

Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Cynicism Level of Highschool Teachers

Associate Professor Mustafa Erdem, Ahi Evran University ORCID: 0000-0001-8595-0504
Research Assistant Ziyaeddin Halid İpek, Kafkas University, ORCID: 0000-0003-1313-7770

Abstract

The purpose of this study is to determine whether there is a relationship between emotional intelligence level and organizational cynicism level of high school teachers. This research, which was used relational survey model, carried out in the schools of Iğdir province. Sample of this study consists of 293 high school teachers in Iğdir province "Emotional Intelligence Scale and "Organizational Cynicism Scale" was used. It was seen that data dispersed normally and T-Test and one-way-ANOVA, was used to analyze the data and to figure out whether there is relationship between the applied scales, Pearson correlation test was used.

At the conclusion of the research, emotional intelligence level of the teachers was seen in "medium" level while the organizational cynicism level of the teachers was "low". It appeared that there was a significant difference between organizational cynicism and age, seniority at the end of the research. There was a no significant difference between emotional intelligence and none of the other descriptive characteristics of the research, which are gender, marital status, age, seniority and field. When the relationship between organizational cynicism and emotional intelligence level of the teachers are examined, it is found out that there was a relation between sub-dimension optimism and sub-dimension emotional cynicism in which is a negative and a weak way. There is also a positive and weak relation between utilization of emotions and behavioral cynicism and organizational cynicism total.

Keywords: Emotional Intelligence, Organization Cynicism, High school teachers



Inönü University
Journal of the Faculty of
Education
Vol 22, No 1, 2021
pp. 321-368
DOI:
10.17679/inuefd.634920

Article type:
Research article

Received : 19.10.2019
Accepted : 04.02.2021

Suggested Citation

Erdem, M. & İpek, Z. H. (2021). Relationship between emotional intelligence and organizational cynicism level of highschool teachers, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 22(1), 321-368. DOI: 10.17679/inuefd.634920

This article published on April 2018 of the accepted thesis named Relationship between emotional intelligence and organizational cynicism level of high school teachers from the Ahi Evran University Social Sciences Institute.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The structures and the requirements of the organizations have changed in 21st century on a different direction that have never seen before. With the upcoming changes, people in the organizations have also emerged with the new requirements and needs. Those needs were not based on economy but, the psychology of the employees (Balci, 2002). Time has changed the requirements of organizations and the researchers have examined people, therefore new concepts. One of the concepts on this issue is Emotional intelligence as it is often referred as EQ (Goleman, 2015, p. 12).

Emotional intelligence, in other words EQ, is the ability of one self's discovering and understanding the emotions of himself and others around him. Research have shown that people who have high emotional intelligence become more happy with their jobs, marriages and lives due to their ability to regulate their own feelings in a better way (Goleman, 2016, s.57).

As there are some concepts, which affect the quality of work life in a better way, there are some other concepts, which affect the quality of work life in a bad way. One concept among them is the organization cynicism. Dean, Brandes and Dhadwadkar (1998), described the organizational cynicism as the someone's lack of trust about the function of the organization, as a result of this belief, his/her negative feelings toward the organization and based on these feelings, inappropriate behaviors s/he shows against the organization. According the conducted research, organization cynicism affects the performance poorly in the workplace and it causes solemn problems in the workplace (Abraham, 2000).

Organization cynicism causes emotional dysregulation and arise the emotions like being pessimistic and desperate against the organization (Abraham,2000) while the emotional intelligence led people to regulate and control their emotions better (Mayer and Solovey,

1993). Intended or unintended emotions in the workplace causes good or bad behaviors towards the organization, so the organization cynicism and the emotional intelligence concepts counter each other in emotional perspective and these situation reflects to the behaviors as well as the organization itself.

Purpose

Our purpose is to examine the relationship between the emotional intelligence and the organization cynicism level of the high school teachers. The difference between descriptive variables as gender, marital status, age and seniority and the dependent variables are also examined to deeply fulfill the purpose of this research as required.

Method

The research design of this research is relational survey model. This model examines the relationship between the variables of the research. The sample of this research was chosen with a multi-stage sampling. The sample of the research was selected from the target population of 873 teachers in Igdir provience. The sample of this research concluded as 293 teachers. The data collection tools of this research is Emotional Intelligence Scale and Organizational Cynicism Scale. Both tools are tested and it is stated that they are valid and reliable data collection tools. In the analysis of the research, T-test and one way-ANOVA was used to find differences between the independent and dependent variables. Pearson coefficient correlation was used to show the relationship between the defendant variables of the research.

Findings

It was seen in the research that there were significant difference between the seniority and utilization of emotions while there were significant difference between the gender and cognitive cynicism. It was seen that age and seniority has significant difference with all the factors of organizational cynicism scale. There were also significant, weak and positive relation

between the behavior cynicism and utilization of emotions and there were significant, negative and weak relation between the emotional cynicism and regulation of emotions.

Discussion & Conclusion

The emotional intelligence level of the high school teachers are in the middle range. Teacher expressed that they are at “partially agree” level of emotional intelligence. It was seen that there is no significant difference between emotional intelligence and the gender. This result is shows similarity with the other studies in Turkey and around the world. It was seen that there is no significant difference between emotional intelligence and other independent variables. There is only a significant difference between the age of the participants and utilization of emotions factor. It is probably because as the age of the people grows, they are less likely to be affected from the emotions (Carstensen, Pasupathi, Ulrich ve Nasselroade, 2000).

Organization cynicism level of the teachers are at the “rarely” level, which is low. This is a good result. There are other studies, which conducted in the west part of the Turkey, and it is seen that teachers over there are more cynical about their organizations. The one of the most crucial results about the organization cynicism dependent of this research is that, as the age and the seniority of the teachers increase, the organization cynicism level of the teachers decrease. That’s because the new teachers often comes to the east part of the Turkey and begin their education in here. The sample was taken from the east part of Turkey where the new teachers are generally start their teaching career. New teachers often come across the problems which they don’t expect before they arrive and, this leads to a disappointment for them and they show increased organization cynicism till they adapt. Adaptation process draws the organizational cynicism level lower in time.

It was seen in the research that the organizational cynicism and emotional intelligence level of the teachers are related in the sub-factors. Organizational cynicism and behavioral

cynicism level of the teachers has significant positive and weak relation with the utilization of emotions sub-scale. Huy (1999) indicates in his research that people with emotional intelligence sometimes use their ability to develop cynicism against the organization. Their act is not because of their lack of emotional competence but because they want to use their emotional skills against the organization. Other results indicate that there is weak, significant and negative relationship between the emotional cynicism and regulation of emotions sub-scale. As in the problem of the research, this was the expected result. Wiengard (2006) explains the relation in his research and indicates lack of emotional intelligence causes the organization cynicism in the organizations eventually.

Upon these discussion, It is important that some integration activities for the new teachers should be carried out by the officers. It is also seen that emotional intelligence education should be provided to the teachers so that they can overwhelm the problems and do not begin to feel pessimistic and intolerant towards their schools which will eventually turn out to be organization cynicism.

Lise Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki

Doçent Doktor Mustafa Erdem, Ahi Evran University ORCID: 0000-0001-8595-0504
Araştırma Görevlisi Ziyaeddin Halid İpek, Kafkas University, ORCID: 0000-0003-1313-7770

Öz

Bu araştırmanın amacı ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesidir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmanın hedef evrenini Iğdır İli ve ilçelerinde görev yapan 873 lise öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklemi 293 lise öğretmeni oluşturmaktadır. Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerini belirlemek için “Duygusal Zekâ Ölçeği”, örgütsel sinizm düzeyini belirlemek için ise “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek maddelerinin analizinde yüzde, frekans ve aritmetik ortalama kullanılmıştır. Cinsiyet, medeni durum ve alan değişkeni için t-testi, yaş ve kıdem için ise ANOVA kullanılmıştır. Duygusal zeka ve örgütsel sinizm arasında ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin duygusal zekaları orta düzeydedir. Öğretmenler en fazla iyimserlik, en az duygulardan faydalanma alt boyutlarına katılmışlardır. Öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri cinsiyete, medeni duruma ve alan değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Yaş ve kıdem yükseldikçe öğretmenlerin duygulardan faydalanma düzeyi düşmektedir. Öğretmenler nadiren örgütsel sinizm göstermektedir. Öğretmenler en fazla davranışsal sinizm gösterirken en az duyuşsal sinizm göstermektedirler. Kadınlar erkekler öğretmenlere göre daha fazla bilişsel sinizm göstermektedir. Sosyal bilimler alanında görev yapan öğretmenler, fen bilimleri alanında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla davranışsal sinizm göstermektedirler. Evli öğretmenlerle bekâr öğretmenlerin sinizm düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Yaş ve kıdem ilerledikçe öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi düşmektedir. Duygusal zekâ ve örgütsel sinizm arasında toplamda anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Alt boyutlara bakıldığında iyimserlik alt boyutu ile duyuşsal sinizm alt boyutları arasında anlamlı, negatif ve zayıf bir ilişki çıkmıştır. Duygulardan faydalanma alt boyutu ile davranışsal sinizm alt boyutu ve örgütsel sinizm arasında ise anlamlı, pozitif ancak zayıf bir ilişki çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal zekâ, örgütsel sinizm, öğretmen



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 22, Sayı 1, 2021
ss. 321-368
DOI:
10.17679/inuefd.634920

Makale türü:
Araştırma makalesi

Gönderim Tarihi :
19.10.2019
Kabul Tarihi :
04.02.2021

Önerilen Atıf

Erdem, M. & İpek, Z. H. (2021). Lise öğretmenlerinin duygusal zeka ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 321-368. DOI: 10.17679/inuefd.634920
 Bu makale Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından Nisan, 2018 tarihinde kabul edilen doktora tezinden üretilmiştir.

Lise Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki

Günümüzde bireyler buldukları örgütte yönetim veya örgüt kaynaklı sıkıntılarla karşılaşabilmektedir. Bu durum ise bireylerin örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi ve olumsuz tutumlar sergilemesi ile sonuçlanmaktadır. Bu bağlamda bireylerin karşılaştıkları sıkıntılarla duygusal olarak nasıl baş edebileceği ve duygularını da örgütteki problemleri aşmak için nasıl kullanabileceğini araştıran kavramlar önemli hale gelmiştir. Bu kavramlardan biri de duygusal zekadır. Duygusal zekanın örgütteki bireylerin duyguları üzerine olumlu etkisi ile alakalı pek çok çalışma yapılmış ve kavramın örgütteki bireylerin olumsuz durumları aşmasına da yardım ettiği görülmüştür. Bu bağlamda örgütteki bireylerin duygusal zekaları ile örgütteki bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olumsuzlukları içinde barındıran örgütsel sinizm düzeyini düşürebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda duygusal zeka kavramının uygulama alanlarının geliştirilebilmesi için örgütteki olumsuz değişkenlerden biri olan örgütsel sinizm ile ilişkisinin gözlemlenmesinin alan yazına katkıda bulunabileceği düşünülmüştür.

Duygusal Zeka

20. yüzyıl başlarına kadar zekâ tek çeşit ve sadece bilişsel olarak değerlendiriliyordu. IQ olarak adlandırılan bu zekâ türü sadece doğuştan elde edilebilir ve ilerleyen yaşlarda geliştirilemeyen bir kavram olarak görülürdü. Bu durum insanları “ya zekidir ya da değildir, o şekilde doğmuşlardır, bu durumu değiştirmek için yapılacak pek bir şey yoktur” algısına sürüklemiştir (Goleman, 2016, s.67). Fakat yapılan araştırmalar IQ'nun tek başına bireyin yaşam başarısını belirlemede yetersiz kaldığını göstermiştir (Goleman, 2015, s.12; Goleman, 2014). Bu sorunlar üzerine araştırmacılar alternatif zekâ modelleri üzerine çalışmalarda bulunmuş ve bu çabalardan biri olan duygusal zekâ terimi ortaya çıkmıştır (Çakar ve Arbak, 2004).

Tek çeşit ve bilişsel zekâ kavramına karşı oluşan ilk model, Thorndike'in zekâ modelidir (Thorndike, 1920, akt. Mayer ve Solovey, 1990). Thorndike 1920 yılında zekâyı 3 çeşit olarak ayırmış ve duygusal zekânın üst boyutu olacak sosyal zekâ terimini öne sürmüştür (Mayer ve

Solovey 1990; Dutoğlu ve Tuncel, 2008). Thorndike sosyal zekâyı öbür zekâ türlerinden ayırmıştır. Duygusal zekâyı erkekleri, kadınları, çocukları anlama becerisi ve insan ilişkilerinde akıllıca davranma olarak tanımlamıştır (Mayer ve Solovey 1990; Mayer, Cruso ve Solovey, 2000). Tanımının çok geniş olması sebebiyle Cronbach (1960) sosyal zekâ terimini ölçülemez ve tam anlamıyla tanımlanamaz olarak nitelendirmiştir. Çoğu araştırmacılar da Cronbach'ın bu çıkarımına katılmış ve sosyal zekâyı ölçme çabalarının sonuçsuz olduğuna kanaat getirmiştir. (akt. Mayer ve Solovey, 1993). Bu durum araştırmacıları daha iyi tanımlanabilir ve ölçülebilir modeller geliştirmeye yönlendirmiştir.

Zekâyâ ilişkin çoklu yaklaşımların en önemlilerinden biri de Gardner'ın (2006) Çoklu Zekâ Kuramı'dır. Gardner zekânın sadece bilişsel kaynaklardan değil aynı zamanda güdüsel ve duygusal faktörlerden de kaynaklandığını belirtmiştir. Gardner insan zekâsını doğuştan getirilen bilişsel özelliklerin tümü olarak tanımlayan anlayışa karşı, zekânın tek faktörde açıklanamayacak kadar çok yeteneği kapsadığını ileri sürmüştür. Gardner'a göre zekâ çoğul ve çok boyutludur. Aynı zamanda zekânın geliştirilebilir, iyileştirilebilir ve değiştirilebilir olduğunu savunmuştur. Gardner sekiz zekâ türü belirleyerek insanların farklı zekâ türlerinde yetenekleri ve kabiliyetleri olabileceğini bildirmiştir. Bunlar: sözel-dil zekâ, mantıksal-matematiksel zekâ, görsel-uzaysal zeka, müziksel-ritmik zeka, bedensel-kinestetik zeka, sosyal-kışılerarası zeka, içsel-özedönük zeka, doğa zekasıdır. Çoklu zekâ kuramı zekâ alanına duyulan ilgiyi daha da arttırmıştır (Titrek, 2013, s. 45).

Duygusal zekâ kavramı ilk kez Mayer ve Solovey tarafından yazılan 1990 yılındaki makale ile ortaya atılmıştır. Mayer ve Solovey duygusal zekâ terimini kişinin kendisinin ve başkasının duygularını gözlemleyip düzeltebilmek, duyguları düşünce ve eyleme kılavuzluk edecek şekilde kullanabilmek olarak tanımlamışlardır. Duygusal zekâ aynı zamanda duygusal bilginin doğru ve etkili bir şekilde işlenmesi ve o bilgi ile ilişkili olan kişinin kendi ve başkalarındaki duyguları düzenlemesi, oluşturması ve tanımlaması olarak açıklanabilir (Mayer

ve Solovey, 1990). Duygusal zekâ duyguların anlamlarını ve onların ilişkilerini tanımlamayı sağlayan bir yeteneğe işaret eder. Duygusal zekâ duyguların akıl yürütme, problem çözme gibi yetenekler ve hatta bilişsel aktiviteleri geliştirmek için bir temel olarak da kullanabileceğini gösterir (Solovey ve ark., 1995). Buna göre kişi eğer duygularını istediği şekilde kullanabiliyor ve bu şekilde yaptığı eylemlerden istediği sonuçları alabiliyorsa duygusal zekâsı iyi olarak nitelenebilir (Yeşilyaprak, 2001).

Duygusal zekâ sosyal zekânın bir alt kümesi olarak görülmüştür (Thorndike, 1920, akt. Mayer and Solovey 1990). Duygusal zekâyı kişinin kendi ve başkaları hakkında ki bilgi olarak tanımlayan Gardner'ın kişisel zekâ kuramının da bir parçasıdır (Gardner 2006). Kişisel zekâ tanımının duygularla olan boyutu duygusal zekâyâ daha yakındır. Duygusal zekâ yeni zekâ türlerinden biridir. Sözel olmayan algı yetenekleri (Buck, 1984, akt Mayer, Caruso ve Solovey, 2000) ve duygusal yaratıcılık (Averill ve Nunley, 1992, akt. Mayer, Caruso ve Solovey, 2000) gibi yeni zekâ türleriyle kısmen örtüşmektedir.

Mayer ve Solovey'in göre duygusal zekâ dört boyuta ayrılır. Bu boyutlar; duyguları yansıtıcı bir şekilde düzenlemek, düşünceyi harekete geçirmek için duyguları kullanmak, duyguları anlamak, kişisel gelişim ve sosyal ilişkileri geliştirecek şekilde duyguları yönetmektir (Mayer ve Solovey, 1997; Mayer, Solovey, Cruso ve Sitarenios, 2001; Mumcuoğlu, 2002, s.32).

Duyguların yansıtıcı bir şekilde düzenlemek; olumlu ve olumsuz duygulara açık olma yeteneği, doğru zamanda doğru duyguya tepki vermeyi veya yanlış duyguya kayıtsız kalmayı, başkalarına yansıtırken de olumsuz duyguları yönetmeyi ve olumluları tam ve doğru bir şekilde pekiştirmeyi kapsar (Mayer ve Solovey, 1997; Mayer, Solovey, Cruso ve Sitarenios, 2001).

Duyguları anlamak; sözcüklerle duygular arasındaki ilişkiyi tam olarak algılayabilmek, değişen ve birbirini seyreden duygu durumlarını ayırıp doğru bir şekilde anlamlandırabilmeyi kapsar. Aynı zamanda duyguların neden kaynaklandığı ilişkisini de gözlemler. Örneğin, kaybolmuş bir eşyanızın bulunmasının mutluluk duygusuyla ilişkilendirilmesi gibi.

Düşünceleri harekete geçirmek için duyguları kullanmak, duyguların önemli bilgiye yönlendirerek düşünmeyi kolaylaştırması, duygu durumlarının kontrol edilerek daha objektif kararlar alınması, olumlu ruh hallerinin karara varmayı ve fikri üretimi artırabileceği olarak ele alınır.

Kişisel gelişim ve sosyal ilişkileri geliştirecek şekilde duyguları yönetmek; başkalarındaki duyguları ve düşünceleri anlamak, onların eserlerindeki duyguları çıkarmak, yansıtılan duygusal ihtiyaçları karşılamak ve dürüst olup olmadığını anlamayı içerir.

Duygusal zekâ kavramının bilim çevrelerinde tanınmasının ardından kavram hakkında çok sayıda araştırmalar yapılmıştır (Chopra ve Kanji, 2010). Mayer ve Solovey'in modelinden sonra duygusal zekâ alanında farklı yazarlar duygusal zekâ terimine farklı katkılarda bulunmuşlardır (Bar-on, 2006; Goleman, 2016; Cooper 1997). Goleman'ın modeli duygusal zekâ ile bilişsel zekânın birleşiminin kişiyi başarıya götüreceği düşüncesini ortaya atmış ve bunun üzerine şekillenmiştir (Goleman, 2016, s. 14; Goleman, 2015, s. 21). Goleman'ın modelinde duygusal zekâ bilişsel zekâyâ alternatif değil bilişsel zekâyâ bir ilave olarak görülmüştür (Erdem, İlğan, Çelik, 2013). Bar-on modeli "neden bazı bireyler hayatta diğerlerine göre daha başarılı olma kabiliyetine sahipler?" sorusu üzerinden çıkmış ve Bar on çalışmaları sonucu başarıya dair beş ayrı işlev belirlemiştir (Bar-on, 2006). Cooper da duygusal zekâyı yönetim ve liderlik boyutuyla ele almışlardır (Cooper, 1997).

Duygusal zekâ modelleri duygusal zekâyı, duyguların farkına varmak, duyguları özümsemek, duyguları anlamak ve onları yönetme kabiliyetlerinden çok daha fazla boyutla değerlendirir. Bu modellerdeki bazı kavramlar duygulardan çok kişiliklerle alakalı olduğu görülmektedir (Jordan, Ashkanasy, Hartel ve Gregory, 2002). Aynı zamanda bu modellerde değerlendirilen bazı maddeler duygusal zekâdan fazla sosyal yeterlikle benzerlik göstermektedir (Mayer, Caruso ve Solovey, 2000).

Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramı ilk olarak 2500 yıl önce antik Yunan medeniyetinde ortaya çıkmıştır. Sinik kelimesinin kökeni hakkında tam bir fikir birliği olmamasına rağmen sözcüğün Yunanca “Kylon” yani köpek manasına gelen kelimedenden türediği iddia edilmektedir. Ortaya atılan diğer bir iddiaya göre sinizm kelimesinin kökeni, siniklerin ilk okulunun açıldığı, Atina’ya yakın bir kasaba olan “Cynosarges” kasabasından gelmektedir (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007, s.1).

Sinizm kelimesi geçmişte çevreden soyutlanma ve kendini doğaya adama gibi tanımlanırken günümüzde ise kavram çok farklı tanımlarla bilinmektedir. Günümüzde sinizm çoğunlukla bir örgüte veya bireye karşı güvensizlik, karamsarlık ve hor görme gibi özellikleri bünyesinde taşımaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Eski sinikler ve yeni siniklerin bulunduğu ortak nokta ise umutsuzluk olarak görülebilir.

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde (2019) ise sinizm; “insanın erdem ve mutluluğa hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerinden sıyrılarak kendi kendine ulaşabileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm olarak açıklanmıştır. Oxford sözlüğü (2019) ise sinizmi, bireylerin yalnızca kişisel menfaatleri tarafından yönlendirilmesine inanma düşüncesi olarak tanımlanmıştır. TDK sözlüğü sinizmin antik felsefede ki tanımı üzerinde dururken, Oxford sözlüğü daha çok modern sinizm tanımı üzerine yoğunlaşmıştır.

Sözlük tanımı dışında pek çok uzman sinizm kavramını tanımlamaya çalışmış ve kavram hakkında farklı tanımlar ortaya sunmuşlardır. Weinos, Richard ve Austin’e (1994) göre sinizm; bireyin gelecekte olacak değişimlerin başarıya ulaşacağı hakkındaki karamsarlığı ve bu değişimi gerçekleştirecek sorumluların tembel veya yetersiz olduğu inancıdır (akt. Amasralı, 2016). Turner ve Valentine (2001) sinizmi “güvensizliğin güçlü seviyelerini, düşmanca kuşkulanmayı ve başka bir kişinin güdülerinin kötülemeyi içeren ahlaki karar vermenin genel ve özel boyutu” olarak tanımlamışlardır.

Sinizm tanım olarak çeşitli olduğu gibi türler olarak da birbirinden ayrılmaktadır. Sinizm türleri beşe ayrılmaktadır (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Reichers, Wanous ve Austin, 1997): Kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi, meslek sinizmidir. *Kişilik sinizmi*; doğuştan gelen sinizmdir. Bu sinizm türünde, sinizm bireylere karşı gösterilir. Kişilik sinizmine sahip bireyler hor görme ve küçümseme tutumlarına sahiptirler. Ayrıca dışarıya karşı üzünlük ve ümitsizlik gibi duygular beslerler.

Toplumsal sinizm; bireyin toplumdan beklentisinin gerçekleşmemesi üzerine topluma karşı umutsuzluk ve hayal kırıklığı yaşama durumudur. Toplumsal sinikler yaşlıları ile alay geçer ve onların başarılarını torpile bağlarlar (Abraham, 2000). *İşgören sinizmi*; işveren ve işgören arasındaki sosyal anlaşmanın ihlali sonucu olur. İşgören sinizmine sahip bireyler yöneticilere karşı küçümseme ve hor görme davranışında bulunurlar (Andersson, 1996).

Örgütsel değişim sinizmi; örgütteki değişim çabalarının olumsuz olması sonucu, değişimi gerçekleştiren yöneticilere karşı görülen hayal kırıklığı ve kötümserlik olarak tanımlanmaktadır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Meslek sinizmi ise polis vb. mesleklerde görülen bireylerin müdahalede buldukları kişiler tarafından hakarete maruz kalmaları sebebiyle kendilerini yıpratmaları sonucu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel değişim sinizmi sonucunda siniklerin mesleklerine karşı olumsuz duygular beslediği görülmektedir (Abraham, 2000).

İfade edilen sinizm türleri dışında alan yazında daha yeni bir sinizm türü olan örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm bireyin örgütün bütünlüğünün yoksun olduğu inancı, bu inanç sonucu örgüte karşı beslediği negatif duygu, bu duygu ve inançlardan yola çıkarak örgüte karşı geliştirdiği olumsuz davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Başka bir tanımda Turner ve Valentine (2001) örgütsel sinizmi, kuşkulanma, başka kişilerin motivasyonunu düşürme çabası ve ileri düzeyde güvensizlik halini barındıran ahlaki karar vermenin genel ve özel boyutu olarak belirtmişlerdir. Johson ve

O'Leary-Kelly (2003) ise örgütsel sinizmi "örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç" olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel sinizm kuramsal olarak üç boyuta ayrılmaktadır. Bu boyutlar inanç, duygu ve davranış boyutları olarak kabul edilmiştir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). İnanç boyutu örgütsel sinizm ilk başladığı ve köklendiği boyuttur. Sinik bireyler örgütte samimiyet, adalet ve dürüstlük gibi önemli erdemlerin varlığını reddeder ve bunların örgütte bulunmadığına inanırlar. Sinik inanç ve düşünceler bireylerde olumsuz duyguların ortaya çıkmasına yol açar. Bu duygular genellikle nefret, güvensizlik, öfke ve sıkıntı gibi duygulardır. Sinikler örgütlerini düşündüklerinde üzüntülü, örgütlerini eleştirdiklerinde ise mutluluk hissederler. Olumsuz duyguların ortaya çıkması örgütsel sinizmin ikinci aşaması ya da boyutu olan duygusal sinizmdir. Siniklerin bu duygu hali onları bir süre sonra örgütlerine karşı olumsuz davranışlar sergilemelerine yol açar. Sinik davranışlar genellikle örgüte karşı şiddetli eleştiri, söz, ima ve alaycı ifadeler olarak ortaya çıkar. Bu davranışsal sinizm boyutu ise sinizmin son boyutudur.

Örgütsel sinizm hem bireyin kendine, hem de bulunduğu örgüte bir çeşit olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Örgütsel sinizm sonucu bireyler hayal kırıklığı, depresyon, duygusal çöküntü, gerilim ve hiddetlenme gibi duygusal problemler yaşarlar. Duygusal problemlerin yanında örgütsel sinizm damar ve kalp hastalıkları gibi fiziksel sonuçlara da neden olabilmektedir. Bunların dışında sinizm bireylerin alkol, uyuşturucu ve sigara kullanımını artırabildiği gibi, aşırı kilo alma ve depresif davranışlara da neden olabilir (Eaton, 2000; Kalağan, 2009). Bireysel olarak bu sonuçlar görülürken örgütsel olarak da sinizm pek çok somut ve soyut problemler oluşturabilmektedir. İş doyumsuzluğu, işe yabancılaşma, örgütsel küçülme, işten ayrılma gibi durumlar sinizmin örgüte verebileceği zararlar olarak görülebilir. Örgütsel sinizm aynı zamanda duygusal tükenmişlik, motivasyon ve güven azalması gibi bir takım örgüt içi problemlere de neden olabilmektedir (Abraham, 2000; James, 2005).

Duygusal Zeka ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Yirmi birinci yüzyılın başında iş imkanlarının ve çeşitliliğinin artması ile beraber örgütlerde bireyler artık sadece somut göstergelere göre güdülenmemekte aynı zamanda psikolojik olarak da uygun bir ortamda çalışmayı tercih etmektedir. Bireyleri sadece teknolojik ve parasal anlamda güdülemek zorlaşmaktadır. Çağdaş bireyler günümüzde kişisel seçim, özgürlük, ve psikolojik etkenleri de giderek daha önemli görmektedir. Bu bağlamda örgütteki bireyleri sadece araç ve maddi anlamda güdülemek güçleştiği için örgütte çalışan bireylerin psikolojik olarak güdülenmesi örgütün amaç ve beklentilerinin gerçekleşmesi açısından önem arz etmektedir (Balcı, 2002).

Bireylerin psikolojik olarak nasıl daha iyi olabileceği, örgütsel davranış teorileri tarafından açıklanmaya çalışılmış ve örgütteki performansı güçlendiren psikolojik iyi oluş ile ilgili pek çok kavram literatüre kazandırılmıştır. Bu kavramlardan biri de duygusal zekadır. Duygusal zeka bireyin kendindeki ve başkalarındaki duyguların farkında olması ve olumsuz olan duygularını kontrol ederek, duygularını kendisinin faydasına olacak şekilde yönetme olarak açıklanabilir (Mayer ve Solovey, 1993). Duygusal zeka örgütteki faydalarına ilişkin pek çok çalışma yapılmıştır. Loreal firmasında yapılan bir çalışmada işe alım sırasında duygusal zeka düzeyi dikkat edilen kişilerin örgüte eski çalışanlara kıyasla kişi başında 91.37 dolar daha fazla kar sağladıkları gözlemlenmiştir (Chernis, 2001).

Araştırmacılar tarafından bireylerin örgütteki psikolojik iyi oluşlarını artıran faktörler incelendiği gibi, bireylerin psikolojik olarak iyi oluşlarını düşüren faktörler de incelenmiştir. Örgütsel sinizm de bu faktörlerden biridir. Örgütsel sinizm, bireyin örgüte karşı beslediği olumsuz tutumların, negatif duygulara dönüşmesi ve bunun sonucu hayal kırıklığı ve karamsarlık gibi davranış tutumlarının gelişmesi olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin örgütteki performansı kötü etkilediği ve artması durumunda örgütte ciddi problemler oluşmasına sebep olabildiği görülmüştür (Abraham, 2000).

Duygusal zeka sahibi bireyler duygularını kontrol ederek ve doğru şekilde kullanarak örgütteki psikolojik iyi oluş durumlarını artırmaktadır (Goleman, 2015). Örgütsel sinizm sahibi bireyler ise hayal kırıklığı, güvensizlik ve karamsarlık gibi duyguları sebebiyle örgütte psikolojik iyi oluş durumlarını düşürmektedir (Abraham, 2000). Duygusal zekanın özelliklerine bakıldığında görülmektedir ki duygusal zeka sahibi bireyler olumsuz duygularını doğru bir şekilde yöneterek onları azaltmakta ve olumlu duygularını kendilerini güdülemek için doğru şekilde kullanmaktadır. Bu bağlamda bakıldığında örgütsel sinizmin yol açtığı karamsarlık, hayal kırıklığı, üzüntü vb. duygular, bireylerin duygusal zeka düzeyleri artırılarak örgüte karşı olumlu duygulara dönüştürülebilir.

Duygusal zeka ve örgütsel sinizm ilişkisinin iki farklı boyutta açıklanmasında fayda vardır. Bunların ilki iş gören boyutu, bir diğeri ise yönetim boyutudur. İşgören boyutu açısından incelendiğinde işgörenlerin olumsuz duyguları, iş performanslarını negatif yönde etkilemektedir. Aynı zamanda depresif ve olumsuz duygular işgörenlerin daha mükemmeliyetçi olmalarına ve bunun sonucu beklentilerinin karşılanmamasına sebep olmaktadır (Brown ve Creagen, 2008). Bu iki durum örgütsel sinizmin oluşmasında önemli etkenler olarak belirtilmiştir. Bu iki durum da duygularla alakalıdır. Wiegand (2007) tarafından yapılan çalışma da görülmektedir ki duyguların doğru yönetilmemesi durumunda pozitif duygular bile sinizme dönüşebilmektedir. Bu bağlamda örgütsel sinizmin oluşmasına sebep olan olumsuz duyguların daha oluşmadan doğru şekilde yönetilmesi bireyin duygusal zeka düzeyine bağlıdır.

Diğer yandan örgüt yönetiminin kimi durumlarda örgütsel sinizmin artmasına sebep olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalarda örgütteki bireylerin sosyal sözleşmelerinin ihlal edilmesi, örgütsel adaletin olmaması ve örgütün yetersiz şekilde yönetildiği algısından etkilenerek örgütsel sinizm davranışı gösterdikleri gözlemlenmiştir. Bu algıyı kırmak için ise yönetimin duygusal zekanın bir boyutu olan başkalarındaki duyguları anlamak ve doğru bir şekilde harekete geçirmesi önemlidir. Yapılan araştırmalarda duygusal zeka sahibi yöneticilerin çalışanların daha iyi olmalarını sağladığı ve onlarla daha iyi iletişim kurabildiği görülmüştür

(McClelland ve Kelner, 1997, akt. Robbins ve Judge, 2015). Ferres ve Connell (2004) tarafından yapılan başka bir çalışma da duygusal zeka düzeyi yüksek olan yöneticilerin sinizme karşı olduğu ve sinizmi azaltmada etkili oldukları görülmüştür.

Alanyazında yapılan araştırmalar göstermektedir ki duygusal zekâ hem işgören hem de yönetim boyutunda örgütsel sinizm ile ilişkilidir. Bu bağlamda düşünüldüğünde, duyguların yönetilmesi psikolojik ihtiyaçların giderek daha da önem kazandığı günümüz örgütlerinin karar alma süreçlerinde önemli bir yer taşımaktadır. Duyguların doğru yönetilmesi sonucu doğru kararlar alınmakta ve bu doğru kararlar da iş yerlerinde örgütsel sinizm düzeyinin düşürülmesine katkı sağlamaktadır (Robbins ve Judge, 2015).

Yöntem

Bu araştırmada duygusal zeka ve alt boyutlarında gözlenen değişimin örgütsel sinizm ve alt boyutlarından ne düzeyde ilişki gösterdiği belirlenmeye çalışıldığı için araştırma ilişkisel tarama modelindedir.

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın hedef evreni İğdır ili ve ilçelerinde görev yapan lise düzeyindeki 873 öğretmendir. 873 öğretmenden oluşan evren %5 hata ve %95 güven derecesiyle 293 kişilik bir örneklem büyüklüğü ile temsil edilmiştir. Bu araştırmada çok aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İğdır ilinde toplamda 26 okul olmak üzere 1 Fen Lisesi, 1 Güzel Sanatlar Lisesi, 1 Çok Programlı Anadolu Lisesi, 1 Sosyal Bilimler Lisesi, 1 Spor Lisesi, 9 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 4 İmam Hatip lisesi, 8 Anadolu Lisesi bulunmaktadır. Türünden sadece tek olan liseler doğrudan alınıp 9 Mesleki ve teknik Anadolu lisesinden 3, 4 İmam Hatip Lisesinden 2 ve 8 Anadolu Lisesinden 3 lise hedef evreni temsilen örnekleme alınmıştır. Örneklem için belirlenen bu okullardan evrene oranla yansız seçme tekniğiyle öğretmenler seçilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, yaş, medeni hal ve alanlarına ilişkin kişisel bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1*Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Demografik Bilgiler*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	158	53,7
	Kadın	135	46,3
Medeni Durum	Evli	153	52,7
	Bekar	140	47,3
Yaş	22-27 yaş	88	29,9
	28-33 yaş	113	38,8
	33+ yaş	92	31,3
Mesleki Kıdem	1-3 yıl	131	44,9
	4-7 yıl	79	26,9
	7+ yıl	83	28,2
Alan	Fen Bilimler	96	32,7
	Sosyal Bilimler	177	60,2
	Güzel Sanatlar	20	7,1
Toplam		293	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcıların cinsiyet değişkeninde % 46,3 (136) kadın, % 52,3 erkek öğretmen olmak üzere birbirine yakın dağılım göstermektedir. Yine evli olan öğretmenler % 53,7 ile bekar olan öğretmen sayıları % 46,3 ile birbirlerine yakın dağılım göstermektedir. Bekar öğretmen sayılarının fazla olması, öğretmenlerin neredeyse yarısının mesleğinin baharında olduğunu göstermektedir.

Yaş gruplarına göre öğretmenler genelde %39 (28-33) yaş arasında toplanmaktadır. %30 (22-27) yaş grubunda görev yapan öğretmenler de ele alındığında, öğretmenlerin %70

yetmişe yakının genç gruptan oluştuğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin ilk görev yerlerinin Doğu ve Doğu Anadolu Bölgesi olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemi daha çok %44,9'u 1-3yıl arasında yoğunlaşmaktadır. Öğretmenlerin %26,9'u 4-7yıl ve %28,2'si 7yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Görüldüğü gibi öğretmenlerin çoğu mesleğinin baharında bulunmaktadır. Öğretmenler en fazla %60,2'i (177) ile sosyal bilimler ile alanında, %33'ü (96) fen bilimleri alanında ve %7'si de güzel sanatlar alanında görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Duygusal zekâ ölçeği (DZÖ)

Bu araştırmada, Austin, Saklofske, Huang ve McKenney (2004) tarafından geliştirilen "Duygusal Zekâ Ölçeği" kullanılmıştır. Duygusal Zekâ Ölçeği, toplam 37 madde ve üç faktörden oluşmaktadır: Birinci faktör iyimserlik/ruh halini düzenleme, ikinci faktör duygulardan faydalanma ve üçüncü faktör duyguların ifadesidir. Ölçek bu üç faktörü ve bütününde genel duygusal zekâyı ölçmektedir. Ölçek toplamda 37 maddeden oluşmaktadır (Göçet, 2006).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Göçet (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlik çalışmaları olarak yapı geçerliği, kapsam geçerliği, çeviri geçerliği ve uyum geçerliği araştırılmıştır. Ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı .82, alt ölçeklerin iç tutarlılık kat sayıları ise; İyimserlik/ Ruh Halini Düzenleme .58, Duygulardan Faydalanma .68 ve Duyguların İfadesi .73 olarak hesaplanmıştır (Göçet, 2006). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen bulgular ölçeğin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir. Ölçek, (1) kesinlikle katılmıyorum (2) katılmıyorum (3) kararsızım (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li bir derecelendirmeye sahiptir.

Örgütsel sinizm ölçeği

Örgütsel Sinizm Ölçeği Brandes (1997) tarafından geliştirilmiştir. 14 madde halinde düzenlenen ölçek Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından gözden geçirilerek davranışsal boyuttan bir madde çıkarılarak bugünkü formuna getirilmiştir (akt. Kalağan, 2009,

s. 121). Örgütsel sinizm ölçeğinin düzenlenmiş formunun Türkçeye uyarlaması Kalağan ve Güzeller (2008) tarafından yapılmış, dil eşdeğerliliği düzenlenmiş, faktör analizi ve güvenilirliği ölçülerek yeterli olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm olmak üzere üç alt boyuttan oluşmuştur. Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) 13 maddelik ölçeğin faktör yük değerini bilişsel boyut için .63 ile .81; duyuşsal boyut için .75 ile .80 ve davranışsal boyut için ise .54 ile .80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Alt boyutların Cronbach Alpha güvenirlik analizi sonuçları ise sırasıyla .89, .95 ve .74 olarak çıkmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirliği .91 değeriyle yüksek derece güvenirliğe sahip olduğu görülmüştür (Kalağan ve Güzeller 2008). Ölçek; (1) hiçbir zaman, (2) nadiren, (3) bazen, (4) çoğu zaman ve (5) her zaman şeklinde beşli derecelendirmeye sahiptir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için ilk aşamada bağımlı değişkenlerin diğer değişkenlere göre normal ve homojen dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Normallik testi Kolmogorov –Smirnov ve Shapiro Wilk testiyle belirlenmiştir (Kilmen, 2015, s. 75). Normallik testi sonucu değişkenlerin normal dağıldığı gözlemlenmiş ve parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir (Kilmen, 2015, s 183-232). Homojenlik testlerine bakılmış ve verilerin homojen dağılımı sağladığı görülmüştür.

Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin ve örgütsel sinizm düzeylerinin, cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını t testi analiziyle, öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin hizmet yılı ve yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığına ise tek yönlü varyans analizine bakılmıştır. Anlamlı farklılık çıkan alt boyutları belirlemek amacıyla Tukey testinden yararlanılmıştır. Duygusal zekâ ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi bulmak için ise Pearson korelasyonu yapılmıştır. Değişken arasında 0-0,29 arası düşük, 0,30-0,69 arası orta, 0,70 ve üstü yüksek düzeyde bir ilişkin olduğunu göstermektedir (Roscoe, 1975, akt. Büyüköztürk ve

ark. 2009, s.29). Duygusal Zekâ ve Sinizm Ölçeklerinde yer alan seçeneklerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 2

Duygusal Zekâ ve Sinizm Ölçeklerinde yer alan seçeneklerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları

Puan Aralığı	Verilen Puan	Seçenekler
1.00 – 1.80 arası görüşler	1	“Kesinlikle Katılmıyorum”/“Hiçbir Zaman”
1.81 – 2.60 arası görüşler	2	“Katılmıyorum” / “Nadiren”
2.61 – 3.40. arası görüşler	3	“Kararsızım” / “ Bazen”
3.41 – 4.20. arası görüşler	4	“Katılıyorum” / “Çoğu Zaman”
4.21 – 5.00. arası görüşler	5	“Kesinlikle Katılıyorum” / “Her Zaman”

Bulgular

Bulgularda öncelikle ölçekler madde bazında değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Bu amaçla ölçekte bulunan tüm maddelerin ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir. Aynı zamanda örgütsel sinizm ve duygusal zekâ ölçeğinin toplamı ve alt boyutlarının toplam ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Duygusal zekâ ve örgütsel sinizm toplamının ve alt boyutlarının cinsiyet, medeni durum ve alan değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini betimleyen t- testi bulguları verilmiştir. Bunların yanında duygusal zekâ ve örgütsel sinizm toplamının ve alt boyutlarının yaş ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini betimleyen tek yönlü varyans bulguları verilmiştir. Son olarak duygusal zekâ ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki düzeyi verilmiştir.

Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile beraber, duygusal zekâ alt boyutları olan iyimserlik, duyguların ifadesi ve duygulardan faydalanma gibi boyutlara ilişkin bulgular verilmiştir. Duygusal zekâ ölçeğinde bulunana maddelerin ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 3

Duygusal Zekâ Ölçeği Maddelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

No	Duygusal Zekâ Maddeleri	n	\bar{X}	S
13	Sosyal olaylarda ne olup ne bittiğini genellikle yanlış yorumlarım.	293	4,4	1,1
17	Olumlu bir ruh halinde iken problemleri çözmek kolay gelir.	293	4,2	.97
10	Yaşadığım duyguların farkındayım.	293	4,2	.91
31	Bir mücadeleye / zorlukla karşı karşıya kaldığımda çabuk pes ederim çünkü o zorluk karşısında başarısız olacağımı düşünürüm.	293	1,8	1,0
35	Başkalarının ses tonlarından nasıl hissettiklerini anlamayı güç bulurum.	293	2,0	.88
11	Genellikle, gelecekte iyi şeyler olacağını beklemem.	293	2,1	1,1

Tablo 3 incelendiğinde, Duygusal Zekâ Ölçeğindeki en yüksek ortalamaya sahip maddelerin “sosyal olaylarda ne olup bittiğini yanlış yorumlarım” ($\bar{x} = 4,66$), “olumlu bir ruh halinde iken problemleri çözmek kolay gelir” ($\bar{x} = 4,29$), ve “yaşadığım duyguların farkındayım” ($\bar{x} = 4,28$) olduğu görülmektedir. Bu maddelerin ölçekte “tamamen katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

En düşük ortalamaya sahip maddeler ise “Bir mücadeleye/ zorlukla karşı karşıya kaldığımda çabuk pes ederim çünkü o zorluk karşısında başarısız olacağımı düşünürüm” ($\bar{x} = 1,87$), “Başkalarının ses tonlarından nasıl hissettiklerini anlamayı güç bulurum” ($\bar{x} = 2,08$) ve

“Genellikle, gelecekte iyi şeyler olacağını beklemem” ($\bar{x}=2,12$) olduğu görülmektedir. Bu maddelerin ölçekte “katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Duygusal zekâ ölçeğinin alt boyutlarının ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

Duygusal Zekâ Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Duygusal zekâ toplam ve alt boyutları	n	\bar{X}	S
İyimserlik	293	3,9	.49
Duyguların İfadesi	293	3,0	.30
Duygulardan faydalanma	293	2,8	.48
Duygusal Zekâ Toplam	293	3,2	.25

Tablo 4’te görüldüğü gibi öğretmenler kısmen duygusal zekâ düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir ($\bar{X} = 3,20$). Öğretmenler en yüksek iyimserlik alt boyutuna katılırken en düşük duygusal farkındalık alt boyutuna katılmışlardır. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre duygusal zekâ düzeyleri Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmen Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Zekâ Düzeyleri

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	sd	t	p
Duygusal Zekâ (Toplam)	Erkek	158	3,21	0,26	292	0,56	.570
	Kadın	135	3,19	0,25			
İyimserlik	Erkek	158	3,05	0,49	292	-0,37	.706
	Kadın	135	3,02	0,49			
Duyguların İfadesi	Erkek	158	2,86	0,31	292	1,46	.344
	Kadın	135	2,78	0,28			
Duygulardan Faydalanma	Erkek	158	3,21	0,50	292	0,94	.143
	Kadın	135	3,19	0,45			

Tablo 5'te görüldüğü gibi öğretmenlerin duygusal zekâ seviyelerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{(292)} = 0,56$; $p > .05$). Ölçeğin alt boyutları olan duygulardan faydalanma duyguların ifadesi ve iyimserlik boyutlarında öğretmenlerin görüşleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmen medeni durum değişkenine göre duygusal zekâ düzeyleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 6

Öğretmen Medeni Durum Değişkenine Göre Duygusal Zekâ Düzeyleri

Boyutlar	Medeni		\bar{X}	S	sd	t	p
	Durum	n					
Duygusal Zekâ (Toplam)	Evli	153	3,94	0,28	292	-0,39	.696
	Bekar	140	3,92	0,23			
İyimserlik	Evli	153	3,02	0,55	292	0,34	.732
	Bekar	140	3,05	0,42			
Duyguların İfadesi	Evli	153	2,80	0,31	292	-0,88	.377
	Bekar	140	2,85	0,29			
Duygulardan Faydalanma	Evli	153	3,19	0,47	292	-0,88	.379
	Bekar	140	3,21	0,48			

Tablo 6'da görüldüğü gibi ortaöğretim öğretmenlerinin duygusal zekâ seviyeleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{(292)} = 0,39$; $p > .05$). Ölçeğin alt boyutları olan duygulardan faydalanma duyguların ifadesi ve iyimserlik boyutlarında da medeni durum değişkenine göre anlamlı farkları bulunmamaktadır. Bu bulgulara göre evli öğretmenlerle bekar öğretmenlerin duygusal zekâ seviyeleri birbirlerine yakın düzeydedir. Alan değişkenine göre duygusal zekâ düzeyleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 7*Öğretmen Alan Değişkenine Göre Duygusal Zekâ Düzeyleri*

Boyutlar	Alan	n	\bar{X}	S	sd	t	p
Duygusal Zeka	Fen Bil	96	3,19	0,23	273	-0,199	.842
(Toplam)	Sosyal	177	3,19	0,27			
İyimserlik	Fen Bil	96	2,86	0,50	273	-1,321	.188
	Sosyal	177	2,78	0,51			
Duyguların İfadesi	Fen Bil	96	3,06	0,31	273	1,019	.309
	Sosyal	177	3,02	0,29			
Duygulardan	Fen Bil	96	2,86	0,47	273	1,390	.166
Faydalanma	Sosyal	177	2,78	0,46			

Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin duygusal zekâ seviyeleri alan değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{(292)} = 0,19$; $p > .05$). Ölçeğin alt boyutları olan duygulardan faydalanma, duyguların ifadesi ve iyimserlik boyutlarında ortaöğretim öğretmenlerinin alan değişkenine göre anlamlı farkları bulunmamaktadır. Yaş değişkenine göre öğretmen görüşlerinin duygusal zekâ düzeylerine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8*Yaş Değişkenine Göre Öğretmen Görüşlerinin Duygusal Zekâ Düzeylerine İlişkin ANOVA**Sonuçları*

Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	S	VK	KT	sd	KO	F	p
Duygusal	22-27	88	3,2	0,1	Grup. Ara.	0,0	2	0,01	0,22	.79
Zekâ	28-33	113	3,2	0,2	Grup. içi	19,7	291	0,06		
(Toplam)	>33	92	3,1	0,2	Toplam	19,7	293			
İyimserlik	22-27	88	3,9	0,3	Grup. Ara.	0,4	2	0,23	0,93	.39
	28-33	113	3,8	0,5	Grup. içi	71,9	291	0,24		

	>33	92	3,9	0,5	Toplam	72,4	293			
Duyguların	22-27	88	3,0	0,2	Grup. Ara.	0,1	2	0,75	0,80	.44
İfadesi	28-33	113	3,0	0,3	Grup. içi	27,1	291	0,93		
	>33	92	3,0	0,2	Toplam	27,3	293			
Duygular.	22-27	88	2,8	0,5	Grup. Ara.	1,6	2	0,80	3,52	.03*
Faydalan.	28-33	113	2,9	0,4	Grup. içi	66,4	291	0,22		
	>33	92	2,7	0,4	Toplam	68,1	293			

Tablo 8’de yaş değişkenine göre öğretmen görüşleri toplam duygusal zekâda anlamlı farklılık göstermemiştir ($F_{(293)}= 0,22$; $p>.05$). Ölçeğin alt boyutları olan duyguların ifadesi ve iyimserlik boyutlarında da yaş değişkenine göre anlamlı farkları görülmemiştir. Duygulardan faydalanma alt boyutunda öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{(293)}= 3,52$; $p<.05$). Farkın kaynağına bakıldığında 28-33 yaş grubundaki öğretmenler diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre duygulardan faydalanma boyutuna daha fazla katılmışlardır. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9

Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri

Boyutlar	Kıdem	n	\bar{X}	S	VK	KT	sd	KO	F	p
Duygusal	1-3	131	3,2	0,2	Grup. Ara.	0,0	2	0,0	0,10	.90
Zekâ	4-7	79	3,2	0,2	Grup. içi	19,7	291	0,0		
(Toplam)	>7	83	3,1	0,2	Toplam	19,7	293			
İyimserlik	1-3	131	3,9	0,4	Grup. Ara.	0,2	2	0,14	0,60	.54
Maddeleri	4-7	79	3,9	0,5	Grup. içi	72,1	291	0,24		
	>7	83	3,9	0,5	Toplam	72,4	293			
Duyguların	1-3	131	3,0	0,2	Grup. Ara.	0,1	2	0,65	0,69	.49
İfadesi	4-7	79	3,0	0,3	Grup. içi	27,2	291	0,93		

	>7	83	3,0	0,2	Toplam	27,3	293			
Duygular.	1-3	131	2,8	0,5	Grup. Ara.	1,3	2	0,69	3,02	.05
Faydalan.	4-7	79	2,9	0,4	Grup. içi	66,7	291	0,22		
	>7	83	2,7	0,4	Toplam	68,1	293			

Tablo 9'da görüldüğü gibi öğretmenlerin duygusal zekâ seviyeleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{(293)} = 0,10$; $p > .05$). Ölçeğin duygulardan faydalanma duyguların ifadesi ve iyimserlik alt boyutlarında da öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farkları bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile beraber örgütsel sinizm alt boyutları olan bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarına ilişkin bulgular verilmiştir. Örgütsel sinizm maddelerinin ortalaması ve standart sapma değerleri Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Örgütsel Sinizm Maddelerinin Ortalaması ve Standart Sapması

Madde				
No	Örgütsel Sinizm Maddeleri	n	\bar{X}	S
11	Çalıştığım okulda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	293	2,9	1,2
13	Çalıştığım okulla ilgili herhangi bir sorun gündeme geldiğinde çalışma arkadaşlarımız arasında anlamlı bir bakışma yaşanır.	293	2,7	1,2
7	Çalıştığım okulun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim.	293	1,4	.97

8	Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlenirim.	293	1,7	1,3
---	---	-----	-----	-----

Tablo 10 incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeğindeki en yüksek ortalamaya sahip iki maddenin “Çalıştığım okulda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum” ($\bar{x} = 2,92$) ve “Çalıştığım okulla ilgili herhangi bir sorun gündeme geldiğinde çalışma arkadaşlarımız arasında anlamlı bir bakışma yaşanır” ($\bar{x} = 2,74$) olduğu görülmektedir. Bu maddenin aritmetik ortalaması “bazen” düzeyinde olduğu görünmektedir. Buna göre öğretmenler bazen okullarında işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuştuklarını ve okullarıyla ilgili herhangi bir sorun gündeme geldiğinde çalışma arkadaşlarıyla aralarında anlamlı bir bakışma yaşandığını belirtmişlerdir.

En düşük ortalamaya sahip iki madde ise “Çalıştığım okulun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim” ($\bar{x} = 1,49$) ve “Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlenirim” ($\bar{x} = 1,75$) maddesi olduğu görülmektedir. Bu maddenin ortalamasının “hiçbir zaman” düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenler okullarının sloganları ve uygulamalarıyla hiç bir zaman dalga geçmediğini ve okullarını düşündüklerinde hiç bir zaman sinirlenmediklerini belirtmişlerdir. Örgütsel sinizm ölçeğinin toplamı ve alt boyutlarının ortalama ve standart sapmaları Tablo 11’ de verilmiştir.

Tablo 11

Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sinizm Toplamı. Alt Boyutlarının Ortalaması ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Sinizm Boyutları	n	\bar{X}	S
Bilişsel Sinizm	293	2,3	1,0
Duyuşsal Sinizm	293	1,7	.93
Davranışsal Sinizm	293	2,5	.90
Örgütsel Sinizm Toplam	293	2,1	.84

Tablo 11’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri $\bar{x} = 2,19$ ortalama düzeyinde, yani düşük seviye de çıkmıştır. En yüksek ortalamaya sahip olan davranışsal sinizm

alt boyutu $\bar{x} = 2,51$ olmuş, daha sonra bilişsel sinizm $\bar{x} = 2,32$ sonra da duyuşsal sinizm alt boyutu $\bar{x} = 1,71$ olmuştur. Öğretmenler davranışsal ve bilişsel sinizme nadiren katılırken, duyuşsal sinizme hiç katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin t-testi analizi Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 12

Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin T-Testi

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{X}	S	sd	t	p
Örgütsel Sinizm (Toplam)	Evli	158	2,14	0,80	292	-1,10	.269
	Bekar	135	2,25	0,89			
Bilişsel	Evli	158	2,24	1,01	292	-1,47	.142
	Bekar	135	2,42	1,09			
Duyuşsal	Evli	158	1,65	0,90	292	-1,30	.193
	Bekar	135	1,79	0,96			
Davranışsal	Evli	158	2,52	0,85	292	0,117	.907
	Bekar	135	2,51	0,96			

Tablo 12'de medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{(292)} = -1,10$; $p > .05$). Ölçeğin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında da öğretmenler medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Cinsiyet Değişkenine göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine ilişkin t-testi analizleri Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin T-Testi Analizi

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	sd	t	p
Örgütsel Sinizm	Erkek	153	2,13	0,81	292	1,34	.180

(Toplam)	Kadın	140	2,27	0,88			
Bilişsel	Erkek	153	2,18	1,01	292	2,44	.015*
	Kadın	140	2,48	1,08			
Duyuşsal	Erkek	153	1,63	0,84	292	1,68	.093
	Kadın	140	1,81	1,01			
Davranışsal	Erkek	153	2,57	0,94	292	1,50	.239
	Kadın	140	2,45	0,86			

Tablo 13’de öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t_{(292)} = -1,34$; $p > .05$). Ölçeğin alt boyutları olan duyuşsal ve davranışsal boyutlarda da öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farkları bulunmamaktadır. Bu bulgulara göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi birbirine yakın ortalamalara sahiptirler.

Ancak bilişsel sinizm alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t_{(292)} = -2,44$; $p < .05$). Kadın öğretmenlerinin bilişsel sinizm düzeyleri erkek öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Buna göre bilişsel boyutta kadın öğretmenlerin ($\bar{X} = 2,48$), erkek öğretmenlere ($\bar{X} = 2,18$) göre daha fazla örgütsel sinizm gösterdiği görülmektedir. Alan değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin t-testi analizleri Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14

Alan Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin T-Testi Analizi

Boyutlar	Alan	n	\bar{X}	S	sd	t	p
Örgütsel Sinizm	Fen Bil.	96	2,12	0,78	271	-0,864	.389
	(Toplam)	Sos. Bil	177	2,21	0,87		
Bilişsel	Fen Bil.	96	2,28	0,96	271	-0,157	.875
	Sos. Bil	177	2,31	1,11			

>33	113	2,6	0,8	Grup. içi	230,7	0,79	8
	92	2,2	0,7	Toplam	242,3		

Tablo 15’de öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(293)}= 6,90$; $p < .05$). Ölçeğin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında da yaş değişkenine göre öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farkları bulunmaktadır. Bu bulgulara göre genç yaştaki öğretmenlerin örgüte karşı besledikleri sinizm düzeyi yaşı daha ileri olan öğretmenlerden daha fazla çıkmıştır. 33 yaş ve üstü öğretmenler 28-33 yaş arası öğretmenlerden, 28-33 yaş arası öğretmenler ise 22-27 yaş arası öğretmenlerden daha düşük düzeyde örgütsel sinizm tutumu sergilemektedirler. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutların hepsinde 22-27 yaş aralığında bulunan öğretmenler diğer yaş aralıklarında bulunan öğretmenlerden daha fazla örgütsel sinizm tutumu sergilemektedir. Öğretmenlerin yaşı arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri düşmektedir. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16

Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin ANOVA Değerleri

Boyutlar	Kıdem	n	\bar{X}	S	VK	KT	KO	F	p
Örgütsel Sinizm (Toplam)	1-3	131	2,3	0,9	Grup. Ara.	6,2	3,1	4,4	.013*
	4-7	79	2,2	0,8	Grup. içi	204,6	0,7	3	
	>7	83	1,9	0,7	Toplam	210,9			
Bilişsel	1-3	131	2,4	1,1	Grup. Ara.	5,9	2,98	2,7	.069
	4-7	79	2,4	0,9	Grup. içi	321,0	1,10	0	
	>7	83	2,0	1,1	Toplam	327,0			
Duyuşsal	1-3	131	1,8	1,0	Grup. Ara.	5,5	2,78	3,2	.041*
	4-7	79	1,7	0,9	Grup. içi	250,2	0,86	3	

	>7	83	1,5	0,7	Toplam	255,8			
Davranışsa	1-3	131	2,6	0,9	Grup. Ara.	8,2	4,11	5,1	.007*
	4-7	79	2,6	0,9	Grup. içi	234,0	0,80	1	
	>7	83	2,2	0,7	Toplam	242,3			

Tablo 16’da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{293}= 4,43$; $p < .05$). Ölçeğin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda da öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklar bulunmaktadır. Bu bulgulara göre göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgüte karşı besledikleri sinizm düzeyi kıdemi daha ileri olan öğretmenlerden daha fazla çıkmıştır. 7 yıl ve daha fazla kıdemi olan öğretmenler 4-7 yıl arası kıdemi olan öğretmenlerden. 4-7 yıl arası kıdemi olan öğretmenler ise 1-3 yıl arası kıdemi olan öğretmenlerden daha düşük düzeyde örgütsel sinizm sergilemektedirler. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutların hepsinde 1-3 yıl arası görev yapan öğretmenler diğer kıdem aralıklarında bulunan öğretmenlerden daha fazla örgütsel sinizm sergilemektedir. Öğretmenlerinin kıdemi arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri düşmektedir.

Öğretmenlerin Duygusal Zeka Ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki

Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel sinizm ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson korelasyonu gerçekleştirilmiştir. Yapılan korelasyon analizinde duygusal zekâ ve örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki korelasyona dair bilgiler Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17

Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki Korelasyon

Örgütsel Sinizm				
Alt boyutlar	Bilişsel	Duyusal	Davranışsal	Toplam

Duygusal Zekâ	İyimserlik	r	-.027	-.123*	-.015	-.060
		p	.642	.035*	.802	.308
	Duygulardan	r	.087	.111	.128	.121
		p	.137	.058	.028*	.037*
	Duyguların İfadesi	r	-.013	.050	.067	.047
		p	.830	.396	.253	.443
	Toplam	r	.019	-.034	.063	-.019
		p	.740	.564	.281	.750

*p<.05

Tablo 17’de görüldüğü gibi duygusal zeka ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır ($p>.05$). Bununla birlikte duygulardan faydalanma alt boyutu ile örgütsel sinizm toplamı arasında anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=.121$; $p<.05$). Yani duygulardan faydalanma arttıkça örgütsel sinizm artmakta ya da örgütsel sinizm arttıkça duygulardan faydalanma artmaktadır. İyimserlik alt boyutu ile duygusal sinizm arasında anlamlı, zayıf ve negatif bir ilişki çıkmıştır ($r=-.123$; $p<.05$). Duygulardan faydalanma ile davranışsal sinizm alt boyutları arasında anlamlı, zayıf ve pozitif bir ilişki çıkmıştır ($r=.128$; $p<.05$).

Tartışma, Sonuç Ve Öneriler

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda bakıldığında öğretmenlerin duygusal zekalarının orta düzey olduğu görülmüştür. Göçet (2006) ve Torun’un (2011) araştırmalarında da bu araştırmaya benzer olarak orta düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin duygusal zekalarının orta düzeyde çıkması Türkiye’de duygusal zeka üzerine eğitimin olmaması ile ilişkilendirilebilir. Göçet (2006) de duygusal zeka ile ilgili yeterli eğitimin bulunmadığı ve duygusal zeka teriminin Türkiye’de daha yeni yeni karşılaşılan bir terim olduğunu belirtmiştir.

Duygusal zekâ boyutunda öğretmenlerin en fazla benimsediği madde “sosyal olaylarda ne olup bittiğini yanlış yorumlarım” olmuştur. En az katıldıkları madde ise “Bir mücadeleyle/zorlukla karşı karşıya kaldığımda çabuk pes ederim çünkü o zorluk karşısında başarısız olacağımı düşünürüm” olmuştur. Ters olarak kodlanan bu ifadelerin öğretmenlerin sosyal olayları çoğunlukla doğru yorumladıklarını düşündükleri gözükmemektedir. Bunun sebebi Türkiye’de sosyal olayların kişiler tarafından çok tartışılması ve bunun sonucu kişilerde bu yönde bir gelişim görülmesi olarak yorumlanabilir. Öğretmenlerin en az katıldıkları maddede zorluklara karşı başarısız olacaklarını düşünmelerinden ileri gelmektedir. Bu durumda öğretmenlerin zorluklar karşısında karamsar bir tutum geliştirdiği söylenebilir.

Öğretmenler en fazla iyimserlik alt boyutunda en az ise duygulardan faydalanma alt boyutunda duygusal zekâya sahiptir. Bu durum öğretmenlerin kendi duygu durumlarını anlama, tanımlama ve onları kendi işlerinde faydalanacak şekilde kullanma düzeylerinin diğer duygusal zekâ becerilerine göre düşük olduğunu ancak öğretmenlerin çoğunlukla duygu ve duygu durumlarını olumlu şekilde etkileyerek iyimser ruh halini sağlama yeteneklerinin diğer duygusal zeka yeteneklerine göre daha iyi olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın sonucunda görülmüştür ki öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Bu veriler Torun (2011) verileri ile uyumludur ancak Harrod ve Scheer (2005) verileri ile uyuşmamaktadır. Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Yani öğretmenlerin evli veya bekâr olmaları duygusal zekâ düzeylerini etkilememektedir. Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri alan değişkenine göre değişiklik göstermemektedir. Alanı sosyal bilimler olan öğretmenlerle, alanı fen bilimleri olan öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinde anlamlı farklılık yoktur.

33 yaş ve üzeri grupta görev yapan öğretmenler 22-27 yaş ve 28-32 yaş grubundaki öğretmenlere göre duygulardan faydalanma alt boyutuna daha az katılmışlardır. Yaş yükseldikçe öğretmenlerinin duygulardan faydalanma düzeylerinde düşüş gerçekleşmiştir. Yine

benzer şekilde 7 yıldan daha fazla görev yapmış öğretmenler 1-3 yıl ve 4-7 yıl görev yapmış öğretmenlere göre duygulardan faydalanma alt boyutuna daha az katılmışlardır. Yaş ve kıdem arttıkça öğretmenlerin duygulardan faydalanma düzeyi düşmüştür.

Bu çalışmadaki yaş ve kıdem değişkeninin duygusal zekâ toplam düzeyini etkilemediği sonucu Delice ve Günbeyi'nin (2013) polis teşkilatında yaptığı çalışma ile Akbolat ve Işık'ın (2012), Özarslan, Acar ve Acar 'ın (2009) yaptığı çalışmaların sonuçları ile uyum göstermektedir. Sütlü (2013) sağlık sektöründe yaptığı çalışma ile bu çalışmada çıkan sonuçlar yakın uyum göstermektedir. Sütlü'nün (2013) yaptığı çalışmada duygusal zekânın alt boyutlarından olan duyguların düzenlenmesi ile yaş arasında ilişki bulunmuş ancak duygusal zekâ toplamı veya diğer alt boyutlar ile ilişki gözlenmemiştir.

Yaş ve kıdem değişkenlerinin sadece duygusal zekâ alt boyutu olan duygulardan faydalanma boyutundan etkilenmesinin nedeni şu şekilde açıklanabilir. Duygulardan faydalanma boyutunda bulunan maddelerin, duyguların hayatta karar mekanizmalarında kullanımlarını ele aldığı bilinmektedir. Bireyler yaşlandıkça karar verme aşamasında olumsuz olan duygularını daha az sürece dâhil ederler. Bu da kişilerin yaşları arttıkça karar verirken duygularından daha az etkilendiklerini göstermektedir. Fakat Carstensen, Pasupathi, Ulrich ve Nasselroade (2000) yaptığı çalışmada bireylerin yaşlandıkça duygu durumlarının sabitleştiğini ve karar verme aşamasında duygularından daha az düzeyde etkilendiklerini belirlemişlerdir. Bu araştırma, bizim çalışmamızda çıkan yaş ve kıdem arttıkça duygulardan faydalanma düzeyinin azaldığını gösteren bulguların nedenini açıklamaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizmlerinin “nadiren” düzeyinde yani düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Kılıç (2013), Atmaca (2014) ve Derin (2016) de bu çalışmadaki gibi öğretmenlerin sinizm düzeylerini düşük bulmuşlardır. Öğretmenler en fazla davranışsal sinizm düzeyine sahipken; en az duyuşsal sinizm gösterdiklerini belirtmişlerdir. Alanyazında görüldüğü üzere en sık görülen sinik özellik örgüte karşı yapılan açık eleştirilerdir (Dean ve ark. 1998, s.

344-346). Yıldız, Akgün ve Yıldız (2013), Atmaca (2014) ve Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz'ın (2014) yaptığı çalışmalarda da bu çalışmaya paralel olarak öğretmenlerin en fazla davranışsal sinizm tutumuna, en düşük olarak ise duyuşsal sinizm tutumuna sahip olduğu görölmüştür.

Öğretmenlerin en fazla katıldıkları madde “Çalıştığım okulda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğler çalışanlarla konuşurum” olmuştur. Bu madde de örgüte karşı diğler çalışanlarla beraber açık bir eleştiri görölmektedir. Dean ve arkadaşları (1998, s. 344-346) da örgütte en sık görölen sinik özelliğın örgüte karşı açık eleştirilerin kişiler tarafından kullanılması olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin en az katıldıkları madde ise “Çalıştığım okulun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim” olmuştur. Bu örgüt ve işğören açısından olumlu bir durumdur.

Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla bilişsel sinizm göstermektedirler ancak kadın ve erkek öğretmenler arasında örgütsel sinizm toplamında ve bilişsel sinizm alt boyutu dışındaki diğler boyutlarda cinsiyete göre herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Aynı şekilde Kalağan ve Aksu'nun (2011) yaptığı çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Sosyal bilimler alanında görev yapan öğretmenler, fen bilimleri alanında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla davranışsal sinizm göstermektedirler. Alan yazın incelendiğinde bu sonuçla ilgili herhangi bir yoruma rastlanmamıştır. Bu çıkan bulgunun sebebi sosyal bilimlerde olan öğretmenlerin ders yükünün, matematik dersi hariç, fen bilimlerinde olan öğretmenlerin ders yükünden daha fazla olması olabilir. Okulda daha fazla vakit geçiren öğretmenlerin okuldaki sıkıntılara daha fazla maruz kalması muhtemeldir. Aynı zamanda ders yükünün fazla olması sebebiyle sosyal bilimlerdeki öğretmenlerin daha fazla yıprandıkları ve sonuçta fen bilimlerindeki öğretmenlerden daha fazla davranışsal sinizm tutumu gösterdikleri düşünülebilir.

Evli öğretmenlerle bekâr öğretmenlerin sinizm düzeyleri anlamlı farklılık göstermemiştir. Aslan ve Yılmaz (2013), Erdost ve ark. (2007), Reichers ve ark. (1997) yaptığı çalışmalar da bu çalışmaya benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ancak Delken'in (2004) yaptığı araştırma evli ile bekarların sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Delken'in çalışması çağrı merkezlerinde yürütülen bir çalışma olması sebebiyle farklı sonuçlar vermiş olabilir. Aynı zamanda Delken (2004) de çalışmasında bu farklılığın çok ciddi derece olmadığını ve önemli bir etki de bulunmadığını belirtmiştir.

33 yaş ve üstü yaş grubundaki öğretmenler 22-27 yaş ve 28-33 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha az örgütsel sinizm göstermektedirler. Alanyazın incelendiğinde yaşın sinizm üzerinde etkisi olduğunu düşünen araştırmacılar (Kanter ve Mirvis, 1989, akt. Amasralı, 2006) vardır. Bununla birlikte yaşın örgütsel sinizme etkisi olmadığını savunan araştırmacılar da görülmektedir (Bommer ve ark. 2005; Erdost ve ark. 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz. 2008).

Bu çalışmanın öğretmenlerin yaşı ve örgütsel sinizm ilişkisine dair sonuçları ile Gibson ve Klein (1970), Chiaburu ve ark. (2013), Bedeian (2007) ile Brown ve Cregan (2008) yaptığı çalışmaların sonuçları uyumluluk göstermektedir. Yaş olarak genç bireyler iş hayatına atılırken yaşlılara göre farklı beklentilere sahiptirler. Genellikle kendi eğitimlerine daha uygun ekonomik olarak onları memnun edecek işlere girmek isterler. Ancak bu tür bir iş her zaman bulunmayabilir (Çakır, 2001, akt. Amasralı, 2016). Bu sebeple genç yaştaki öğretmenlerin okullarından beklentilerini tam anlamıyla karşılayamamış oldukları söylenebilir.

Yaş değişkeni açısından Kalağan ve Güzeller (2010) ile Tayfun ve Çatır'ın (2014) yapmış olduğu çalışma ile bu çalışmanın bulgusu arasında uyum bulunmamaktadır. Bunun sebebinin bu çalışmaların mesleğe yeni başlayan genç çoğunluğu olan doğu illerinde değil, yaş olarak daha olgun kişilerin bulunduğu batı illerinde olması olabilir. Aynı zamanda batı illerindeki

kurumlardaki altyapı, deneyim ve kurumsallaşma daha üst düzeyde olabileceğinden yeni başlayan gençlerin örgütleri hakkında sinizm geliştirmemiş olması da mümkündür.

7 yıl ve daha fazla kıdem yılına sahip olan öğretmenler 1-3 yıl ve 4-7 yıl kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha az sinizm göstermektedirler. Bu çalışmanın verileriyle uyumluluk gösteren pek çok araştırma da mevcuttur. Araştırmacılar da mesleki kıdem ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğunu açıklamıştır. Holzman ve Armandi (1986) yaptıkları araştırmada kişilerin mesleki kıdem yılları arttıkça sinik davranışlarının azaldığını belirlemişlerdir (akt. Brandes, 1997). Bunun sebebinin yeni göreve başlamış öğretmenlerin idealist olması sebebiyle örgütteki beklentilerinin karşılayamaması ve bunun sonucu olarak hayal kırıklığı yaşamaları öne sürülebilir (Güzeller ve Kalağan, 2010).

Mesleki kıdeme ilişkin yapılmış olan çalışmalar ile bu çalışmanın bulguları uyuşmaktadır. Görülmektedir ki öğretmenler ilk senelerinde büyük beklenti ve umutlarla mesleğe başlamakta ancak karşılaştıkları durum karşısında karamsarlığa ve umutsuzluğa kapılmaktadır. Bunun sonucu ise daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm tutumu göstermektedirler. Zira duygusal zekâ ölçeklerinde en az katılım gösterilen madde “Bir mücadeleyle/ zorlukla karşı karşıya kaldığımda çabuk pes ederim çünkü o zorluk karşısında başarısız olacağımı düşünürüm” olmuştur. Bu maddeden de görüleceği üzere öğretmenler mesleklerinin ilk yılında karşılaştıkları sıkıntılar karşısında pes ederek örgütsel sinizm tutumu geliştirme eğiliminde olabilmektedir. Daha sonraki senelerde örgütlerindeki duruma alışmaları sonucu örgüte karşı olan karamsar ve olumsuz tutumlarında bir düşüş görüldüğü düşünülebilir.

Kıdem değişkenine ilişkin bazı çalışmaların bu çalışmanın bulgularıyla örtüşmediği görülmektedir. Örneğin James (2005) kişilerin mesleki kıdem yılı arttıkça örgütsel sinizminin de arttığını gözlemlemiştir. Naus, Iterson ve Roe (2007) aynı sonuca ulaşmış ve işgörenlerin mesleki kıdem yılı ile örgütsel sinizm düzeylerinin pozitif ilişkisi olduğunu gözlemlemiştir. Bunun sebebi örgütte uzun süre çalışan kişilerin örgütün kendine özgü politika, işleyiş ve

uygulamalarını zamanla tanıdıkça o örgüte karşı karamsarlık ve olumsuz tutum geliştirmeye başlamaları olarak yorumlanmıştır.

Duygusal zekâ ve örgütsel sinizmin birbiri ile korelasyonuna bakıldığında; iyimserlik alt boyutu ile duyuşsal sinizm alt boyutları arasında anlamlı, negatif ve zayıf yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar Kılıç (2015) yaptığı çalışma ile de uyuşmaktadır. Aynı zamanda Pelit ve Ayana'nın (2016) yaptığı çalışma ile de uyumluluk göstermektedir. Örgüte karşı olumsuz duyguları kapsayan duyuşsal sinizm boyutunun, kişinin duygularını ve duygu durumlarını ruh halini olumlu etkileyebilecek bir şekilde düzenleyebilme olarak düşünölen iyimserlik boyutu ile negatif bir ilişki içinde olması kaçınılmazdır. Bu sebeple öğretmenlerin iyimserlik düzeyi arttıkça, duyuşsal sinizmi düzeylerinin düşmesi beklenen bir sonuçtur.

Duygulardan faydalanma alt boyutu ile davranışsal sinizm alt boyutu ve örgütsel sinizm arasında ise anlamlı, pozitif ve fakat zayıf bir ilişki bulunmuştur. Duygulardan faydalanma ve davranışsal sinizmde duyguların davranışa dökölmesi esastır. Bu iki boyutta da duyguların yönetilmesi gerekmektedir. Bu yönüyle bu iki alt boyut arasında pozitif yönlü bir ilişki çıkmıştır. Wiengard (2007) pozitif olan duyguların bile sinizme sebep olabileceğini belirtmiştir. Bu durum incelendiğinde duygusal zekâ anlamında pozitif duyguların da sinizme sebep olabilmesi muhtemeldir.

Diğer taraftan duygusal zekânın önemine işaret eden Huy (1999) duygusal zekânın olumlu yönlerine belirttikten sonra, duygusal zekâsı yüksek bireylerin duygusal zekâsını örgütün amaçları yönünde değil de kendi menfaat ve çıkarları için kullanabileceğine işaret etmiştir. Davranışsal sinizm ve duyguların yönetilmesi alt boyutlarında pozitif korelasyon gözükmesi aslında öğretmenlerin duygusal farkındalıklarının olmasına rağmen bu farkındalığı sinizme çevirebileceğini de göstermektedir. Bu bağlamda çalışmanın sonucunda gözükmektedir ki öğretmenler yeterli duygusal zekâ düzeyine sahip olsalar dahi tercih ettikleri takdirde olumsuz tutum ve davranışlarını menfaatleri doğrultusunda sürdürebilmektedirler.

Öneriler

- Öğretmenlerin duygusal zekâ seviyesi orta düzeyde çıkmıştır. Duygusal zekâ düzeyini geliştirmek için öğretmenlere buldukları kurumlarda duygusal zekâyı geliştirecek seminerler ve hizmet içi eğitimler verilebilir.
- Duygusal zekâ ile örgütsel sinizm toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bununla birlikte iyimserlik boyutuyla, duyuşsal sinizm boyutu arasında anlamlı negatif bir ilişki çıkmıştır. Yani öğretmenlerin iyimserliği geliştirdikçe duyuşsal sinizmi düşeceği görülmektedir. Bu sebeple öğretmenlerin iyimserliğini geliştirmek için psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere seminerler vermeleri için gerekli imkanlar sağlanabilir.
- Göreve yeni başlayan genç öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek çıktığı görülmektedir. Bu genç öğretmenlere oryantasyon çalışmasında bulunulması, örgütüm misyon ve vizyonunun benimsetilmesi önemli görülmektedir. Aynı zamanda gerektiği durumlarda öğretmenlere mentorluk, koçluk, danışmanlık görevleri sağlayabilecek yöneticilere eğitimler verilebilir.
- Okul yöneticilerine sinik tutumları en aza indirmek veya ortadan kaldırmak için önleyici, engelleyici strateji geliştirmelerini sağlayacak eğitimler verilebilir.
- Araştırmacılara göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin neden diğer öğretmenlerden fazla olduğunun nedenlerini araştıran gözlem ve görüşme içerikli nitel çalışma yapılması önerilebilir.
- Araştırmacılar örgütsel sinizmi etkileyen diğer değişkenlerin neler olduğunu araştırabilir.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisinin sistemine 2019 yılında yüklenildiği için, ULAKBİM standartlarına göre etik izin alınması gerekliliği bulunmamaktadır.

Kaynakça/References

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269
- Acar, F. T. (2001). *Duygusal zekâ yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: Banka şube müdürleri üzerine bir alan araştırması* [Yayınlanmamış doktora tezi] . İstanbul Üniversitesi.
- Akbolat, M. ve Işık, O. (2012). Sağlık çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerinin motivasyonlarına etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 109-124.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Amasya ili örneği)*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi] Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M. and Bateman. T. S. (1997). Cynicism in the work place: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behaviour*, 18, 449-469.
- Aslan, H. ve Yılmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in term of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4 (9), 588-591.

- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi] Gazi Üniversitesi.
- Austin, E. J., Saklofske, D. H., Huang, S. H., and McKenney, D. (2004). Measurement of trait emotional intelligence: testing and cross-validating a modified version of Schutte et al.'s (1998) measure. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 555-562.
- Balcı, A. (2002). *Örgütsel gelişme kuram ve uygulama*. Pegem Yayıncılık.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-on model of emotional-social intelligence. *Psycothema*, 18, 13-25.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is "Ivory." It Isn't "White." Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. and Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26 (7), 733-753.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J.W. (1999). Does organizational change cynicism matter? employee and supervisor perspectives on work outcomes. *The Annual EAM Meeting*.
- Brown, M. and Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik. araştırma deseni. SPSS uygulamaları ve yorum* (22. baskı). Pegem Akademi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Köklü, N. (2009). *Sosyal bilimler için istatistik* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi yayınları.

- Carstensen, L. L., Pasupathi, M., Mayr, U. and Nesselroade, J. R. (2000). Emotional experience in everyday life across the adult life span. *Journal of personality and social psychology*, 79(4), 644.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., and Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197
- Chopra, P. K. and Kanji, G. K. (2010). Emotional intelligence: a catalyst for inspirational leadership and management excellence. *Total Quality Management*, 21(10), 971-1004.
- Cooper, R. K. (1997). Applying emotional intelligence in the workplace. *Training & Development*, 51(12), 31-38.
- Çakar, U. ve Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 23-48.
- Dean, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delice, M. ve Günbeyi, M. (2013). Duygusal zekâ ve liderlik ilişkisinin incelenmesi: polis teşkilatı örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1),
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*. [Unpublished master thesis]. University of Maastricht
- Derin, D. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: balıkesir ili merkez ilçeleri örneği*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Dutoğlu, G. ve Tuncel, M. (2008). Aday öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilimleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 11-32.

- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. [Unpublished Doctoral Dissertation]. York University
- Erdem, M. İlğan, A., ve Çelik, F. (2013). Lise öğretmenlerinin duygusal zekâ ve eleştirel düşünme eğilimleri arasındaki ilişki. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), 509-532.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Sakarya*, 514-524.
- Ferres, N. and Connell, J. (2004). Emotional intelligence in leaders: an antidote for cynicism towards change?. *Strategic Change*, 13(2), 61-71.
- Gardner, H. (2006). *Multiple Intelligences: New Horizons*. Basic Books
- Gibson, J. L., and Klein, S. M. (1970). Employee attitudes as a function of age and length of service: A reconceptualization. *Academy of Management Journal*, 13(4), 411-425.
- Goleman, D. (2014). Sonuç alıcı liderlik. *Harvard Business Review İnsan Yönetimi* (çev. Melis İNAN). Optimist Yayınevi
- Goleman, D. (2015). *İşbaşında duygusal zekâ* (çev. Handan BALKARA). Varlık Yayınları
- Goleman, D. (2016). *Duygusal zekâ neden IQ' dan daha önemlidir?*(çev. Handan Balkara). Varlık Yayınları
- Göçet, E. (2006). *Üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile stresle başa çıkma tutumları arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Güzeller, C., ve Kalağan, G. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 27*, 83-97.

- Harrod, N. R. and Scheer, S. D. (2005). An exploration of adolescent emotional intelligence in relation to demographic characteristics. *Adolescence*, 40(159), 503.
- Huy, Q. N. (1999). Emotional capability, emotional intelligence. and radical change. *The Academy of Management Review*, Vol.24 (2), 328-342.
- James, S. L. M. (2005) *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school system.*
[Yayınlanmamış doktora Tezi] The Florida State University College of Business.
- Johnson, J. L. and 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(5), 627-647.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E., and Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*. 12(2), 195-214.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki.* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Kalağan, G. ve Aksu, M.B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4820–4825.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G. ve Yılmaz, D. (2014). Organizational Cynicism, School Culture And Academic Achievement: The Study of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences, Theory and Practice*, 14(1), 102-113.

- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi] Gaziantep Üniversitesi.
- Kılıç, R. (2014). İşgörenlerin Duygusal zekâları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (2) 59-73.
- Kilmen, S. (2015). Eğitim Araştırmacıları için SPSS Uygulama İstatistik. *Edge Akademi Yayıncılık*
- Mayer, J. D. and Geher, G. (1996). Emotional intelligence and the identification of emotion. *Intelligence*, 22(2), 89-113
- Mayer, J. D., Caruso, D. B. and Solovey, P. (2000). Selecting a measure of emotional intelligence: the case for ability scales. *Intelligence*, 27(4), 267-298.
- Mayer, J. D., Solovey, P., Caruso, D. R. and Starenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion*, 1(3), 232-242.
- Mayer, J. D., and Solovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433-442.
- Mayer, J. D., and Solovey, P. (1997). What is emotional intelligence? P. Solovey ve D. J. Sluyter (Ed.). *Emotional Development and Emotional Intelligence*. Basic Books.
- Mumcuoğlu, Ö. (2002). *Bar-On duygusal zekâ testi (Bar-On emotional quotient inventory- Bar-On EQ-i)'nin Türkçe dilsel eşdeğerlik, güvenirlik ve geçerlik çalışması*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Naus, F. Van Iterson, A. and Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit. voice. loyalty. and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.

Oxford İngilizce Sözlük (t.y.). Erişim: 21 Temmuz 2017.

<http://oxforddictionaries.com/search?searchType=dictionary&isWritersAndEditors=true&searchUri=All&q=cynicism&contentVersion=WORLD>

Özarslan, B.Ö., Acar, A.B., ve Acar, A.C. (2009). Duygusal Zekâ ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim*, 20 64, 98-111.

Pelit, E., ve Ayana, Ç. (2016). Duygusal zekânın örgütsel sinizme etkisi: Otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (2), 45-76.

Reichers, A. E., Wanous, J. P. and Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J. and Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177.

Sütlü, S. A. (2013). *Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik İlişkisi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.

Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.

Titrek, O. (2013). *IQ' dan. EQ' ya duyguları zekice yönetme*. Pegem Akademi

Tokgöz, N. ve Yılmaz. H. (2008). Örgütsel sinizim: 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 ilişki*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.

Turner, J. H. and Valentine. S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.

TDK (Türk Dil Kurumu Sözlüğü. t.y.). Erişim: 25 Temmuz 2017.

<http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=zekâ&ayn=tam>

Wanous, J. P., Reichers, A. and Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: An Initial study.

Academy of Management Best Papers Proceedings, 269-273.

Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal zekâ ve eğitim açısından doğurguları. *Kuram ve Uygulamada*

Eğitim Yönetimi, 25, 139-146.

Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki.

The Journal of Academic Social Science Studies, 6(6), 1253-1284.

Yılmaz, S. (2007). *Duygusal zekâ ve akademik ilişki arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış yüksek

lisans tezi] Atatürk Üniversitesi.

İletişim/Correspondence

Doç. Dr. Mustafa Erdem

Merdem50@gmail.com

Arş. Gör. Z. Halid İpek

ziyahalidi@gmail.com