekânın alt boyutlarının sahip olduğu ortalama puan değerleri incelendiğinde boyutlara ait ortalama puan değerlerinin birbirine yakın olduğu; en yüksek ortalamaya ( $\bar{x}= 5,73$ ) sahip alt boyutun iyi oluş en düşük ortalamaya sahip alt boyutun ise ( $\bar{x}= 4,99$ ) öz kontrol olduğu belirlenmiştir. Veri toplama aracından elde edilen bulgulara göre toplam duygusal zekâları oldukça yüksektedir. Benzer bulguya Kızıl (2014), Usta (2015), Deniz (2017) ve Kabar (2017) çalışmalarında rastlamışlardır.

**5.1.2. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duygusal zekâ düzeylerinin tartışılması.** Cinsiyet değişkeni öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmamıştır. Benzer bulguya Torun (2011), Akgül (2011), Er (2017) çalışmalarında rastlanmıştır. Demografik ortalamalar incelendiğinde paylaşımlar neredeyse eşit olmasına rağmen erkek katılımcıların ortalamalarının kadın katılımcılara göre daha etkin olduğu söylenebilir. Benzer bir bulgu Balcı Süslü (2019) araştırmasında rastlamıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duygusal zekâ düzeylerinin anlamlı farklılaşmamasına rağmen genel duygusal zekâ durumu ve duygusallık alt boyutunda erkek katılımcıların daha etkin olduğu belirlenmiştir. Ancak literatür incelendiğinde; Karabulut (2012), Kızıl (2014), Usta (2015)

araştırmalarında kadınların duygusal zekâ düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

**5.1.3. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre duygusal zekâ düzeylerinin tartışılması.** Evli öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin bekâr öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer bir bulguya Shukla ve Srivastana (2016) çalışmalarında rastlanmıştır. Akgül (2011), Adioğulları (2013), Çüçen (2014) ve Usta (2015) çalışmalarında ise medeni duruma göre duygusal zekânın farklılık göstermediği belirlenmiştir.

**5.1.4. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre duygusal zekâ düzeylerinin tartışılması.** Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri eğitim durumu gruplarına göre farklılıkları anlamlı değildir. Benzer bir bulguya Gün, (2012), Usta (2015) ve Gautam ve Khurana (2019) çalışmalarında rastlamışlardır. Kabar (2017) yılında lise öğretmenleri ile yaptığı çalışmada ise eğitim durumu duygusal zekâ üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olan bir değişken olmuştur. Lisans durumunda eğitimi olan öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**5.1.5. Öğretmenlik branşı değişkenine göre öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin tartışılması.** Öğretmenlerin Duygusal zekâ düzeyleri branş değişkenine göre farklılıkları anlamlı değildir. Benzer bir bulguya Akgül (2011), Usta (2015) yaptıkları çalışmada rastlamışlardır.

**5.1.6. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesine göre öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin tartışılması.** Duygusal zekâ algılarının görev yapılan okul türü gruplarına göre farklılıkları anlamlı değildir.

**5.1.7. Öğretmenlerin kıdemlerine göre duygusal zekâ düzeylerinin tartışılması.** Katılımcıların duygusal zekâ düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılıklarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki tecrübesi 1-4 yıl olanların duygusal zekâ düzeyleri 9-12 yıl , 13-17 yıl ve 17 yıl ve öncesi olanlara göre daha düşüktür. İyi oluş alt

boyutunda mesleki kıdem değişkeninin farklılıklarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdemi 1-4 yıl olanların iyi oluş algıları 9-12 yıl , 13-17 yıl ve 17 yıl ve öncesi olanlara göre daha düşüktür. Öz kontrol alt boyutunun mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdemi 1-4 yıl olanların öz kontrol algıları 9-12 yıl , 13-17 yıl ve 17 yıl ve öncesi olanlara göre daha düşüktür. Benzer bir bulguya Gautam ve Khurana (2019) yılında yaptıkları çalışmada ve Adayemo (2008) yılında demografik değişkenlerin duygusal zekâyı nasıl etkilediği üzerine yaptıkları çalışmada ulaşılmıştır bulgular göstermiştir ki mesleki kıdem arttıkça duygusal zekâ durumu artmaktadır. Literatür incelendiğinde Akgül (2011) araştırmasında ise mesleki kıdem ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır.

#### **5.1.8.Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına göre**

**istatistiksel analiz sonuçlarının tartışılması.** Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumlarını belirlemek amacı ile Sağır ve Oğuz'un geliştirdiği öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeği kullanıldı ve betimsel istatistik analizleri yapıldı. Veri toplama aracından elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel sinizm tutumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. alt boyutlarına ilişkin ortalama puan değerlerine bakıldığında boyutların ortalama puan değerleri birbirine yakın olmakla birlikte ortalaması en yüksek alt boyut ( $\bar{x}= 3,06$ ) performansı düşüren etkenler alt boyutu iken en düşük ortalaması olan alt boyut ( $\bar{x}= 1,71$ ) okula karşı olumsuz tutum olarak belirlenmiştir. Benzer bir bulguya Çakıcı (2017) araştırmasında rastlamış olup en yüksek ortalama performansı düşüren etkenler, en düşük ortalama okula karşı olumsuz tutumu olarak belirlenmiştir. Bölükbaşoğlu (2013) çalışmasında ise araştırmamız ile benzer sonuçlara yani öğretmenlerin orta düzeyde sinizm tutumuna sap olduklarını belirlemiştir. Ancak literatürde öğretmenlerin düşük düzeyde sinizm tutumuna sahip olduklarını belirlenen çalışmalar da mevcuttur (Kılıç, 2011; Helvacı ve Çetin, 2012; Kılıç, 2013; Öztürk, 2019; Küçük, 2020).

### **5.1.9. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm tutumlarının**

**tartışılması.** Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyete göre farklılıklarının anlamlı olduğu belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin kararları uygulamaya katılım alt boyutunda kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tutum sergiledikleri belirlenmiştir. Literatürde benzer bulguya rastlanan çalışmalar mevcuttur (Kanter ve Mirvis, 1991; Çakıcı, 2017). Alanyazın tarandığında örgütsel sinizm ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirlemiş çalışmalar da bulunmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997; Kılıç, 2011; Şirin, 2011; Polatcan, 2012). Çanak ve Çelikten (2014) yılında okul yöneticileri ile yaptığı çalışmada ise kadınların erkek öğretmenlere göre daha fazla sinizm tutumuna sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

### **5.1.10. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel sinizm tutumlarının**

**tartışılması.** Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının medeni durumlarına göre farklılıklarının anlamlı olduğu belirlenmiştir. Medeni durumu bekar olan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları evli olanlara göre daha yüksektir. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile medeni durum arasında bir ilişki olmadığını belirleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Kalağan, 2009; Öztürk, 2009; Kılıç, 2011; Polatcan, 2012; Ekinci, 2015; Arslan, 2018).

### **5.1.11. Öğretmenlik branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm**

**tutumlarının tartışılması.** Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının eğitim durumlarına göre farklılıklarının anlamlı olduğu belirlenmiştir. Branşı branş öğretmeni olan katılımcıların çalıştığı örgütten uzaklaşma alt boyutunda branşı sınıf öğretmeni olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde tutum sergiledikleri belirlenmiştir. Benzer bir bulguya Öztürk (2019) yılında yaptığı çalışma ile ulaşmıştır. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile öğretmenlik branşı değişkeni arasında ilişki olmadığını belirleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Kılıç, 2011; Şirin, 2011; Helvacı ve Çetin, 2012; Bölükbaşoğlu, 2013; Ekinci, 2015).

**5.1.12.Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının tartışılması.** Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının görev yapılan okul türüne göre farklılıklarının anlamlı olduğu belirlenmiştir. İlkokulda çalışan öğretmenlerin genel örgütsel sinizm düzeyleri ölçeğin alt boyutları okula karşı olumsuz tutumları ve kararları uygulamaya katılım düzeyleri lisede çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu kapsamda çalıştığı örgütten uzaklaşma alt boyutunda lise öğretmenlerinin algılarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Çakıcı (2017) araştırmasında benzer bir bulguya rastlamıştır. Buna göre ilkokulda çalışan öğretmenlerin lisede çalışan öğretmenlere göre performansı düşüren etkenler alt boyutunda daha yüksek düzeyde sinizm tutumuna sahiptir. Literatür incelendiğinde görev yapılan okul türü ve örgütsel sinizm tutumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirleyen çalışmalar da mevcuttur (Özcan, 2014; Ekinci, 2015).

**5.1.13. Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel sinizm tutumlarının tartışılması.** Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının mesleki kıdemleri açısından farklılıklarının anlamlı olduğu belirlenmiştir. Meslekte geçirilen süresi 17 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin çalıştığı örgütten uzaklaşma düzeyleri meslekte geçirilen süresi 1- 4 yıl ile 5- 8 yıl olan öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir. Çakıcı (2017) araştırmasında 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin çalıştığı örgütten uzaklaşma düzeylerinin 11- 20 yıl arası kıdemi bulunan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonucumuza benzer bir bulguya ise Güzeller ve Kalağan (2010) araştırmasında rastlamış olup meslekte geçirilen süre arttıkça örgütsel sinizme ilişkin durumunun arttığını belirlemiştirlerdir. Kılıç (2011) araştırmasında ise 26 yıl ve üzeri çalışanların 6- 10 yıl ile 11- 15 yıl arası kıdemlilere göre daha düşük düzeyde sinizm tutumuna sahip olduklarını belirlemiştir. Literatür incelendiğinde mesleki kıdemler ve örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir



ilişki olmadığını belirleyen araştırmalar (Kalağan, 2009; Polatcan, 2012; Özcan, 2014; Ekinci, 2015; Kılıç, 2015; Arslan, 2018) mevcuttur.

**5.1.14.Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının tartışılması.** Örgütsel sinizm tutumlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılaşma göstermediği belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde benzer bulgulara rastlanan araştırmalar (Şirin, 2011; Helvacı ve Çetin, 2012; Polatcan, 2012; Bölükbaşıoğlu, 2013; Özcan, 2014; Ekinci, 2015; Çakıcı, 2017) mevcuttur. Ancak Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm tutumu ve eğitim durumu değişkeni arasındaki ilişki anlamlı bulunan araştırmalarda mevcuttur. Tokgöz ve Yılmaz (2008) otel işletmelerinde yapmış oldukları araştırmalarında ve Güzeller ve Kalağan (2010) araştırmasında öğretmenler ile yaptıkları araştırmalarda eğitim durumu arttıkça örgütsel sinizm tutumunun arttığını belirlemişlerdir.

**5.1.15.Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin Tartışılması.** Öğretmenlerin duygusal zekâları ve örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri yükseldiğinde örgütsel sinizm tutumlarında azalma olacağı sonucuna ulaşılabilir. Literatür incelendiğinde (Kılıç, 2015; Ayana ve Pelit, 2016; Okumuş ve Şahin, 2018) araştırmalarında duygusal zekâ ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Ancak İpek (2018) ve Elvanesentürk (2018) araştırmalarında duygusal zekâ durumu ile örgütsel sinizm tutumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamadıklarını belirtmişlerdir.

## **5.2.Öneriler**

Sonuçlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde duygusal zekâ ile örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İlişkinin negatif yönlü ve anlamlı olması duygusal zekânın tek başına olmamakla birlikte örgütsel sinizm üzerinde etkili bir

değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmacılar ve uygulayıcılar için öneriler aşağıda sunulmuştur.

### **Araştırmacılar için Öneriler**

1. Duygusal zekâ günümüzde örgütsel davranış problemleri ile baş etmede önemli bir öncül olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda örgütsel bağlılık, iş doyumu, çatışma, dışlanma, sessizlik, stres ve duygusal zekâ ilişkisi araştırılabilir.
2. Bu araştırmanın sonuçlarından yola çıkılarak nitel çalışmalar yapılabilir.
3. Bu araştırmada duygusal zekâ ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki demografik değişkenler bağlamında incelenmiştir. Örgütsel performansı etkileyen birçok değişken bulunduğu düşünüldüğünde farklı değişkenler ile araştırma yürütülebilir.
4. Bu araştırma Konya ili Ilgın ilçesi ve köylerindeki okullarda çalışan sınıf ve branş öğretmenleri ile sınırlıdır. Araştırma farklı hizmet bölgelerinde çalışan öğretmenler ile yürütülebilir.
5. Bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yer alan devlet okullarında yürütülmüştür. Özel okullarda çalışan öğretmenler ile araştırma yürütülebilir.
6. Bu araştırma öğretmenler ile yürütülmüştür. Benzer bir çalışma okul yöneticileri ile de yürütülebilir.
7. Literatür incelendiğinde duygusal zekâ ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çok az araştırmaya rastlanmıştır. Çalışmanın bu bağlamda öncü olduğu düşünülmektedir ve farklı sektör ve mesleklerdeki iş görenler ile de yürütülebilir.

### **Uygulayıcılar için öneriler**

1. 21.yy içerisinde okul örgütlerinin hızla değişen dinamik yapısı düşünüldüğünde gelecek nesillerin mimarı olan öğretmenlerin bu değişime adaptasyonu büyük önem arz etmektedir. Duygusal zekâ durumu yüksek olan öğretmenlerin örgütsel davranış problemleri ile daha etkili mücadele edebildiğini ortaya koyan literatür bulguları mevcuttur. Bu nedenle

öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerini geliştirmek için hazırlanacak programlar ile farkındalık geliştirme çalışmaları planlanabilir.

**2.** Örgütsel davranış problemlerini en aza indirmek için öğretmenleri olumsuz davranışa iten sebepler etkili bir biçimde belirlenip çözüm için yine öğretmenlerin kendisine danışılarak kararlara katılım sürecinde daha etkin rol verilebilir.

**3.** Öğretmen seçiminde sadece alan bilgisini geliştirmeye yönelik programların yetersiz olduğu düşünüldüğünde duygusal becerilerin geliştirilmesi için öğretmen akademileri düzenlenebilir.

**4.** Eğitim ortamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde okul yöneticilerinin liderlik özellikleri öğretmenlerin çalışma performansı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bu doğrultuda yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin geliştirilmesinin öğretmenlere olumlu katkısının olacağı yadsınamaz. Bu bağlamda yöneticiler için duygusal zekâ eğitimleri düzenlenebilir.

**5.** Okul yöneticilerinin öğretmenlerin çalışma performansına etkisi yadsınamaz ve öğretmenlerin çalışma ortamlarında yaşadıkları problemler karşısında bir lider olarak çözüm bulması beklenir. Bu doğrultuda okul müdürlerine örgütsel davranış üzerine eğitimler verilebilir.

## KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Doktora Tezi). Yök Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences". *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Adayemo, D. A. (2008). Demographic characteristic and emotional intelligence among workers in some selected organisations in oyo state nigeria. *The Journal of Business Perspective*, 12(1), 43- 48.
- Afat, N., & Arslan, N. (2019). Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2 (1), 218- 249.
- Akar, H. (2018). Türkiye' de eğitim örgütlerinde yapılan örgütsel sinizm çalışmalarının içerik analizi. *OPUS– Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2097-2127. DOI: 10.26466/opus.486812.
- Akdur, R. (2003). Sağlık ocağı hizmetlerinde izleme değerlendirme ve eğitim kılavuzu. (1. Baskı). Ankara: Onur Matbaacılık Ofset Ltd. Şti.
- Akgül, G. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki: İstanbul ili Sultanbeyli ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Akın, U. (2015). The relationship between organizational cynicism and trust in schools: A research on teachers. *Education and Science*, 40(181), 175-189.  
DOI:10.15390/EB.2015.4721
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395- 1418.

- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449–469.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm durumu. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12- 27.
- Arslan, N. (2018). *Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeylerinin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Atalay, G. C., Şahin, D. M., & Özler, D. E. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır ?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2(2), 47- 57.
- Ayana, Ç., Pelit, E. (2016). Duygusal zekânın örgütsel sinizme etkisi: Otel İşletmesi iş görenleri üzerinde bir araştırma. *Journal of Business Research*, 8(2), 45- 76.
- Babaoğlan, E. (2010). Okul Yöneticilerinde Duygusal Zekâ. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 11(1), 119- 136.
- Bacanlı, H. (2014). *Sosyal Beceri Eğitimi*. (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Bar-On, R. (2005). The bar-on model of emotional-social intelligence. *Psicothem a*, 17, 1-28.
- Baş, T. (2003). *Anket Nasıl Hazırlanır?* Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Beltrán, C. M., Narravate, A.A.S., Martínez-Araneda, C., Rubio- Manzano, C., Vidal- Castro, C. (2019). Automatic method to detect affective intensity in lexicons based on Plutchik' s wheel of emotions. *The Electronic Library*, 37(6), 984- 1006.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Walker H. J. (2007). “Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change ariables,” *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), s: 309-319.
- Bilgiç, F. (2017). Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi (The relationship between leadership

- and organizational cynicism). *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 90- 98.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., Aytemiz Seymen, O. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Brackett, M. A., & Katulak, N. A. (2006). Emotional intelligence in the classroom: Skill-based training for teachers and students. In J. Ciarrochi & J. D. Mayer (Eds.), *Improving emotional intelligence: A practitioners guide* (pp. 1–27). New York, NY: PsychologyPress/Taylor & Francis.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. W. (1998). “Organizational Cynicism”, *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J.W. (1999). “Does Organizational Change Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes”, *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150–153. Outstanding Empirical Paper Award.
- Brandes, P. and Das, D. (2006). *Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications*, Employee Health, Coping and Methodologies (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster), JAI Press, New York, 233-266.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667–686.
- Buluç, B., Tulunay Ateş, Ö. (2018). İlköğretim öğretmenlerinde motivasyon ve örgütsel

- bağlılığın demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 01- 30.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (15. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004), *The emotionally intelligent manager: How to develop and use the four key emotional skills of leadership*, Jossey-Bass A Wiley Imprint, San Francisco, CA. Centers” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). University of Maastricht,
- Cianciolo, A.T., & Sternberg, R.J. (2004). *Intelligence: A brief history*. Oxford, UK: Blackwell Publishing.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621- 656.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (2003). *Liderlikte duygusal zekâ* (Z. B. Ayman, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cropanzano, R., Mitchell, M. S. 2005. Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874–900.
- Çakıcı, D. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri: Çankırı ili Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi’ nden alınmıştır.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Yayınevi: Ankara
- Çanak, M. (2014). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi’ nden alınmıştır.
- Çanak, M., Çelikten, M. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel Sinizmleri arasındaki ilişki. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi* 4(6), 45- 78.
- Çelik, F., & Erdem, M. & İlğan, A. (2013). Lise öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile

- eleştirel düşünme becerileri arasındaki ilişki. *Turkish Studies – International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume* 8(12), 509-532.
- Çetin, A., & Helvacı, M. A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* 7(3), 1475- 1497.
- Çüçen, M. (2014). *Duygusal Zekâ ile Bütüncül Performansın Bir Unsuru Olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Dağyar, M., Kasalak, G. (2018). Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)* 33(4): 967-986.
- Dalgın, T., Taslak, S. (2015). Çalışanların atfetme eğilimlerinin örgütsel sinizm davranışları üzerindeki etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 34, 139- 158.
- Danciu, E. L., (2010). Methods of developing children' s emotional intelligence. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 2227- 2233.
- Dawis, W. D., Gardner, W. L. (2004). Perception of politics and organizational cynicism: An attributional and leader -member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439- 465.
- Delken, M. (2004). *“Organizational Cynicism: A Study Among Call”* University of Maastricht, Faculty of Economics and Business Administration, Dissertation of Master of Economics, Maastricht
- Deniz, Ç. (2017). *Farklı Branş Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Özelliği ile Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans



- Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Deniz, M. E., Özer, E., & Işık, E. (2013). Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği- Kısa Formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 38(169), 407- 419.
- Doğan, S., & Şahin, F. (2007). Duygusal zekâ: tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252
- Eaton, J. A. (2000). “A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism”, (Dissertation of Master of Arts). York University, Faculty of Graduate Studies, Toronto.
- Edizler, G. (2010). “İnsan Kaynakları Yönetiminde ‘ Duygusal Zekâ’ Ölçüm ve Modelleri” *Journal of Yaşar University Dergisi*, 18(5), 2970-2984
- Efeoğlu, İ. E., İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Estitüsü Dergisi*, 20(3), 343- 360.
- Efil, İ. (1994). *Yönetimde Kalite Kontrol Çemberleri*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Ekinci, S. (2015). *İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri: Bolu İli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Elvanesentürk, S., Tetik, S. (2019). Algılanan duygusal zekâ ve örgütsel sinizm ilişkisi: Bankacılık sektöründe çalışanlara yönelik bir araştırma, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 8(4), 131- 145.
- Er, A. Ç. (2017). *Rehber Öğretmenlerde Mesleki Benlik Saygısı, Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden Alınmıştır.
- Eraslan Çapan, B., Korkut Owen, F. (2017). Çocukların kendilik değerini geliştirmede kendilik değeri geliştirme programı ve sosyal ve duygusal eğitim programlarının

- etkililiği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 756- 769.
- Erdemir, S. (2013). *İlköğretim öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma (mobbing) arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Yök Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). ‘ ‘ Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye’ deki bir firmada test edilmesi, *Düzenleyen: Sakarya Üniversitesi 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 52- 58.
- Gardner, L. (2005). *Emotional intelligence and occupational stress*. Unpublished Doctoral Dissertation, Swinburne University of Technology, Melbourne.
- Gautam, A., Khurana, C. (2019). Demographic variables as indicators of emotional intelligence: A study of selected enterprises of Uttarakhand. *Journal of Management*, 6, 11- 20.
- George, D., Mallery, M. (2010). *SPSS For Step By Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Goleman, D. (2018). *İşbaşında Duygusal Zekâ*. (18. Baskı). Varlık Yayınları: İstanbul.
- Goleman, D. (2011) *Duygusal Zekâ* (34. Baskı). Varlık Yayınları: İstanbul.
- Gün, P. (2012). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Gaziantep ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Güner, A.R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden Alınmıştır.
- Gürel, E., & Tat, M. (2010). Çoklu Zekâ Kuramı: Tekli Zekâ Anlayışından Çoklu Zekâ Yaklaşımına. *Uluslararası Sosyal Ara\_tırmalar Dergisi* 3(11), 336- 356.
- Güzeller, C. O., Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe’ ye uyarlanması ve

- çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildiriler kitabı içinde (ss. 87- 94). Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Güzeller, C. O, Kalağan, G. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83- 97.
- Hançerlioğlu, O. (1995). *Düşünce Tarihi*. (6. Baskı). Remzi Kitabevi: İstanbul.
- İpek, Z. H. (2018) “*Lise Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki*” (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi’ nden alınmıştır.
- İrmiş, A., Öndeş, E. (2018). Genel sinizm ve örgütsel sinizm üzerine bir araştırma. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 5(2), 1- 12. DOI: 10.34232/pjess.411017.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems* (Doctoral Dissertation), The Florida State University, Florida.
- Johnson, J. L., O’ Leary Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
- Kabar, M. (2017). *Lise Öğretmenlerinin İşe Bağlılık Düzeyleri ile Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi’ nden alınmıştır.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi’ nden alınmıştır.
- Kanter, D. L. & Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Karabulut, A. (2012). *Duygusal Zekâ: Bar On Ölçeği Uyarlaması* (Yüksek Lisans Tezi).

YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.

Katz, D., Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev: H. Can, Y. Bayar)

Ankara: TODAİE 167.

Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.

Kılıç, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri*

*ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal

Tez Merkezi' nden alınmıştır.

Kılıç, R. (2015). "İşgörenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki

ilişkiye yönelik bir araştırma" , *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 59-

73.

Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Düzeyleri*

*Arasındaki İlişki: Keçiören ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez

Merkezi' nden alınmıştır.

Kızıl, Ş. (2014). *Öğretmenlerin Duygusal Zekâları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki*

*İlişki "Balıkesir İli Örneği"* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden

alınmıştır.

Kocabaş, F. (2005). Değişime uyum sürecinde iç ve dış örgütsel iletişim çabalarının

entegrasyon gerekliliği. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 247- 252.

Korkmaz Orhan, B., Ünüvar, Ş. (2019). Otel çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel

sinizm düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Safran Kültür ve Turizm*

*Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 443- 462.

Kozikoğlu, İ., & Özcanlı, N. (2020). Öğretmenlerin 21. Yüzyıl Öğreten Becerileri ile

Mesleğe Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*

9(1), 270- 290.

Köklü, N. (1995). Tutumların ölçülmesi ve likert tipi ölçeklerde kullanılan seçenekler. *Ankara*

*Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 28(2), 81- 93.

- Köybaşı, F., Öncel, A., Uğurlu, C. T. (2017). Examining the relationship between teachers organizational justice perceptions and organizational cynicism levels. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 18(1), 01- 14.
- Küçük, Ö. (2020). *Okul Müdürlerinin Toksik Liderlik Davranışları ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi* (Doktora Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden Alınmıştır.
- Lambert, S. J. (1991). The combined effects job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 341- 363.
- Levy, P. E. (2017). *Industrial/organizational psychology: Understanding the workplace* (5th ed.). Gordonsville, VA: Macmillan Learning.
- Mavruk Özbiçer, Ş. (2018). *Duygusal zekâ geliştirme programının ergenlerin duygusal zekâ ve yaşam doyumuna etkisi: Deneysel bir çalışma* (Doktora tezi). Yök Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Mantere, S. and Martinsuo, M., “*Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism And Dissent*”, Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium, July 5-7, 2001, Lyon, France.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*. 9(3), 185-211.
- Mayer J. D., & Salovey P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). New York: Basic Books.

- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). *Models of Emotional Intelligence*. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (p. 396- 420). Cambridge University Press  
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511807947.019>.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A study at higher education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 89, 476-483.
- Mimaroğlu, H. (2008), *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Minibaş Poussard, J. (2015). *Güvenli Davranış İş Yaşamında Etkili İletişim*. Akılçelen Kitaplar: Ankara.
- Mirvis, P.H. and Kanter, D.L. (1991). “Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce”. *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Orgsnization*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), Maastrich University, Maastricht.
- Neiderhoffer, A. (1967). *Behind the shield: The police in urban society*. USA: Doubleday.
- Okumuş, A., & Şahin, M. (2018). Duygusal zekâ ve kurum kültürü algısının örgütsel sinizmle ilişkisi, 15(4), 2635-2643.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi’ nden alınmıştır.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(3), 181- 202.
- Özgan, H, Çetin, B., & Külekçi, E. (2011). “İlköğretim kademesinde görev yapan

- öğretmenlerin örgütsel sinizm durumunun bazı değişkenler açısından incelenmesi”,  
*Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), 69-84.
- Özgen, F. Ö., Turunç, Ö. (2017). Örgütsel adalet- sinizm ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolü: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 97- 122.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan). (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular G. Ü. V. İlke Yayınevi: Ankara.
- Öztürk, M. N. (2019). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin kararlara katılım düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi’ nden alınmıştır.
- Pelit, E. (2008). *İşletmelerde iş gören güçlendirmesinin iş görenlerin işdoyumuna etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma* (Doktora Tezi). Yök Ulusal Tez Merkezi’ nden alınmıştır.
- Pelit, N., & Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Polatcan, M. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışı ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki: Karabük ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi’ nden alınmıştır.
- Polatcan, M., & Titrek, O. (2014). The Relationship Between Leadership Behaviors Of School Principals And Their Organizational Cynicism Attitudes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 141, 1291- 1303.
- Reece, B. L., Reece, M. (2018). Etkili insan ilişkileri bireyler arası ve örgütsel uygulamalar. Ankara: Geçlik ve Spor Yayınları.
- Rousseau, D. M., Parks, I. M. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 41- 43.

- Rousseau, M. D. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121- 140.
- Sağır, T., Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094- 1106.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211.
- Scharmer, C. O. (2007). *Theory U. Leading from the future as it emerges. The social technology of presencing*. Cambridge, MA: Society for Organizational Learning.
- Satıcı, B. (2018). *Genç Yetişkinlerde Mükemmelliyeçilik ile Romantik İlişki Doyumu Arasında Duygusal Zekâ ve Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rollerinin İncelenmesi* (Doktora Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Satterfield, J.M. (2017). *Boosting your emotional intelligence. Course guidebook*. San Francisco: The Teaching Company.
- Schute, N. S., Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., Bhullar, N., Rooke, S. E. (2007). A meta analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 42, 921–933.
- Shukla, A., Srivastana, R. (2016). Examining the effect of emotional intelligence on socio-demographic variable and job stress among retail employees. *Cogent Business & Management*, 3, 1-18.
- Somuncuoğlu, D. (2005). Duygusal zekâ yeterliliklerinin kuramsal çerçevesi ve eğitimdeki rolü. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 269- 293.
- Spinoza, Benedictus de. (2011). *Etika*, (H. Ziya Ülken Çev.). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Stein, S. J., & Book, H. E. (2003). *The EQ Edge: Emotional Intelligence and Your Success*. Toronto: Stoddart Publishing.



- Stein, S. J., (2009). *From Individual to Organizational Emotional Intelligence, Handbook for Developing Emotional and Social Intelligence Best Practices, Case Studies, and Strategies*, Pfeiffer Editor: James m. Kouzes, United States of America, Theory and Practice, London : Roudlege
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki: Esenyurt ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Şişman, M. (1995). Örgüt kavramının kültürel açıdan çözümlenmesi ve eğitim örgütleri. *Eğitim yönetimi*, 1(1), 1- 16.
- Tarhan, N. (2010). *Duyguların dili*. (8.Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları
- Tayfun, A., Çatır, O. (2014). "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkili iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53- 63.
- Titrek, O. (2016). *IQ' dan EQ' ya Duyguların Zekice Yönetme* (5. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Tokgöz, N., Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya' daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 283-305.
- Torun, N. (2011). *Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Eleştirel Düşünme Eğilimleri ile Duygusal Zekâ Düzeyleri arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Toytok, H. (2013). Öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliliklerini sınıf yönetimi sürecinde kullanma düzeyleri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi* 1(1), 27- 43.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak*

- Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Usta, Ç. Y. (2015). *İlkokul Öğretmenlerinin duygusal Zekâ Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Algılayışları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Weber, A. (1998). *Felsefe Tarihi* (H.Vehbi Eralp Çev.). Sosyal Yayınevi: İstanbul.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548- 573.
- Weiss, H. M., Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2273–2292.
- Yeşilçimen Cesur, K. (2015). *Hemşirelikte Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Yök Ulusal Tez Merkezi' nden alınmıştır.
- Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal zekâ ve eğitim açısından doğurguları. *Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Yönetimi*, 25, 139- 146.

**EKLER****Ek 1. Araştırma İzni:****Ek 1.a.**

**T.C.**  
**KONYA VALİLİĞİ**  
**İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 83688308-605.99-E.4303332  
Konu: Araştırma İzni (Maide ÖZTOP)

27.02.2020

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**  
(Genel Sekreterlik)

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/20 sayılı Genelgesi.  
b) 13/02/2020 tarihli ve 26468960-044-E.7075 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Maide ÖZTOP'un "Öğretmenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Araştırmanın; İlgili ilçesinde bulunan okullarda görevli öğretmenlere eğitim öğretimi aksatmamak ve ilgi (a) Genelgede belirtilen açıklamalara uyulması kaydıyla uygulanmasında sakınca görülmemektedir. Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarındaki çalışmaların 2019-2020 eğitim öğretim yılı içerisinde tamamlanması zorunludur. Araştırma kapsamında yürütülecek çalışmaların 2019-2020 eğitim öğretim yılında tamamlanmaması durumunda Müdürlüğümüzden tekrar izin alınması gerekmektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen veri toplama araçlarının kullanılması, elde edilecek kişisel verilerin gizliliği hususuna dikkat edilmesi ve araştırma sonucunun CD ortamında iki nüsha olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve adı geçene tebliğini arz ederim.

Seyit Ali BÜYÜK  
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-Genelge (3 Sayfa)
- 2-Gönüllü Katılım Formu (1 Sayfa)
- 3-Kişisel Bilgi Formu (1 Sayfa)
- 4-Duygusal Zeka Özelliği Ölçeği (1 Sayfa)
- 5-Örgütsel Sinizm Ölçeği (1 Sayfa)



Akçeşme Mah.Garaj Cad. No:4 Karatay/KONYA  
Elektronik Ağ: <http://konya.meb.gov.tr>  
e-posta: [istatistik42@meb.gov.tr](mailto:istatistik42@meb.gov.tr)

Ayrıntılı bilgi için : Abdurrahman KAYNAK - Şef  
Ali Naci İŞİK VHKİ-1210  
Tel: (0 332) 353 30 50 - Faks : (0 332) 351 59 40

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.konya.meb.gov.tr> adresinden f72f-f768-39ed-a7ef-5cde kodu ile teyit edilebilir.

## Ek 1.b.



## Ek 1.c.



## Ek 2. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım;

Bu Ölçek formu, Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsünde yapmakta olduğum tezli yüksek lisans programı çerçevesinde; Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek Üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm için Kişisel Bilgi Formu, ikinci bölüm için Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği Kısa Form (DZÖÖ-KF) ve üçüncü bölüm için de Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılacaktır. Vereceğiniz yanıtlar gizli tutulacak bilimsel çalışma maksadıyla kullanılacaktır. Vereceğiniz samimi cevaplar Eğitim bilimleri alanına önemli katkılar sağlayacaktır.

Zaman ayırıp, bu araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederim.

**Maide ÖZTOP**

### KİŞİSEL BİLGİLER:

1. Meslekteki Toplam Çalışma Süreniz:

1- 4 yıl       5- 8 Yıl       9- 12 Yıl       13- 17 Yıl       17 Yıl ve Üzeri

2. Cinsiyetiniz:

Kadın       Erkek

3. Branşınız:

Branş Öğretmeni       Sınıf Öğretmeni

4. Öğrenim Durumunuz

Lisans       Yüksek Lisans       Doktora

5. Görev yaptığınız okul türü:

Anaokulu  İlkokul  Ortaokul  Lise

6. Medeni Durumunuz:

Evli  Bekar

### Ek 3. Duygusal Zekâ Ölçeği:

1. Genel anlamda, yüksek motivasyonlu birisiyim.	1	2	3	4	5	6	7
2. Duygularımı düzenlemekte genellikle zorlanırım.	1	2	3	4	5	6	7
3. İnsanlarla etkin bir biçimde baş edebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
4. Verdiğim kararlarımı sıklıkla değiştirme eğilimim vardır.	1	2	3	4	5	6	7
5. Çoğu zaman hangi duyguyu hissettiğimi ayırt edemem.	1	2	3	4	5	6	7
6. Birçok iyi özelliğe sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
7. Haklarımı savunmak benim için genellikle zordur.	1	2	3	4	5	6	7
8. Diğer insanların duygularını bir şekilde etkileyebilme yeteneğim vardır.	1	2	3	4	5	6	7
9. Olayların akışına göre hayatımı düzenlemek benim için genellikle zordur.	1	2	3	4	5	6	7
10. Genelde stresle baş edebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
11. Yakınlarıma, duygularımı göstermekte genelde zorlanırım.	1	2	3	4	5	6	7
12. Motivasyonumu devam ettirmekte zorlanırım.	1	2	3	4	5	6	7
13. Genel olarak, hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
14. Sonradan pişman olacağım şeyleri yapma eğilimim vardır.	1	2	3	4	5	6	7
15. Sıklıkla duraksar ve hissettiklerimi düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
16. Kişisel donanımlarımın, güçlü yönlerimin tam olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
17. Tartışırken haklı olduğumu bilsem dahi, geri çekilmeye meyilliyim.	1	2	3	4	5	6	7
18. Genellikle, hayatımda işlerin yolunda gideceğine inanırım.	1	2	3	4	5	6	7
19. Bana çok yakın olan kişilerle bile, aramda bağ oluşturmak benim için zordur.	1	2	3	4	5	6	7
20. Genellikle, yeni çevreye uyum sağlama yeteneğim vardır.	1	2	3	4	5	6	7

#### Ek 4. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği:

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
	5	4	3	2	1
1. Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.					
2. Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.					
3. Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.					
4. Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.					
5. Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.					
6. Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır					
7. Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.					
8. Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarımın genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir					
9. Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum.					
10. Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.					



11. Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir.					
12. Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim.					
13. Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim.					
14. Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.					
15. Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.					
16. Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.					
17. Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.					
18. Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yönetiminin yanlı davrandığına inanmama neden olur.					
19. Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum					
20. Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.					
21. Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım.					
22. Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınıyorum.					
23. Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.					
24. Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız.					
25. Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür.					

**Ek 5: Özgeçmiş****ÖZGEÇMİŞ****Doğum Yeri ve Yılı:****Öğrenim Gördüğü Kurumlar:****Lise:****Lisans:****Yüksek Lisans:****Çalıştığı Kurumlar:****İletişim Bilgileri:**

22/03/2021

Maide Öztop