

## İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri: Mersin Örneği

Hüseyin ERGEN<sup>1</sup>, Şahin İNCE<sup>2</sup>

### Özet

Bu çalışmanın amacı ilköğretim okulu (ilkokul, ortaokul ve imam-hatip ortaokulu) öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini incelemektir. Öğretmenlerin sinizme ilişkin görüşleri cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, eğitim seviyesi, mesleki kıdem ve çalıştığı kademeler dikkate alınarak karşılaştırılmıştır. Bu çalışmanın örnekleme, Mersin Toroslar ilçesindeki kamu ilköğretim okullarında, 2015-16 öğretim yılında çalışmakta olan 209 öğretmenden oluşmuştur. Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeği ile örneklemden veriler toplanmış olup, veriler ANOVA ve t-testi ile analiz edilmiştir. Araştırma bulguları; ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanın "kararsızım" (2,83) düzeyinde olduğunu; cinsiyet, yaş, medeni durum, branş ve mesleki kıdeme göre örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin çalıştığı kademeler açısından ele alındığında ise; ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile ilgili görüşleri ile ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeğinden elde ettiği puanlar biraz daha yüksektir. Orta düzeyde de olsa sinizmin okul çıktıları üzerinde olumsuz etkileri olabileceği sonucuna varılmış, örgütsel sinizmin yöneticilerin de dahil olduğu başka örneklemlerde, farklı örgüt boyutlarıyla ilişkilendirilerek incelenmesi önerilmiştir.

### Anahtar Sözcükler

Sinizm, örgütsel sinizm, ilköğretim okulu, öğretmen

## Elementary School Teachers' Views about Organizational Cynicism: A Sample from Mersin

### Abstract

The aim of this study is to analyze the elementary school (primary, middle school and religious middle school) teachers' views about organizational cynicism. The teachers' perceptions were compared in terms of their gender, age, marital status, branch, educational status, seniority and school level. The sample of this study consisted of 209 primary school teachers employed in the Toroslar district of Mersin in 2015-16 school year. The data were gathered from the sample by means of the Organizational Cynicism Scale which was developed by Sağır and Oğuz (2012) and analyzed with ANOVA and t-test. The results of the study revealed that average score obtained from the scale was at "indifferent" level (2,83); and there was no significant difference among the elementary school teachers' level of organizational cynicism regarding their age, marital status, branch, educational status and seniority. In terms of school level, on the other hand significant differences between views of middle school teachers and imam-hatip

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, e-Posta: [ergen@mersin.edu.tr](mailto:ergen@mersin.edu.tr).

<sup>2</sup> Bilim uzmanı, MEB, Öğretmen, e-Posta: [mehsahinince@hotmail.com](mailto:mehsahinince@hotmail.com)

middle school teachers and primary school teachers were found. The scores that middle school teachers obtained from the scale higher to a degree. It was concluded that cynicism may hinder positive school outcomes, even if observed at a medium level; and further research in different samples including also school administrators and constructing relationships concerning other organizational dimensions was recommended.

### Keywords

Cynicism, organizational cynicism, primary education, teacher

### Giriş

İnsanlar amaçlarını gerçekleştirmek için örgütler kurarak başka insanlarla enerjilerini birleştirir. Toplumsal örgütler, madde kaynaklarının yanı sıra farklı niteliklere sahip insan kaynaklarını da kullandığı süreçler aracılığıyla üyelerinin tek tek ulaşamayacakları hedefleri ulaşılabilir hale getirir. Bir bütün olarak örgüt için, kuruluşunda genlerine yazılan amaçların gerçekleştirilmesi kadar, üyelerinin gereksinimlerinin karşılanması da önemlidir. Bu bağlamda, yönetimin görevi hem etkililiği, hem de etkinliği sağlamaktır. Ancak; örgütte çalışan bireylerin amaçları örgütün amaçları karşısında öncelik kazandığında, (iletişim, eşgüdümleme gibi süreçler açısından) beklenmedik ve istenmeyen sonuçlar ortaya çıkabilir (Morgan, 1998). Örgüt içinde üyelerin karşılaştığı bir takım sosyal ve psikolojik faktörler ise, bireyin tamamen kendi çıkarlarına odaklanmasına yol açabilmektedir. Örgütsel sinizm de bu kapsamda ele alınabilir. Bu şekilde ele alındığında sinizm, bireyin örgüt içinde yaşadığı sorunların örgütün çıktılarını nasıl etkilediğini anlaşılmasını sağlayan insan ilişkileriyle ilgili bir kavramdır.

Örgütsel davranış alanyazınına örgütsel sinizm kavramının girişi 1990'ların başına kadar gitmektedir (James, 2005). Türkiye'de ise; bu kavram örgüt ve yönetim alanında 2000'li yılların ortasından itibaren görülmeye başlanmıştır. Bu araştırmalarda daha çok ölçek geliştirme çalışmalarının yer aldığı görülmektedir (Erdost vd. 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; Ahmedi, 2014). Türkiye'de eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm araştırmalarının ise, daha yeni olduğu ifade edilebilir (Kalağan ve Güzeller, 2010; Apaydın, 2012; Sağır ve Oğuz, 2012). Bu çalışmalarda geliştirilen ölçeklerin başka; bir kaç çalışmada daha çeşitli kademelerde, bazı demografik değişkenler açısından ve/veya örgütsel sessizlik, örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve mesleki profesyonellik vb. kavramlarla ilişkilendirilerek kullanıldığı gözlenmiştir (Helvacı ve Çetin, 2012; Nartgün ve Kalay, 2013; Altinkurt, Yılmaz, Erol, & Salali, 2014; Nartgün ve Kalay, 2014; Kahveci ve Demirtaş, 2015; Okçu, Şahin, ve Şahin, 2015; Altinkurt ve Ekinci, 2016). Bu çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri incelenmektedir.

Bu çalışmanın ilgili araştırmalar bölümünde yer aldığı gibi; Türkiye'de çeşitli kademelerdeki eğitim örgütlerinde yapılan çalışmaların bulguları incelendiğinde; eğitim çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri düşük ve orta düzeyde bulunmuştur. Eğitim kademesi yükseldikçe çalışanların sinizm düzeyleri yükselmektedir. Ancak, orta düzeyde de olsa, sinizm okul yönetiminin etkinliği açısından önemli sonuçlara yol açabilir. Çalışanlarının gereksinimlerinin karşılanmadığı bir çalışma ortamında, motivasyon, olgunlaşma ve bağlılık gibi öğretmenlerin iş doyumunu artıracak değişkenlerin düzeylerinin de düşük olması beklenir. İş doyumunu ile verimlilik arasında da doğrudan bir ilişki olduğu düşünülürse, örgütsel sinizmin okul örgütünün etkinliği açısından temelde yer alan değişkenlerden biri olarak ele alınmasının yararlı olacağı düşünülebilir. İlköğretim okullarındaki negatif öğretmen tutumlarının azaltılmasını hem kendi kademelerinin verimliliği hem de üst kademelerin verimliliği açısından önemli olduğu vurgulanmalıdır. Bu çalışmada Mersin ili Toroslar ilçesinde bulunan kamu ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri bazı demografik değişkenler açısından ele alınmaktadır.

### *Sinizm ve Örgütsel Sinizm*

Sinizm sözcüğünün kökeni Antik Yunan döneminden kalan felsefi bir düşünceye dayanır. Bu düşünceye göre sinizm, insanın ahlaki değerler ve kuralları reddederek doğanın kurallarına göre yaşamasıdır. M.Ö. 5. yüzyılda, toplumun kurallarına uymadığını göstermek için, zamanının popüler suçlarını işlediğini anlatarak övünen bazı kinik filozoflardan söz edilmektedir. (Navia, 1996). Bir sonraki yüzyılın kinik filozoflarının, amansız bir güç ve servet mücadelesi içinde yaşayan çağdaş hemşerileriyle dalga geçtikleri ifade edilmektedir (Dudley, 1937). Sinoplu Diyojen de bu filozoflar arasında seçkin bir yer edinmiştir. M.S. 3. yüzyılda tekrar ortaya çıktığında ise artık sinizm nefis mücadelesi, zorluklara katlanma ve bağımsız bir hayat sürme anlamlarını yitirmiştir. Bunun yerine, inançlarla, geleneklerle ve davranışlara şekil veren diğer toplumsal kurallarla dalga geçilmesine dayandığı ifade edilebilir (Dudley, 1937). Sinizm kavramının bu kullanımı günümüze kadar gelmiştir. Günümüzde, sinizm kavramı bireylerin durumlara yönelik olumsuz ve karamsar bakış açısına sahip olmaları ile ilişkili bir kavram olarak ele alınmaktadır (Navia, 1996).

Sinizm, bireylere, gruplara, ideolojilere, topluluklara ve/veya kurumlara karşı bir hayal kırıklığı, umutsuzluk, küçümseme ve güvensizlik içeren genel veya özel bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Andersson 2001; akt. Ahmadi, 2014). Bu tutum, işleri idare etmek ve diğerleriyle ancak kendi çıkarlarını artıracak veya en azından koruyacak bir ihtimal olduğunda ilgilenmek gibi eğilimleri de beraberinde getirmektedir (Mautner, 1997; akt. Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Örgüt açısından ele alındığında, bu tutum ve eğilimler, örgüt aleyhine geliştirilmiş olumsuz davranışlara dönüşmektedir. Bu davranışlar; uzun çalışma saatlerine, iş yoğunluğuna, etkili olmayan liderliğe, ilave görevler yüklenmesine, kendisine veya birimine sağlanan imkânların daraltılmasına, yetkilerinin azaltılmasına vb. karşı geliştirilmiş olabilir. Bireyin istihdam edildiği örgüte karşı negatif algı ve tutumlarına örgütsel sinizm denir.

Örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları vardır (Brandes, 1997). Bilişsel olarak ele alındığında örgütsel sinizm, bireyin örgütün adaletten yoksun olduğuna dair bir inanç sahibi olmasıyla ilgilidir. Sinizm yaşayan bir birey örgütün adalet, doğruluk ve dürüstlük koşullarını sağlaması gerekirken bunları karşılamadığına inanır. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ise, örgüte yönelik olumsuz duygularla ilgilidir. Örgütsel açıdan sinizm yaşayan bir birey örgüte karşı saygısızlık, kızgınlık, sıkıntı ve utanma gibi duygular besleyebilir. Davranışsal açıdan ise; örgütsel sinizm, alaycı mizah, set eleştiri gibi olumsuz ifadeler içeren davranışlarla ilişkilidir. Sinizm yaşayan birey, örgütün geleceğiyle ilgili karamsar öngörülerde bulunur, örgütün performansını küçümseyici davranışlar gösterir, hatta örgütü üst gördüğü kademelere şikâyet edebilir (Dean vd. 1998. akt. Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizmin kişilik, kurum, meslek, çalışan ve değişimle ilgili bazı türlerinden de bahsedilebilir (Kart, 2015; Abraham, 2000; akt. Ahmadi, 2014). Kişilik sinizmi, bireyin sinik karakterinden kaynaklanmaktadır ve diğer sinizm türlerine zemin hazırlayabilir veya dönüşebilir Kurumsal/sosyal sinizm bireylerin kurumun ve/veya toplumun yönetimine ve örgütlenişine yönelik olarak beklentilerinin karşılanmaması ve güven duygusu beslememesiyle ilgilidir. Sinizmin bu türü bireysel olmaktan çıkıp toplumsal sinizme dönüşebilir (Abraham, 2000; akt. James, 2005). Meslek sinizmi, rol belirsizliği ve rol çatışmasından kaynaklanır. Bu sebeplerle oluşan olumsuz duygular zamanla meslek sinizmine dönüşebilir. Çalışan sinizmi, özel olarak bir eşitsizlik duygusunda dolayı ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000; akt. James, 2005). Örgüt içinde kendi girdi/çıkıtısıyla başkalarının girdi/çıkıtısını karşılaştıran birey, gözlemlediği eşitsizlikleri rasyonalize edemediğinde bir dengesizlik ortaya çıkar. Bu dengesizlik motivasyon düşüklüğüne, iş doyumsuzluğuna ve giderilmediğinde sinizme dönüşebilir. Çalışan sinizmini azaltmak için daha destekleyici, adil ve sözleşme ihlallerini olmadığı ortamlar oluşturulmalıdır (Chiaburu, 2013). Örgütsel değişim sinizmi ise; örgütte meydana getirilen yeni yapı ve davranışlara karşı duyulan güvensizlikle ilişkilidir (Reichers vd., 1997). Daha önceki yaşantılarından olumsuz duygular biriktiren birey yeni değişimler karşısında karamsarlığa kapılarak örgüte karşı negatif inanç, duygu ve davranışlar geliştirebilir.

Örgütsel sinizmin temelleri bireysel veya örgütsel olabilir. Bireysel sebepler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresi, vb. değişkenlerle ilişkili olarak ele alınabilir. Örgütsel sebepler arasında ise; psikolojik sözleşme ihlalleri (işverenin vaatlerini yeri getirmediği algısı), örgütsel adaletsizlik (doğruluk ve dürüstlük gibi ilkeler yerine kişisel çıkarların peşinde koşulduğu duygusu), ve kişi-rol çatışması (kişinin yaptığı işin gerektirdiği ve kişinin sahip olduğu beceriler arasındaki fark) yer almaktadır (Kalağan, 2009; Ahmadi, 2014).

Örgütsel sinizmin sonuçları ise; örgüte bağlılıkta azalma (örgütte daha az özdeşim kurma), iş doyumunda düşüş ( yaptığı işten ve iş arkadaşlarında daha az memnuniyet duyma), tükenmişlik düzeyinde yükselme (iş ve hayatıyla ilgili hayal kırıklığı ve çaresizlik yaşama) ve örgütsel vatandaşlıkta azalma (sosyal veya parasal ödüller olmadan rol davranışlarını sınırlı olarak gösterme) olarak ifade edilmektedir (Aydın, 2004; Ahmadi, 2014).

Örgütsel sinizmin muhtemel sebep ve sonuçları okul başarısı, etkili yönetim, okul iyileştirme ve örgütsel değişim gibi örgütün varlığı ve bekasını ilgilendiren temel konular açısından ele alındığında örgütün performansını zayıflatan konulardır. Bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları açısından ele alındığında; örgüt çalışanlarının örgüte bağlanma düzeyleri, örgütün çıktıları açısından önemli etkiye sahip olabilir (Lunenburg ve Ornstein, 2013). Okul örgütleri ele alındığında ise örgütsel sonuçlar ile öğretmenlerin okula karşı tutum ve algıları (öğrenen örgütler yaklaşımı açısından ele alındığında "zihinsel modeller") arasında orta ve uzun vadelerde daha ciddi sonuçları olacak bir ilişki olduğu ileri sürülebilir.

#### *İlgili Alanyazın*

Örgütsel davranış alanyazınına örgütsel sinizm kavramının girişi 1990'ların başına kadar gitmektedir (James, 2005). Alanyazında 1990'larda başlayan sinizm çalışmaları Brandes ölçeğinin geliştirildiği Brandes (1997), Brandes vd (1998), Dena ve vd (1999) ile Vance vd.'nin (1998) ölçek geliştirme çalışmaları ile hızlanmıştır. Alandaki güncel meta-analizlerde örgütsel sinizmin çalışan davranışını belirleyici bir faktör olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir (Chiaburu vd., 2013). Örgütsel sinizmin, politik algılarla ilişkisi ve sinik tutumların yöneldiği hedefler (yönetici ve denetici) gibi yeni boyutlarının araştırılması ve giderek, psikolojik sözleşme ihlallerinin algılanan politik algılar üzerindeki etkisi gibi, daha fazla farklı faktörlerle ilişkilerinin analiz edilmesi söz konusudur (James ve Shaw, 2016).

Türkiye'de örgütsel sinizm ile ilgili ilk çalışmanın (Erdost vd., 2007) tekstil alanında faaliyet gösteren bir özel sektör kuruluşunda yapılmakla birlikte; sonraki çalışmaların eğitim, sağlık ve otelcilik ve turizm alanında yoğunlaştığı görülmektedir (Yalçınkaya, 2014). Alanyazının işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlarda yaygınlaşması söz konusudur (Ahmadi, 2014). Bu çalışmalarda örgütsel sinizmin düzeyinin ölçülmesinin yanı sıra örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, pozitif örgütsel davranış, örgütsel destek algıları, psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel vatandaşlık, özdeşleşme gibi değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir (Yalçınkaya, 2014). Genel olarak, bu çalışmaların amacının örgütsel verimliliğin artırılmasına odaklandığı ifade edilebilir. Kamu sektöründeki çalışmaların ise üniversitelerde ve hastanelerde çalışan personel üzerinde yapılan çalışmalarla başladığını daha sonra ilk ve orta dereceli okullarda çalışan öğretmenlerle yapılan çalışmaların bunları izlediği anlaşılmaktadır (Yalçınkaya, 2014). Bu çalışmalar aşağıda sırasıyla ele alınmaktadır.

Eğitim kurumlarında yapılan ilk araştırmalar arasında ölçek geliştirme çalışmalarının yer aldığı; daha sonra geliştirilen veri toplama araçlarının farklı örneklemelerde farklı karıştırıcı değişkenler kullanılarak sınındığı görülmektedir. Bu araştırmalar geliştirilen veri toplama araçlarının kapsamı açısından; yükseköğretim, ilköğretim ve ortaöğretim alanlarındaki araştırmalar olarak gruplandırılabilir. Bu çalışmalar çoğunlukla; *Brandes'in Örgütsel Sinizm Ölçeğinin* ve geliştirilmiş formlarının (Brandes, 1997; Brandes vd., 1998; Dean vd., 1999) Türkçeye uyarlanması yoluyla elde edilen veri toplama araçları kullanılarak yapılmıştır.

Yükseköğretim kurumlarında idari ve akademik personelle yapılan çalışmalar, çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin orta düzeyde olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Efiltili, Gönen ve Ünal-

Öztürk (2008), Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan yönetici sekreterlerine uyguladıkları anket sonucunda, üniversite ofis çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini orta düzeyde bulmuşlardır. Çarıkçı, Bektaş ve Turak (2012) ise, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde görev yapan büro çalışanlarının örgütsel sinizm ve bağlılık düzeyleri arasında güçlü negatif yönde ilişki gözlemişlerdir. Atatürk Üniversitesinde çalışan idari personelinin örgütsel sinizm düzeyi ise düşük bulunmuştur (Karcioğlu ve Naktiyok, 2015).

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin örgütsel sinizm düzeyleri genellikle orta düzeyde bulunmuştur. Kalağan ve Aksu'nun (2010) Brandes vd.'nin (1999) uyarlaması ile topladıkları verilerden elde ettikleri bulguya göre; Akdeniz Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri de orta düzeydedir. Aynı tezden üretilen bir başka makalede örgütsel desteğin örgütsel sinizm düzeyini düşürdüğü bulgusu ifade edilmektedir (Kasalak ve Aksu, 2014). Kutanis ve Çetinel (2009), içerik analizi yoluyla elde ettikleri bulguları değerlendirerek akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının adaletsizlik duygusuyla ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Torun ve Çetin (2015) de mülakat yaparak farklı düzeylerde sinizm davranışları gözlemişlerdir. Polat, Meydan ve Tokmak (2010), Ankara'daki bir kamu üniversitesinin (adı verilmemiş) öğretim üyeleriyle yaptıkları çalışmada orta düzeyde örgütsel sinizm ve personel güçlendirme ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişki bulmuşlardır. Özgan, Külekçi ve Özkan (2012), Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçeği Türkçeye çevirerek kullandıkları, Gaziantep ve Kilis üniversitelerinde çalışan 185 öğretim elemanı ile yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizm düzeylerini orta, örgütsel bağlılıkla ilişkisini de yine orta düzeyde ve negatif olarak gözlemişlerdir. Apaydın (2012), Brandes ölçeğini (Brandes, 1997; Dean vd., 1998) uyarlayarak yaptığı çalışmasını, internet üzerinden 320 gönüllü öğretim elemanına uygulamış örgütsel sinizm düzeyini orta, işyeri zorbalığıyla ilişkisini negatif bulmuştur. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde gerçekleştirilen bir çalışmada ise, Brandes (1997) ölçeği kullanılarak akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyi orta olarak bulunmuştur (Arslan, 2012). Kalay, Oğrak ve Nişancı (2014), bir devlet üniversitesinde uyguladıkları çalışmada Dean vd.'den (1998) uyarladıkları Brandes ölçeğini kullanmışlar, çalışanların örgütsel düzeylerini orta olarak bulmuşlar, mobbing ve sessizlik ile arasında anlamlı pozitif ilişki gözlemişlerdir. Gün ve Baskan (2016), Brandes vd. (1999) ölçeğini kullanarak, Ankara'daki dört devlet üniversitesinden veri toplamış ve öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerini yine orta düzeyde olarak gözlemişlerdir.

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenler ile yapılan çalışmalarda örgütsel sinizm düzeyleri genellikle daha düşük bulunmaktadır. Şirin (2011), Kalağan (2009) tarafından Brandes vd.'den (1999) uyarladığı ölçeği kullanarak yaptığı çalışmada, İstanbul Esenyurt'ta çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile negatif okul kültürü algıları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. İzmir ili Bornova ilçesindeki ilköğretim okulu öğretmenleri ile yapılan bir çalışmada, Yetim ve Ceylan (2011), Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçeği Türkçeye uyarlamışlar ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini düşük, vatandaşlık davranışı ile ilişkisini düşük ve negatif bulmuşlardır. Özgan, Çetin ve Külekçi (2011) Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçeği Türkçeye çevirerek kullandıkları çalışmada, Kilis merkezinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini düşük bulmuşlardır. Okullarda çalışan öğretmen sayısının yüksek olması örgütsel sinizm düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemiştir (Özgan vd, 2011). Helvacı ve Çetin (2012), Uşak ilinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin Apaydın (2012) tarafında uyarlanan Brandes ölçeğini kullanarak "az" düzeyinde belirlemişlerdir. Sağır ve Oğuz (2012) Brandes ölçeğini de kullanarak geliştirdikleri ölçek geliştirme çalışmasında, Çorum ili İskilip ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini orta düzeyde bulmuşlardır. Ankara'da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenleriyle yapılan bir çalışmada, Aslan ve Yılmaz (2013), Wrightman tarafından geliştirilen ölçeği kullanmışlar ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu gözlemişlerdir. Nartgün ve Kartal (2013), Bolu ilindeki taşımali ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle yaptıkları çalışmada Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından Vance vd.'den (1997) uyarlanan ölçeği kullanarak örgütsel sinizm düzeyini düşük bulmuşlardır. Yıldız (2013), Brandes vd.'nin (1998) Kalağan (2009) uyarlamasını kullanarak Bolu ilinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini düşük olarak gözlemiş, örgütsel bağlılıkla yüksek düzeyde negatif ilişki bulunmuştur. Bu çalışmanın bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm

düzeyleri genel olarak düşük olmakla birlikte, örgütsel bağlılıkları düştükçe artmış göstermektedir. Yapısal eşitlik modeli ile Brandes ölçeği kullanılarak, Eskişehir ilindeki ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin ortanın altında bulunduğu bir çalışmada örgütsel sinizmin okul kültürü ve başarısını olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır (Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2014). Sivas ilinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları da, Brandes ölçeği kullanılarak düşük bulunmuştur (Doğan ve Uğurlu, 2014). Bolu ilinde yapılan bir başka çalışmada ise, Argon ve Ekinci (2016) ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından Vance vd.'den (1997) uyarlanan ölçeği kullanarak ölçmüş ve düşük bulmuşlar; örgütsel özdeşleşme ile ilişkisini ise negatif yönlü ve orta düzeyde gözlemişlerdir.

Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ise orta ve düşük düzeylerde bulunmuştur. Kalağan ve Güzeller (2010) Antalya merkezindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini araştırdıkları çalışmalarında Vance vd. (1997) tarafından geliştirilen ölçeğin uyarlamasını kullanmışlardır. Bu çalışmada yine orta düzeyde bulunan sinizm puanları "idealist" öğretmenler için daha düşük bulunmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010). Altinkurt vd. (2014) Kütahya merkezindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini Sağır ve Oğuz (2012) tarafından uyarlanan Brandes ölçeği ile gözlemiş ve ortanın altında bulunmuştur. Cemaloğlu vd. (2014) Ankara Yenimahallede görev yapan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini Brandes vd. (1998) ölçeğini kullanarak hesaplamış ve orta olarak gözlemiştir. Akın (2015), Tokat ilindeki ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini düşük bulmuş, örgütsel güvenle negatif ilişki gözlemiştir. Kahveci ve Demirtaş (2015), Kalağan (2009) tarafından uyarlanan Brandes vd. (1998) ölçeğini Rize ilindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulamışlar ve örgütsel sinizm düzeyini düşük bulmuşlardır. Erdost, Reyhanoğlu ve Karacaoğlu'nun (2007) Brandes (1997) ölçeğinden uyarladıkları formu kullanan Korkut ve Aslan (2016), Diyarbakır merkezindeki ortaöğretim kurumlarında yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ortanın altında ("biraz katılıyorum") bulmuşlardır. Denizli ilindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ise "ortaya yakın" olarak gözlenmiştir (Altinkurt ve Ekinci, 2016). Bu çalışmada, kamuda çalışan öğretmenlerin özel sektörde çalışanlara kıyasla; kıdemli öğretmenlerin ise yeni öğretmenlere kıyasla daha yüksek (orta düzeyde) puan elde ettikleri gözlenmiştir (Korkut ve Aslan, 2016). Terzi ve Derin (2016), Balıkesir merkezindeki ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin Brandes vd. (1998) ölçeğinin Kalağan (1999) uyarlaması ile ölçüş ve ortanın altında bulmuşlar, yöneticilerinin demokratik liderlik davranışlarıyla negatif ilişki gözlemişlerdir.

Öğretmenlerin sinizm düzeylerinin yanı sıra okul yöneticileri ve eğitim deneticilerinin örgütsel sinizm düzeylerini araştırmaya yönelik çalışmalar da mevcuttur. Polatcan ve Titrek (2014), Kalağan (2009) tarafından uyarlanan formu Karabük'te çalışan 500 öğretmene uygulayarak okul yöneticilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile ilgili görüşlerini sormuş, okul yöneticilerinin örgütsel sinizm düzeyini düşük, liderlik becerileriyle ilişkisini ise orta düzeyde ve negatif yönlü olarak belirlemişlerdir. Eğitim denetçileriyle yapılan bir çalışmada Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan formu kullanılmış; katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin "orta" olduğu ve iş doyumunu olumsuz etkilediği bulguları ifade edilmiştir (Arabacı, 2010).

İlgili araştırmalarda elde edilen bulgulara göre örgütsel sinizm düzeyleri; ilköğretim öğretmenleri, yöneticileri ve eğitim denetçilerinin düşük; orta öğretim öğretmenlerinin orta ve düşük; yükseköğretim idari ve akademik personelinin ise orta düzeyde olduğu gözlenmiştir.

#### *Araştırmanın Amacı ve Önemi*

Bu çalışmayla öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı ne düzeyde olumsuz tutum geliştirdiklerinin incelenmesi bağlamında, örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi, geliştirdikleri olumsuz tutumların azaltılması ve ortadan kaldırılmasına yönelik yönetici çabalarının önemini ortaya koymak açısından önemlidir. Bu çalışmanın konuyla ilgili yapılmış olan diğer çalışmalardan farkı, örnekleme ve demografik

değişkenlerden okul türünü imam-hatip orta-okulları kategorisini de kapsayacak şekilde ele alınmış olmasıdır.

Bu çalışmada şu araştırma problemine yanıt aranmıştır: Mersin ili Toroslar ilçesindeki kamu ilköğretim (ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokulu) okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyete, yaşa, medeni duruma, branşa, mesleki kıdeme ve çalıştığı kademeye göre farklılık göstermekte midir? Bu amaç doğrultusunda ilköğretim kademesinde görev yapan (ilkokul, ortaokul ve imam-hatip ortaokulu) öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri bir ölçek yardımıyla belirlenmeye çalışılmakta ve (1) cinsiyet, (2) medeni durum, (3) branş, (4) yaş, (5) mesleki kıdem ve (6) çalışılan kademe değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediği ile ilgili alt problemlere yanıt aranmaktadır.

Araştırma 2015-2016 eğitim öğretim yılında Mersin İli Toroslar ilçesinde bulunan kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Dolayısıyla özel okullarda, çevre ilçelerde, özel eğitim okulları ve köylerde görev yapan öğretmenler bu araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Çalışmaya; araştırmanın amaçları doğrultusunda okul yöneticileri ve veriler seminer döneminde toplandığından ücretli öğretmenler dâhil edilmemiştir.

### Yöntem

Tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1999). Bu anlamda değiştirme ya da etkileme çabası gösterilmeksizin Mersin İli Toroslar İlçesi kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirleyerek örgütlerde var olan durumu ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Ölçek kullanılarak öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri belirlenmekte ve demografik değişkenlere göre farklılık oluşup oluşmadığı sınımlanmaktadır.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini 2015-2016 Eğitim-öğretim yılında Mersin ili Toroslar ilçesindeki kamu ilköğretim (ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokulu) okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Mersin/Toroslar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden elde edilen 2015-2016 verilerine göre, Mersin ili Toroslar ilçesinde 2.108 öğretmen çalışmaktadır. Bu araştırma kapsamında Haziran 2016 seminer döneminde kolay ulaşılanı örnekleme tekniği işe koşularak, ilçede görev yapmakta olan 272 öğretmene ulaşılmıştır. Ancak veri toplama araçlarından 63'ü, eksik ya da hatalı doldurulması gerekçesiyle analize dâhil edilmemiştir. Bu 63 hatalı veya eksik formun ortaya çıkma sebebi bilinmemekle birlikte, seminer dönemiyle ilişkili olabilir. Dolayısıyla çalışma grubunu 209 öğretmen oluşturmaktadır.

**Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik dağılımı**

<i>Alt problem</i>	<i>Demografik değişkenler</i>	<i>Kategoriler</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
(1)	Cinsiyet	Kadın	109	52,2
		Erkek	100	47,8
(2)	Medeni durum	Evli	176	84,2
		Bekâr	33	15,8
(3)	Branş	Branş öğretmeni	169	80,9
		Sınıf öğretmeni	40	19,1
(4)	Yaş	20-25	10	4,8
		26-30	19	9,1
		31-35	78	37,3
		36-40	47	22,5
		40+	55	26,3
		1-3	13	6,2
(5)	Mesleki kıdem	4-6	16	7,7
		7-10	59	28,2
		11-15	47	22,5
		16-20	36	17,2
		20+	38	18,2
(6)	Çalışılan kademe	İlkokul	49	23,4
		Ortaokul	129	61,7
		İmam-hatip ortaokulu	31	14,8

Araştırmaya katılan 209 öğretmenin çeşitli demografik özelliklere göre dağılımı incelendiğinde, kadın ve erkek öğretmen oranlarının birbirine yakın dağılım gösterdiği görülmektedir. Medeni durum açısından bakıldığında evli öğretmenin sayıca fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları incelendiğinde, branş öğretmeni sayısının sınıf öğretmenlerinden fazla olduğu görülmektedir. Yaş açısından değerlendirme yapıldığında, 31-35 yaş aralığında görev yapmakta olan öğretmenlerin frekansı yüksektir ( $f=78$ ). Mesleki kıdem ile ilgili veriler incelendiğinde, en yüksek katılımı 59 öğretmenle 7-10 yıl arası kıdemi olan öğretmenler sağlamıştır.

#### *Verilerin Toplanması*

Çalışma grubundan veriler demografik değişkenler için kişisel bilgi formu kullanılarak, katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için ise, Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) kullanılarak toplanmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan ölçek, Sağır ve Oğuz'un (2002), Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) ve Eaton (2000) ölçeklerinden yararlanarak geliştirdiği 25 maddelik Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği'dir. Orijinal ölçeğin faktör analizine uygun olduğu KMO (0,88) ve Barlett ( $p<0,001$ ) testleri yapılarak ölçeği geliştiren araştırmacılar tarafından belirlenmiştir. Ölçeğin özdeğeri 1,00'in üzerinde olan dört faktörlü bir yapı sergilediği (çalıştığı kurumdan duygusal-davranışsal uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanları kararlara-uygulamalara katılımı) ve ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach alfa katsayısının 0,89 olduğu ifade edilmiştir (Sağır ve Oğuz, 2012).

Bu çalışmada, Sağır ve Oğuz'un (2012) Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği, çalışma grubuna dâhil olan ilköğretim okulu öğretmenlerine mesleki seminerler döneminde okul yöneticilerinin izniyle uygulanmıştır. Uygulama sonucu elde edilen puanlarla (25 madde,  $n=209$ ) yapılan Cronbach alfa değeri 0,886 olarak hesaplanmıştır.

#### *Verilerin Analizi*

Veri seti olarak SPSS 23 programına kodlanmıştır. Kodlanan verilerden kayıp veriler belirlenerek bunların yerine sütun ortalamasını değiştirmeyecek değerler atanmıştır. Öğretmenlerin



algıladıkları sinizm düzeylerinin belirlenmesi için ölçek maddeleri ve ölçeğin tamamı için ortalama ( $\bar{X}$ ) ve standart sapmalar (ss) hesaplanmıştır. Mersin ili Toroslar ilçesi ilköğretim okullarında çalışan örnekleme oluşturan 209 öğretmenin örgütsel sinizm ölçeğinden elde ettikleri puan ortalaması alınmıştır. Ortalamalar; 1,00 ile 2,49 arasında ise "katılmıyorum"; 2,50 ile 3,49 arasında ise "kararsızım"; 3,50 ile 5,00 arasında ise "katılıyorum" şeklinde yorumlanmıştır. Daha sonra ölçekten alınan ortalama puanlar kullanılarak çalışma grubuna katılan öğretmenlerin görüşleri arasında alt problemlere ilişkin değişkenler açısından fark olmadığı analiz edilmiştir.

Çalışma kapsamında 1, 2 ve 3. alt problemlerin analizi için; parametrik test koşulları sağlandığı takdirde bağımsız gruplar için t-testi, karşılanmadığı takdirde non-parametrik karşılığı; 4., 5., ve 6. alt problemler için ise, parametrik test koşulları sağlandığı takdirde tek yönlü varyans analizi (ANOVA), karşılanmadığı takdirde non-parametrik karşılığı kullanması planlanmıştır. Araştırmanın 1., 2., ve 3. alt problemleri için, t-testinin sayıltıları olan bağımlı değişkene ilişkin ölçümlerin dağılımının normal olması ve aralık ya da oran ölçeğinde olması, ortalama puanlarının karşılaştıracağımız grupların ilişkisiz olması gerekmektedir. 4., 5. ve 6. alt problemler için ise, bu sayıltılara ilaveten bağımlı değişkene ilişkin varyansların her bir grup için eşit olup olmadığı sayıltısının karşılanıp karşılanmadığına bakılmıştır. Normallik sayıltısı için Shapiro-Wilk testi sonucu incelenmiştir. Varyansların homojenliğine bakmak için Levene F testi kullanılmıştır. Bağımsız t-testi ve ANOVA'nın sayıltılarının karşılandığı görüldüğünden parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

## Bulgular

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen bulgular yer almaktadır. İlk önce Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin (ÖSÖ) maddelerine göre alınan ortalama puanlar ele alınmaktadır. Daha sonraki alt bölümlerde ise araştırmanın alt problemlerine göre cinsiyet, medeni, durum, branş, yaş, mesleki kıdem ve çalışılan kademe değişkenlerine göre farklılık oluşup oluşmadığına ilişkin test sonuçları sırasıyla sunulmaktadır.

### *Öğretmenlerin ÖSÖ'den Elde Edilen Puanlara Göre Örgütsel Sinizm Düzeyleri*

Araştırma kapsamında çalışma grubuna katılan ilköğretim okulu öğretmenlerin ÖSÖ maddelerine verdiği yanıtlardan elde edilen, her bir maddeye ve ölçeğin tümüne ilişkin toplam ortalama puanlar ve bu puanlara ilişkin standart sapmalar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin ÖSÖ'den aldığı puanların ortalamaları ve standart sapmaları

Maddeler	n	$\bar{X}$	ss
1 Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım	209	2,87	1,31
2 Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.	209	3,01	1,18
3 Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür.	209	2,61	1,19
4 Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız.	209	2,33	1,18
5 Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum.	209	2,34	1,20
6 Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum.	209	2,63	1,27
7 Tayin/atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.	209	2,43	1,30
8 Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.	209	2,67	1,20
9 Okula bilimsel / sosyal / kültürel anlamdaki katkılarımın genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir.	209	3,02	1,28
10 Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir	209	3,07	1,40
11 Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi,	209	3,35	1,27

	performansımın düşmesine neden olur.							
12	Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.	209	3,28	1,42				
13	Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.	209	3,35	1,34				
14	Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yönetiminin yanlı davrandığına inanmama neden olur.	209	3,35	1,33				
15	Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır.	209	3,24	1,39				
16	Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.	209	3,02	1,42				
17	Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.	209	1,65	1,03				
18	Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissederim.	209	2,16	1,13				
19	Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlenirim.	209	2,00	1,05				
20	Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.	209	2,03	1,14				
21	Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissederim.	209	1,67	1,07				
22	Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.	209	3,75	1,30				
23	Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.	209	3,42	1,25				
24	Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.	209	3,56	1,19				
25	Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım.	209	3,96	1,24				
Toplam 1-25		209	2,83	1,24				

Araştırmada öğretmenlerin maddelerden aldığı puanların ortalaması incelendiğinde; 4, 5, 7, 17, 18, 19, 20 ve 21.maddeler "katılmıyorum", 1, 2, 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 ve 15. maddeler "Kararsızım", 22, 23, 24 ve 25. maddeler "katılıyorum" şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçeğin toplam madde puan ortalaması 2,83 olarak "kararsızım" şeklinde yorumlanmıştır. Buna göre çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin "orta" olduğu ifade edilebilir. Türkiye'de alanyazındaki çalışmalarda ilköğretim kademesinde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin genellikle düşük, daha üst kademelerde ise genellikle orta düzeyde bulunduğu göz önüne alınırsa; bu çalışma grubundan elde edilen bulguların farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılabilir.

#### *Cinsiyet; Medeni Durum ve Branş Değişkenlerine Göre Elde Edilen Bulgular*

Araştırmanın 1., 2. ve 3. alt problemlerine cevap bulmak için kullanılan cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenleri iki kategori olarak tanımlanmıştır. Bu değişkenlere göre öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeğinden aldıkları puanların t-testi analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenlerine göre alınan puanların t-testi sonuçları

Değişken	n		$\bar{X}$		ss		t	p
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek		
Cinsiyet	109	100	2,83	2,82	0,59	0,69	0,13	0,89
Medeni durum	Evli 176	Bekâr 33	Evli 2,81	Bekâr 2,94	Evli 0,64	Bekâr 0,69	-1,07	0,29
Branş	Branş 169	Sınıf 40	Branş 2,86	Sınıf 2,68	Branş 0,62	Sınıf 0,70	1,57	1,16

p>0,05

Tablo 3 incelendiğinde kadınlar ve erkekler arasında örgütsel sinizm düzeyleri açısından anlamlı fark bulunmamıştır (t=0,13, p>0,05). Evli ve bekâr öğretmenler arasında örgütsel sinizm

düzeyleri arasında da anlamlı fark bulunmamıştır ( $t=-1,07$ ,  $0>0,05$ ). Yine branş yada sınıf öğretmeni olma durumuna göre de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark gözlenmemiştir ( $t=1,57$ ,  $p>0,05$ ). Tablo 3'ten sunulan bulgulara göre, çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri açısından cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenleri görüşleri arasında farklılık oluşturmamaktadır.

#### *Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular*

Araştırmanın 4. alt problemine yanıt bulmak için kullanılan yaş değişkenine göre çalışma grubuna dâhil olan öğretmenlerden 5 kategori halinde veri toplanmıştır. Ancak 20-25 ve 26-30 yaş arasındaki öğretmenlerin sayıları 30'un altında kaldığı için 31-35 yaş grubuyla birleştirilmiş ve 3 kategoriye indirilmiştir. Yaş değişkenine göre; bu üç kategoride yer alan öğretmenlerin ÖSÖ'den aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek üzere ANOVA yapılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Yaş değişkenine göre alınan puanların ANOVA sonuçları

Yaş	n	$\bar{X}$	ss	F	p
-35	107	2,70	0,66	1,16	0,33
36-40	47	2,84	0,60		
40+	55	2,82	0,61		

$p>0,05$

Tablo 4'te görüldüğü üzere, çalışma kapsamında farklı yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin ÖSÖ'den aldıkları ortalama puanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $F=1,16$ ,  $p>0,05$ ).

#### *Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular*

Araştırmanın 5. alt problemine yanıt bulmak için kullanılan kıdem değişkenine göre çalışma grubuna dâhil olan öğretmenlerden 6 kategori halinde veri toplanmıştır. Ancak 1-3 ve 4-6 kıdem yılı arasındaki öğretmenlerin sayıları 30'un altında kaldığı için 7-10 kıdem yılı grubuyla birleştirilmiş ve 4 kategoriye indirilmiştir. Kıdem değişkenine göre bu dört kategoride yer alan öğretmenlerin ÖSÖ'den aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek üzere ANOVA yapılmıştır (Tablo 5).

Tablo 5. Kıdem değişkenine göre alınan puanların ANOVA sonuçları

Kıdem yılı	n	$\bar{X}$	ss	F	p
-10	88	2,69	0,63	0,94	0,45
11-15	47	2,85	0,57		
16-20	36	2,89	0,57		
20+	38	2,86	0,64		

$p>0,05$

Tablo 5'te görüldüğü üzere, çalışma kapsamında farklı kıdem gruplarında yer alan öğretmenlerin ÖSÖ'den aldıkları ortalama puanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $F=0,94$ ,  $p>0,05$ ).

#### *Çalışılan Kademe Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular*

Araştırmanın 6. alt problemine yanıt bulmak için kullanılan "öğretmenlerin çalıştığı kademe" değişkenine göre; ilköğretim, ortaokul ve imam-hatip ortaokulu olmak üzere üç kategori bulunmaktadır. Okul türlerine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını

sınamak için ortalama puanlar ANOVA kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir:

Tablo 6. Kademe değişkenine göre alınan puanların ANOVA sonuçları

Kademe	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Anlamlı fark
(1) İlkokul	49	2,69	0,68	11,29	0,00*	1-2
(2) Ortaokul	129	2,97	0,55			2-3
(3) İmam-hatip ortaokulu	31	2,43	0,74			

$p < 0,05^*$

Tablo 6'da görüldüğü gibi okul türü değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu bulmak için ise Scheffe testi yürütülmüştür. Scheffe testi sonucuna göre ortaokul öğretmenleri ile hem ilkököl hem de imam-hatip ortaokulu öğretmenlerinin ölçekten aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı fark vardır. İlkokul öğretmenleri ile imam-hatip ortaokulu öğretmenlerinin puanları arasında ise anlamlı fark yoktur. Tablo 6'da gösterilen bulgulara göre; tüm öğretmenlerin ölçekten aldığı ortalama puanlar "kararsızım" düzeyinde olmasına karşın; ortaokul öğretmenlerinin puanları diğerlerine göre biraz daha yüksektir. Dolayısıyla ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin, öğretmenlerin kendi görüşlerine göre, diğerlerinden daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

### Tartışma

Bu çalışmada, çalışma grubuna katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için kullanılan ÖSÖ'den elde edilen ortalama puana göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin orta ("kararsızım") olduğu ifade edilebilir ( $\bar{X}=2,83$ ;  $ss=1,24$ ). Aslında Türkiye'deki alanyazına bakılırsa; genel olarak ilköğretim okullarında düşük, ortaöğretimde düşük ve orta, yükseköğretimde ise orta düzeyde sinizm gözlemlendiği anlaşılmaktadır. Daha önce yapılan çalışmalarda Brandes ÖSÖ'nin farklı araştırmacılar tarafından uyarlanan formlarıyla toplanan verilerden elde edilen bulgulara göre; ilköğretim okulu öğretmenleri arasında İstanbul Esenyurt'ta düşük ( $\bar{X}=2,16$ , Şirin, 2011); İzmir Bornova'da duyuşsal ve bilişsel boyutta düşük, davranışsal boyutta orta düzeyde (sırasıyla  $\bar{X}=1,73$ ;  $\bar{X}=2,18$  ve  $\bar{X}=3,05$ ; Yetim ve Ceylan, 2011); Kilis merkez ilçede düşük ( $\bar{X}=2,30$ ; Özgan vd., 2011); Uşak'ta düşük ( $\bar{X}=2,43$ ; Helvacı ve Çetin, 2012); Çorum İskilip'te orta (Sağır ve Oğuz, 2012); Bolu merkezindeki taşımali okullarda orta düzeyde (yazarların yorumuna göre "katılmıyorum";  $\bar{X}=2,58$ ; Nartgün ve Kartal, 2013); Bolu merkezindeki ilkökullerde düşük ( $\bar{X}=1,87$ ; Yıldız, 2013); Eskişehir'de düşük (duygusal  $\bar{X}=1,78$ ; bilişsel  $\bar{X}=2,07$ ; davranışsal  $\bar{X}=2,32$ ; Karadağ vd., 2014); Sivas merkezinde düşük ( $\bar{X}=1,63$ ; Doğan ve Uğurlu, 2014); Bolu merkezinde düşük ( $\bar{X}=2,43$ ; Argon ve Ekinci, 2016) örgütsel sinizm gözlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen puanlar biraz daha yüksektir. Alanyazında elde edilen bulgular eğitim kademeleri yükseldikçe örgütsel sinizm düzeylerinde bir yükselme eğilimi olduğu yönündedir. Bu çalışmanın çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin çoğu branş öğretmenlerinden oluşmakla birlikte, ilkököl ve ortaokul öğretmenleri arasında bir fark oluşmadığından ortaya çıkan bu farkın kaynağı ya coğrafi ya da dönemsel olarak açıklanabilir. Çalışma grubuna katılan öğretmenlerin çalıştığı ilköğretim okulları Mersin'in merkezinde ağırlıklı olarak orta ve orta-alt gelir grubundan ailelerin ikamet ettiği Toroslar ilçesinde yer almaktadır. Bu çalışmada okul çevresinin gelir ve/veya gelişmişlik düzeyiyle öğretmenlerin sinizm düzeyleri arasında ilişki aranması amaçlanmamıştır. Ancak alanyazındaki diğer çalışmalarda elde edilen bulgulardan bahsedilebilir. Yetim ve Ceylan (2011) okul çevresinin sosyo-ekonomik düzeyine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir farklılık gözlememiştir. Şirin (2011) okul imkânlarını orta düzey algılayan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin bilişsel boyutta ileri ve zayıf

algılayanlara göre daha yüksek olduğunu; duyuşsal ve davranışsal boyutlarda ise okul imkânlarını zayıf olarak algılayan öğretmenlerden daha yüksek ÖSÖ puanı elde edildiğini gözlemiştir. Diğer bir açıklama, öğretmenlerin yorucu ve sıkıcı olarak gördükleri seminer döneminde okula karşı negatif tutum geliştirmiş olabilecekleri ihtimaline ilişkindir. Azımsanmayacak sayıda hatalı ve eksik form dönüşü alınması da bu konuyla ilişkilendirilebilir: öğretmenler negatif tutumlarını işle ilgili diğer uygulamalara da genellemiş olabilirler. Bu hipotezlerin doğrulanması için araştırmayla sınanmaları gerekir.

Çalışma grubunda yer alan ilköğretim okulu öğretmenlerinin ÖSÖ'den aldıkları puanlar arasında cinsiyetleri açısından bir fark gözlenmemiştir. Bu bulgu alanyazında daha önce elde edilen bulgularla tutarlıdır. Şirin (2011) İstanbul Esenyurt'ta; Yetim ve Ceylan (2011) İzmir Bornova'da; Özgan vd. (2011) Kilis merkezinde; Helvacı ve Çetin (2012) Uşak'ta; Nartgün ve Kartal (2013) Bolu merkezindeki taşımali okullarda; Doğan ve Uğurlu (2014) Sivas merkezinde; Kahveci ve Demirtaş (2015) Rize'de ilk ve orta dereceli okullarda; Altinkurt ve Ekinci (2016) Denizli'de ilk ve orta dereceli okullarda kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark gözlenmemiştir. Bütün bu bulgular, Türkiye'de çalışma yapılan örneklerde örgütsel sinizmin cinsiyetle ilgili bir kavram olmadığını göstermektedir.

Medeni durum değişkenine göre çalışma grubunda yer alan öğretmenlerden ÖSÖ aracılığıyla elde edilen puanlar arasında da fark bulunmamıştır. Medeni durum değişkenine göre alanyazındaki elde edilen bulgular değişmektedir. Kalağan ve Güzeller (2010) Antalya merkezindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında medeni durum açısından bir fark gözlenmemiştir. Şirin (2011) ise İstanbul Esenyurt'ta; evli ve bekâr öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında "evli olanlar lehine" bilişsel düzeyde anlamlı fark gözlemiştir. Kahveci ve Demirtaş (2015) ise Rize'de ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan bekâr öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının evli olanlara göre duyuşsal ve davranışsal boyutlarda biraz daha yüksek olduğunu gözlemiştir. Bu çalışmalarda tespit edilen anlamlı farklar sinizm düzeylerini değiştirmemektedir. Yani medeni duruma göre anlamlı fark bulursa bile her iki grubunda örgütsel sinizm düzeyleri aynı "düşük" düzey içinde yer almaktadır. Alanyazında az sayıda çalışmada medeni durum değişkeni kullanılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen bulgulara göre medeni durum değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin örnekleme göre değiştiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmanın bulguları Mersin Toroslar'daki örnekleme de medeni durumun anlamlı fark yaratan bir değişken olmadığı yönündedir.

Branş değişkenine göre yapılan veri analizinden elde edilen bulguya göre, sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir fark gözlenmemiştir. Şirin (2011) İstanbul Esenyurt'ta; Helvacı ve Çetin (2012) Uşak'ta branş ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Kalağan ve Güzeller (2010) Antalya merkezindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan fen ve sosyal alanlarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında, fen bilimleri tarafında daha yüksek olmak üzere, anlamlı fark bulunmuştur. Yetim ve Ceylan (2011) İzmir Bornova'da sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin uygulamalı dersler öğretmenlerinininkine göre daha yüksek olduğunu gözlemişlerdir. Özgan vd. (2011) Kilis merkezinde sınıf ve Türkçe öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin Matematik öğretmenlerinininkine göre yüksek olduğunu gözlemiştir.

Araştırmada ele alınan diğer bir demografik değişken olan yaş açısından öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Alan yazın incelendiğinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı fark bulunup bulunmadığına ilişkin bulgular değişmektedir. Kalağan ve Güzeller (2010) Antalya merkezindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında; Şirin (2011) İstanbul Esenyurt'ta farklı yaş gruplarından öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark gözlenmemiştir. Özgan vd. (2011) 30-44 yaş grubu ile 45+ yaş grubunun örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark gözlemiştir. Kahveci ve Demirtaş (2015) ise Rize'de ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında duyuşsal ve davranışsal boyutlarda anlamlı fark gözlemiştir. Bu örnekleme 21-30 yaş grubundaki öğretmenlerin söz konusu boyutlardan elde ettikleri puanlar daha yüksektir. Alanyazındaki çalışmalardan elde

edilen bulgular yaş değişkeninin ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri açısından etkisinin belirsiz olduğunu göstermektedir. Bu çalışmayla da anlamlı bir fark olmadığına ilişkin bulgulara bir yenisi eklenmiş olmaktadır.

Kıdem değişkenine göre yapılan analizlerden elde edilen bulgu, farklı kıdem süresine sahip öğretmenlerin ÖSÖ puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı yönündedir. Bu bulgu daha önce alanyazında elde edilen birtakım bulguları desteklemektedir, Benzer şekilde; Şirin (2011) İstanbul Esenyurt'ta; Yetim ve Ceylan (2011) İzmir Bornova'da; Doğan ve Uğurlu (2014) Sivas merkezinde; Altinkurt ve Ekinci (2016) Denizli'de ilk ve orta dereceli okullarda farklı kıdem sürelerine sahip ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark gözlememiştir. Öte yandan, Helvacı ve Çetin (2012) Uşak'ta 16-20 kıdem yılı aralığındaki öğretmenlerin örgüte yönelik pozitif tutumlarının diğerlerine kıyasla daha düşük olduğunu gözlemiştir. Kalağan ve Güzeller (2010) de Antalya merkezindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında kıdem süreleri 6-10 arası olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin diğerlerine göre biraz daha yüksek olduğunu gözlemiştir. Alanyazındaki bulgulara göre kıdem değişkeninin önemi de yaş değişkeninininki gibi belirsizdir. Bu çalışmayla da kıdem fark yaratan bir değişken olmadığına ilişkin gözlemler artmıştır.

Bu çalışmada; ilköğretim okulu öğretmenlerinin çalıştığı kademelere göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark bulunmuştur. Bulunan fark genel ortaokul öğretmenleri ile imam-hatip ortaokulu öğretmenleri arasında ve genel ortaokul öğretmenleri ile ilkokul öğretmenleri arasındadır. Yani genel ortaokul öğretmenlerinin sinizm düzeyleri diğerlerinininkinden biraz daha yüksektir. Ancak bulunan bu farka karşın, tüm kademe ve okul türleri için sinizm düzeylerinin orta ("kararsızım") düzeyinde olduğu ifade edilmelidir. Kalağan ve Güzeller (2010) Antalya merkezindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarında okul türü değişkenini kullanmış ve kız meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm sıra ortalamalarının ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu gözlemiştir. Kahveci ve Demirtaş (2015) ise Rize'de ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında bilişsel boyutta anlamlı fark gözlemiştir. Bu örnekleme lise öğretmenlerinin bilişsel boyuttaki örgütsel sinizm puanları ortaokul öğretmenlerinininkine göre biraz daha yüksektir. İlkokul ve ortaokul öğretmenleri arasında ise herhangi anlamlı bir fark gözlememişlerdir (Kahveci ve Demirtaş, 2015). Altinkurt ve Ekinci (2016) Denizli merkezindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark gözlemiştir. Bu örneklemeden elde edilen bulgulara göre ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ortaokul öğretmenlerinininkine göre biraz daha yüksek olmakla birlikte, her iki grupta yer alan öğretmenlerin ortalamaları da düşük düzeydedir. Aynı çalışmada lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Altinkurt ve Ekinci, 2016). Alanyazındaki bulgular ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin orta, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu yönündedir. Bu çalışmada ilk kez ortaokul kademesi genel ve imam-hatip ortaokulu olarak ele alınmış ve anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Genel ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri imam-hatip ortaokulu öğretmenlerinininkine göre belirgin olarak yüksektir. İmam-hatip öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ( $\bar{X}=2,43$ ) düşük ("katılmıyorum") kategorisinde yer alırken, genel ortaokul öğretmenlerinin karşılık gelen puan ortalamaları ( $\bar{X}=2,97$ ) orta ("kararsızım") düzeyindedir. Örgütsel sinizmin örgüte yönelik negatif tutumlarla ilgili olduğu düşünülürse orta düzeyin de hiç azımsanmayacak bir düzey olduğu ifade edilebilir.

### Sonuç ve Öneriler

Kamu ilköğretim (ilkokul-ortaokul-imam hatip ortaokulu) okullarında çalışan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri (ÖSD), Sağır ve Oğuz'un (2012) geliştirdiği Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) ile belirlenmiştir. Öğretmenlerin ÖSD'leri ortalamasının biraz altında "kararsızım" kategorisinde gözlenmiştir. Öğretmenlerin ÖSD'lerinin cinsiyet, medeni durum, branş, yaş,

kıdem değişkenlerine göre farklılaşmadığı, kademe değişkenine göre ise anlamlı fark oluştuğu gözlenmiştir. Bu fark genel ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin ilkokul ve imam-hatip ortaokulu öğretmenlerinininkine göre daha yüksek olduğu anlamına gelmekte ve ilk kez gözlenmiş olmaktadır.

Alanyazında yapılan araştırmalarda ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri genellikle düşük çıkmaktadır. Ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenler ile yükseköğretim kademelerinde çalışan akademik ve idari personelin örgütsel sinizm düzeyleri ise genellikle ortadır. Bu çalışmada, ilköğretim kademesi için de orta düzey örgütsel sinizm belirlenmiştir. Ortaya çıkan farkın kaynağı genel ortaöğretimde çalışan branş öğretmenleridir. Sınıf ve branş öğretmeni olarak iki kategorinin ÖSÖ puanları arasında ise bir fark gözlenmemiştir. Dolayısıyla ilkokul öğretmenlerinin puanları da orta düzeyde yer almaktadır. İmam-hatip öğretmenlerinin puan ortalaması ise görece düşüktür. Bu farkın kaynağının çalışma grubuyla ilişkili olabileceği ve dolayısıyla okul çevresinin gelişmişlik düzeyi ve seminer döneminin etkisi gibi değişkenlerin etkisinin anlaşılması için bu hipotezlerin araştırma ile sınanması gerektiği tartışılmıştır. Ortaokul öğretmenlerinin sinizm düzeyinin yüksek olmasının bir başka nedeni olarak, öğrencileri TEOG sınavına hazırlamanın stresi altında oldukları düşüncesi ve eğitim öğretim işleyişinin diğer kademelerde farklı olması ileri sürülebilir. Bir şekilde bu öğretmenler yeterince destek alamadıkları ve kendilerine yeterince değer verilmediği duygusuna sahip olabilirler. Bu nedenle, kendilerini aşırı yük altında hisseden öğretmenlere sosyal ve psikolojik destek verilmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Aksi halde bu öğretmenlerin okul amaçlarından daha da uzaklaşması, okuldaki süreçlere daha da yabancılaşması söz konusudur.

Cinsiyetin örgütsel sinizmin bir değişkeni olmadığı yönündeki bulgu güçlenmektedir. Medeni durum, yaş ve kıdem değişkenlerinin önemi ile ilgili bulgular ise halen bir yargıda bulunmayı sağlamaktan uzaktır. Branş değişkeninin ise sınıf-branş ayrımından farklı kategoriler kullanıldığında farklı sonuçlar verebileceği görülmektedir. Kademe değişkeniyle ilgili olarak TEOG sınavının etkisinin daha fazla araştırılması gerekir.

Kamu ilköğretim okullarında örgütsel sinizm yaşanması veya ortaya çıkması durumunda okul yönetici ve liderlerine büyük görevler düşmektedir. Öncelikle risk analizleri yaparak strateji belirlemeleri gerekir. Öğretmenlerin negatif tutumlarını azaltmak için iş doyumunu yaşayabilmelerinin sağlanması gerekir. Bunun için de, eğitim-öğretim faaliyetlerinin öğretmenin iş yaşamına zenginlik katacak proje, gezi, yarışma, tiyatro, sinema vd. etkinliklerle zenginleştirilmesi önerilebilir. Yönetici ve liderler örgütsel güveni sağlamak için her yöne doğru iletişime önem verip öğretmenleri kararlara katmak, planlama ve eşgüdüm süreçlerini etkili bir şekilde işleterek okuldaki değişim çalışmaları hakkında öğretmenleri bilgilendirmek, çalışanlarca beklenmedik değişiklikleri en aza indirmek, güvenliği artırmak vb. için çalışmalar yapılabilir.

### Kaynakça

- Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akın, U. (2015). The relationship between organizational cynicism and trust in schools: A research on teachers. *Education and Science*, 40(181), 175-189.
- Altınkurt, Y. ve Ekinci, E. (2016). Examining the relationships between occupational professionalism and organizational cynicism of teachers. *Educational Process: International Journal*, 5(3), 236-253.
- Altınkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E., & Salalı, E. T. (2014). The relationships between school principals' uses of power sources and teachers' organizational cynicism perceptions. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(1), 25-52.

- Apaydın, Ç. (2012). Relationship between workplace bullying and organizational cynicism in Turkish public universities. *African Journal of Business Management*, 6(34), 9649-9657.
- Arabacı, İ. B. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), pp. 2802-2811.
- Argon, T. ve Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Aslan, H. ve Yılmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4(9), 588-591.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C., ve Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Çarıkcı, İ. H., Bektaş, M., ve Turak, B. (2012). Örgüt çalışanları, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi büro çalışanlarına yönelik bir alan araştırması. 11. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 4-6 Ekim 2012.
- Doğan, S. ve Uğurlu, C. T. (2014). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516.
- Dudley, D. R. (1937). *A history of cynicism: from Diogenes to the sixth century, A.D.* London: Methuen & Co. Ltd.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished master's thesis. Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
- Efiltili, S., Gönen, Y. Ö., ve Ünal-Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 22-24 Ekim 2008.
- 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 Üniversitesi, Sakarya, 514-524.
- Gün, F. ve Başkan, G. A. (2016). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, DOI:10.16986/HUJE.2016016393.
- Güzeller, C. O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye uyarlaması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. 16. *Yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, 87-94.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.



- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished doctoral dissertation. The Florida State University, USA.
- James, M. S. L. ve Shaw, J. C. (2016). Cynicism across levels in the organizations. *Journal of Managerial Issues*, 28(1-2), 83-100.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizim algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kalağan, G. ve Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2 (2010), 4820–4825.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalay, F., Oğrak, A., ve Nişancı, Z. N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: örnek bir uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(4), 127-143.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G., ve Yılmaz, D. (2014). Örgütsel sinizm, okul kültürü ve okul başarısı: bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 89-113.
- Karasar, N. (1999), *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karcioğlu, M. S. ve Naktiyok, A. (2015). Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 19-34.
- Kasalak, G. ve Aksu, M. B. (2014). The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 125-133.
- Kılınç, T. (1988). Örgütlerde rol çatışması ve belirsizliğiyle başa çıkma yöntemleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 17(2), 103-118.
- Korkut, A. ve Aslan M. (2016). Organizational cynicism levels of teachers in secondary schools in Turkey, *e-International Journal of Educational Research*, 7(2), 91-112.
- Kutunis, R. Ö., ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, 21-23 Mayıs 2009.
- Kutunis, R. Ö. ve Dikili A. (2010), Değişim boyutuyla örgütlerde sinizm. İçinde Özler, D. E. (Edt.). *Örgütsel davranışta güncel konular* (269-285). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim yönetimi: kavramlar ve uygulamaları*. (çev. Arastaman, G.). Ankara: Nobel Yayın.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve örgüt teorilerinde metafor*. (çev. Bulut, G.). İstanbul, MESS Yayınları.
- Nartgün, Ş. S. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.

- Nartgun S. S., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies*, 9(2), 1361-1376.
- Navia, L. E. (1996). *Classical cynicism: a critical study*. London: Greenwood Press.
- Okçu, V., Şahin, H. M., ve Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport*, Special issue 4, 298-313.
- Özgan, H., Çetin, B. ve Külekçi, E. (2011). İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), 69-84.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Polat, M, Meydan, C. H., ve Tokmak, İ, (2010). Personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *KHO Bilim Dergisi*, 20(2), 41-.
- Polatcan, M. ve Titrek, O. (2014). The relationship between leadership behaviors of school principals and their organizational cynicism attitudes. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 141, 1291-1303.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin geliştirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106. <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/viewFile/2032/970>.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Terzi, A. R. ve Derin, R. (2016). Relation between democratic leadership and organizational cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 193-204.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Torun, Y. ve Çetin, C. (2015). Örgütsel sinizmin kuşaklara bazında değerlendirilmesi: kuşaklara göre örgütsel sinizmin hedefinde ne var? 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Muğla Sıtkı Koçman üniversitesi, Muğla, 14-16 Mayıs 2016.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Yalçınkaya, A. (2014). Türkiye'de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *"İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 106-130.
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.

İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri: Mersin Örneği

Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 289-316.

## EXTENDED ABSTRACT

### **An Analysis of Elementary School Teachers' Views about Organizational Cynicism: A Sample from Mersin**

Hüseyin ERGEN<sup>3</sup>, Şahin İNCE<sup>4</sup>

For organizations to cope with the increasing competition conditions is only possible by meeting the realization of determined goals and continuation of organizational activities, which in turn depend on the existence of employees who deeply bound up with organization's values and who adopted the goals and objectives of organization as her/his own goals and objectives. Organizational cynicism undermines loyalty to organization and its goals, hence softens up its competitive power.

Cynicism is defined as a general or specific attitude concerning distrust, underestimation, desperateness and disappointment towards individuals, groups, ideology, social community, and/or institutions. This attitude is accompanied with a propensity to manage affairs and deal with others only if there is a chance to increase or protect her/his own interests. In an organizational sense these attitude and propensity turn into a negative behavior developed against organization.

Organizational cynicism has cognitive, emotional and behavioral dimensions. Firstly, cognitive dimension is related to a belief that organization lacks fairness. The cynical believes that the organization should meet the fairness, faithfulness and truthfulness conditions; however, s/he does not believe that the organization meet that conditions. Secondly, emotional dimension is related to a negative feeling and comprises strong emotional reactions such as disrespect, anger, boredom, and dishonor. Thirdly, behavioral dimension is related to pessimistic expressions such as use of severe criticism and black humor. They stat negative projections about the future of organization, may underrate the performance of organization or even they may complain to others. Therefore, they may lead to hidden motives or thoughts and behaviors within organization.

There are also several types of organizational cynicism. Personality cynicism stems from the cynical character of individual. Institutional/social cynicism is related to trust and confidence that people show towards their government and its institutions. Professional cynicism is caused by role ambiguity and role conflict. Employee cynicism is specifically related to a feeling of inequity. Organizational change cynicism is related to a distrust concerning a change, often caused by pessimism led by previous change experiences.

The grounds of organizational cynicism might be individual or organizational. Individual causes might be related to variables such as age, gender, marital status, education level and tenure. Organizational causes include psychological contract breach (perception that employee falls short of its commitments), organizational justice (feeling that personal interest are pursued instead of faithfulness and truthfulness), person-role conflict (the conflict between what a person's job demands and her/his skills).

The ends of organizational cynicism are decline in loyalty to organization (less identification with organization), decline in job satisfaction (less happiness form job and colleagues), increase in burn out (disappointment and helplessness related to job and life), and decrease in organizational citizenship (less role behaviors without a social or pecuniary reward).

---

<sup>3</sup> Assist. Prof. Dr., Mersin University, e-Mail: ergen@mersin.edu.tr

<sup>4</sup> MA, Teacher, Ministry of National Education, e-Mail: mebsahinince@hotmail.com

The possible causes and effects of organizational cynicism are at utmost importance concerning school efficiency, school improvement, and school change. The loyalty, satisfaction, burn-out and citizenship levels of school teachers affect school outcomes at every level through cognitive, emotional and behavioral dimensions.

Organizational cynicism literature begins in early 1990s. It was introduced in Turkish organizational behavior literature in 2007 by scale adaptation studies. The concept has been used to research personnel in education institutions in Turkey since 2008. In the literature related to Turkey, the organizational cynicism level of primary school teachers has been found low, while it was generally found at medium and low levels for secondary schools. Research has also shown that it was at medium level among academic personnel of universities.

In this study, organizational cynicism levels of elementary school teachers in a study group from Mersin province metropolitan district of Toroslar have been analyzed with respect individual variables such as gender, age, marital status, and field of specialization, education level, professional tenure and the school type.

Data were collected by Organizational Cynicism Scale which was developed by Sağır and Oğuz. The data collection means was administered to the sample and 209 questionnaires were included in the study. Data were analyzed to determine differences with respect to independent variables by means of t-test and ANOVA.

The results show that organizational cynicism levels of teachers in the sample were at medium level. There is no significant difference among the scores obtained from the scale with respect to gender, marital status, field of specialization, age, and tenure variables. In relation to school type, however, a significant difference was observed between middle school teachers and others. Although the organizational cynicism levels of primary, middle and religious middle school teachers lied all in the "indifferent" region; the average scores of middle school teachers are significantly higher than both primary school teachers and religious middle school teachers. This difference may stem from program differences and/or stress related to common exams that middle school students enter.

The overall level of elementary school teachers' organizational cynicism, which was found at medium, may cause problems related to school outcomes. Other than individual factors; some organizational factors such as psychological contract breaches, organizational justice, and person role conflict should be analyzed by further research and by school administrators.