



Received/ Makale Geliş 19.02.2023
Published / Yayınlanma 30.04.2023
Volume/ Cilt (Issue/ Sayı) 7 (29)
ss / pp 373-385

<http://dx.doi.org/10.37242/pejoss.4379>
Research Article / Araştırma Makalesi
ISSN: 2687-5640
pejoss.editor@gmail.com

Ersin HARTOKA
<https://orcid.org/0009-0005-9811-5985>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Mehmet ÖZCAN
<https://orcid.org/0009-0003-6621-3463>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Ahmet ÖZKAN
<https://orcid.org/0009-0001-6755-6375>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Yahize ÖZCAN
<https://orcid.org/0009-0005-7556-5617>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Fatma ÖZKAN
<https://orcid.org/0009-0009-8162-2824>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Feyzi ÖZMEN
<https://orcid.org/0000-0002-3418-7964>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİ LEVELS OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL CYNICISM

ÖZET

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılan bu çalışmada 2022-2023 eğitim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde çalışan öğretmenlerin görüşleri alınmıştır. Araştırma nicel araştırma desenlerinden betimsel tarama modelindedir. Kolay ulaşılabilir örneklem ile veriler 427 öğretmenden elde edilmiştir. Veri toplamak için “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “Az” ve “Orta” düzeylerinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerinde en yüksek seviye davranışsal boyuttadır. Bunu bilişsel boyut izlerken en düşük ortalama ise duyuşsal boyuttadır. Genel örgütsel sinizm düzeyi ise “Az” seviyesindedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yapılan ilçeye göre farklılık göstermediği ancak branş, öğrenim düzeyi ve çalıştıkları kademe göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branşlarına göre sınıf öğretmenleri ve lise branş öğretmenleri lehine yüksek olduğu, öğrenim düzeyine göre lisansüstü mezunları lehine yüksek olduğu ve kademelere göre ortaokul ve liselerde çalışanlar lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, sinizm, öğretmen, eğitim.

ABSTRACT

In this study, which was conducted to reveal the organizational cynicism levels of teachers, the opinions of teachers working in Pamukkale and Merkezefendi districts of Denizli province in the 2022-2023 academic year were taken. The research is in the descriptive survey model, one of the quantitative research designs. The data were obtained from 427 teachers with an easily accessible sample. The “Organizational Cynicism Scale” was used to collect data.

In the study, it was determined that the organizational cynicism levels of the teachers were at "Low" and "Medium" levels. The highest level of teachers' organizational cynicism sub-dimensions is in the behavioral dimension. This is followed by the cognitive dimension, while the lowest average is in the affective dimension. The general level of organizational cynicism is at the "Less" level. It was observed that the organizational cynicism sub-dimensions levels of the teachers did not differ according to gender, age, marital status, district, but differed significantly according to the branch, education level and level of work. It has been determined that the organizational cynicism levels of the teachers are higher in favor of classroom teachers and high school branch teachers according to their branches, higher in favor of graduate graduates according to education level, and higher in favor of those working in secondary schools and high schools according to grades.

Keywords: Organization, cynicism, teacher, education

1. GİRİŞ

Örgütsel sinizm; örgüt üyelerinin örgütlerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına güvenmemeleri ve negatif duygular beslemeleridir (Bilgiç, 2018). Örgüt işgörenlerinin örgütlerine karşı negatif duygu, tutum ve davranışlar geliştirmeleridir (Karacaoğlu ve İnce, 2013). Örgütsel sinizm örgütü tehdit eden sinsi ve çok önemli bir durumdur. Bu denli önemli olan bu konuda çalışmalar son zamanlarda oldukça artmıştır (Erkara ve Oktal, 2020). Örgütsel sinizmde işgörenlerin örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışları söz konusudur. Bu durumdan örgüt olumsuz etkilenmektedir. Örgütler çalışanlarından beklenti içinde iken çalışanlar da örgütlerinden beklenti içindedirler. Bu beklentilerin karşılanmaması ya da karşılanamaması hallerinde işgörenlerin örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar içinde olmaları olası olmaktadır (Işık ve Candan, 2019). Çalışanların örgütlerinden beklediği adalet, eşitlik temelli yaklaşım, emek-ücret dengesi, sağlık ve güvenlik kriterlerinin sağlanması, katılım, demokratik yönetim, haklarının korunması gibi kriterlerin karşılanamaması halinde örgütsel sinizm belirtileri gözlemlenmektedir. Bu olumsuzlukların olmadığı ve çalışanların beklentilerinin büyük ölçüde

karşılandığı şeffaf örgütlerde gelişme, ilerleme ve dinamik yapı kurulabilmektedir (Köybaşı, Uğurlu ve Öncel, 2017). Örgütsel sinizm eğitim çalışanları ve örgütleri bakımından da hayati derecede önem arz etmektedir. Çünkü eğitim örgütlerinde çocukların eğitiminde yaşanan eksikliklerin telafisi çok daha zordur. Özveri ve fedakârlık mesleği olarak bilinen öğretmenlik mesleğinde örgütsel sinizmin yüksek olması telafisi zor hatta imkânsız durumların yaşanmasına neden olabilmektedir.

1.1. Sinizm ve Örgütsel Sinizm

1980'li yılların sonuna doğru belirginleşen sinizm kavramı insanlarda rahatsızlık yaratan durum olarak ifade edilmiştir. Sinizm; temel olarak Antik Yunan çağına dayanmaktadır. Felsefi bir tarafı da olan sinizm günümüzde çalışma yaşamındaki bütün şeylere inancı düşmüş, şüpheleri artmış, her şeyi küçümseyen çalışanların bıkmış, tükenmiş tutum ve davranışları olarak ifade edilmektedir (Çetinkaya ve Özkara, 2015; Torun, 2016). Günümüzde sinizm kavramı çalışma hayatında çalışanlara yönelik olumsuz uygulamaların bir sonucu olarak çalışanlarda örgütlerine karşı oluşan olumsuz duygu, düşünce, tutum ve davranışlar anlamına gelmektedir (Özgen ve Turunç, 2017; Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin 2016). Sinizmin temelinde güvensizlik, memnuniyetsizlik ve menfaatçilik yer almaktadır (Örücü ve Karataş, 2018). Sinizmin nedenleri adalet, eşitlik, güven ve dürüstlük kavramları (Kılıç ve Toker, 2020) ile hayal kırıklığı, umutsuzluk, stres gibi duygular (Bilgiç, 2018) yer almaktadır. Sinizmde olumsuz duygular yer almaktadır. Bu durum İbrahimağaoğlu ve Can'ın (2017) çalışmasında benzer şekilde sinizm; umutsuzluk, hayal kırıklığı, kızgınlık ve sinirlilik duygularının yoğun olabildiği vurgulanmaktadır.

Örgütsel sinizm; mutsuzluk, hayal kırıklığı, kızgınlık ve sinirlilik duygularının örgüte, yöneticisine ve çalışanlarına karşı olmasıdır. Örgüt çalışanlarının çalıştıkları örgütlerde dürüstlük, adalet ve samimiyet içerikli tutum ve davranışlardan çok şüphecilik ve aşağılayıcılık gibi negatif davranışlar içinde olmalarıdır (Çarıkçı, Bektaş ve Turak, 2013; Batmantaş ve Örücü, 2018). Örgütsel sinizmin fazla olduğu örgütlerde dürüstlük, adalet ve eşitlik, samimiyet gibi olumlu tutum ve davranışların yeteli derece sağlan(a)madığı görülmektedir (Yastıoğlu, Barutçu ve Taş, 2017). Bunun doğal sonucu olarak da örgüte ve üyelerine karşı olumsuz tutum ve davranışların ortaya çıktığı görülmektedir (Tokmak, 2019; Görmen, 2017).

1.2. Örgütsel Sinizmde Etkili Olan Faktörler

Örgütsel sinizmin ortaya çıkışının birtakım nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerin, kişilerin bireysel inançlarıyla örgütlerinin faaliyet ve eylemlerini karşılaştırmaları neticesinde belirgin hale gelen uyumsuzluklardan doğduğunu ifade etmek mümkündür. Kişilerin uyumsuzlukları idrak etmesi ile örgütsel yapıların dürüst ve güvenilir olmadıklarını algılamaları neticesinde bu sinizm türünün oluştuğu görülmektedir (Kers ve Karabey, 2017).

Örgütsel yapılara karşı negatif duygular, tutumlar ve davranışlar şeklinde tanımlanmakta örgütsel sinizmin oluşmasında etkisi bulunan faktörler yer almaktadır. Bu faktörlerin örgütsel ve bireysel olmak kaydıyla iki farklı başlık kapsamında incelendiği görülmektedir. Söz konusu faktörlerin önceden fark edilerek yok edilmeleri örgütsel yapılar adına olumlu sonuçlar doğuracaktır.

1.2.1. Örgütsel Faktörler

Hayal kırıklıkları, stres unsurları, sıkıntılar, umutsuzluklar, karamsar olma gibi unsurların sinizmin içerisinde kendilerine yer buldukları ifade edilmektedir. Örgütsel yapılar içerisinde bahsedilen duyguların yaşanmasının temel nedenlerinden birisi örgütlerdeki güven eksikliği olmaktadır. Örgüt çalışanlarının örgütlerine, örgütsel kurallara, iş arkadaşlarına, yönetici ile amirlerine ve işletmelerinin sahiplerine yeteri kadar güven duymamaları neticesinde sinizm ortaya çıkabilmektedir. Bireylerin gündelik yaşamları ile mukayese edildiğinde, benzer şeylerden bahsetmek mümkün olabilmektedir. Örnek olarak, bireylerin çevrelerine yönelik güvensizlik duymaları, onlara karşı negatif duygular hissetmelerine ve bu duyguların sonucunda istenmeyen tavırlar göstermelerine sebebiyet verebilmektedir. Buna karşın sinizmin ortaya çıkmasının sebebi yalnızca örgütlere yönelik olarak hissedilen şeyler olmamaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Örgütsel güvensizlikle birlikte yaşanmakta olan farklı negatif durumlardan kaynaklanmakta olan nedenlerden ötürü de sinizm ortaya çıkabilmektedir. Tutar ve Köse (2018), araştırmaları kapsamında örgütsel adaletin eksik olması neticesinde örgütlerin içerisinde çatışmalar ve huzursuz ortamların oluşabildiğinin altını çizmektedirler. Bu doğrultuda örgüt çalışanlarının sinik davranışlar sergilemelerinin, örgütsel adaletin eksik olmasının doğal bir neticesi olduğunu ifade etmişlerdir.

Psikolojik sözleşmelerdeki ihlaller, çalışan bireylerin katılım düzeylerinin arzu edilen seviyelerde bulunmaması, örgütsel yapılar içerisindeki adaletsiz uygulamalar, lider bireyler ile örgüt çalışanları arasındaki iletişimin ve etkileşimlerin nitelikleri, başarısızlık ile neticelenen uygulama ve işler gibi durumlar, örgütsel sinizmin meydana gelebilmesi üzerinde etkili olan faktörler içerisinde yer almaktadır. Bunun yanı sıra yönetici kademelerindeki bireylerin aşırı dolgun ücretler almaları, genel örgütsel performans seviyelerinin düşüklük arz etmesi, işten ayrılma ve iş fesihlerinin fazla olması gibi durumların da örgütsel sinizme sebebiyet veren faktörler arasında bulunduğu ifade edilmektedir (Torun, 2016).

Sinizmin örgütsel sebeplerine ilişkin olarak gerçekleştirilmiş olan araştırmalarda genel olarak belli başlı kavramlara yoğunlaşmış olduğu göze çarpmaktadır. Sözü geçen bu kavramların örgütsel değişim, örgütsel adalet ve psikolojik sözleşmelerin ihlalinden ibaret olduğu görülmektedir (Çetinkaya ve Özkara 2015). Bunlarla beraber Andersson (1996), sinizmin meydana gelmesinde örgütsel yapılarla bağlantılı sebeplerden bir kısmının kopuk iletişim, yönetici bireylerin çalışanlarına nazik davranışlar sergilememeleri, yönetsel eksiklik ve kusurlar, hatalı uygulamalar, yönetimlerin kullanmakta oldukları teknik ve metotların stilleri gibi unsurlar olduğunu dile getirmektedir (akt. Kalay, Oğrak ve Nişancı 2014).

Kısacası; değişime yönelik çabaların hatalı planlanmaları, stres unsurları, iş yükleri, beklenti ve taleplerin karşılanamamaları, desteklerin güçlü olmaması, ücret politikalarında ve terfi mekanizmalarındaki olumsuzluklar, belirgin olmayan hedefler, karmaşık uygulama ve ortamlar, çalışan bireylerin karar mekanizmalarına dahil edilmemeleri, kötü iletişim, psikolojik sözleşme ihlalleri biçimindeki örgütsel yapılarda karşılaşılmakta olan sorunların neticesinde örgüt kaynaklı sinizmin ortaya çıktığı görülmektedir (Batmantaş ve Örucü, 2018).

1.2.2. Bireysel Faktörler

İnsanlarda örgütsel sinizm meydana gelmesinin genel olarak örgütsel yapılardan kaynaklandığı dile getirilmektedir. Buna karşın örgütsel sinizm, çalışan kişilerin bireysel niteliklerinden kaynaklı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Çalışan kişilerin daima kişisel menfaatlerine odaklanmış olmaları, örgütlerine ya da kendilerine yönelik olarak gerçekleştirilen yeniliklerin hiçbirisini benimsememeleri, örgütsel yapılar içerisinde hayata geçirilmiş olan gelişim ve değişimlere yönelik sürekli eleştiride bulunmaları şeklindeki tutumlar sergilemeleri neticesinde örgütsel sinizmin oluşması kaçınılmaz olmaktadır (Işık ve Candan, 2019).

Çalışan bireylerin örgütlerine yönelik eleştirilerinin, örgütlerini kötüleme haline bürünmesi, örgütsel yapıların negatif etki görmelerine sebebiyet verebilmektedir. Kötüleme davranışları örgütlerin dış çevresinde yapılırsa örgütsel yapıların saygınlıklarında ciddi tahribatlar meydana gelebilir. Bunun yanı sıra kötüleme davranışlarının örgütler içerisinde yer alan iş arkadaşlarına yönelik olarak yapılması da sinizmin çalışanların tamamına sirayet etmesine sebebiyet verebilmektedir. Çünkü çalışanların örgütlerine karşı sistematik bir şekilde sergilenen olumsuz eleştirilerden olumsuz etkilenmeleri de doğal bir sonuç olarak karşılanmaktadır (Görmen, 2017).

Örgüt çalışanlarının örgütsel sinizme maruz kalmalarına neden olan diğer kişisel sebepler içerisinde cinsiyet türleri, yaş durumu, medeni haller, eğitim düzeyleri, örgüt içerisindeki kıdem durumu biçimindeki özelliklerin gösterilmesi mümkündür. Kişilerin cinsiyetleri toplumsal yapının o bireylere yüklemiş olduğu rolleri ortaya koymaktadır. Farklı cinsiyetlerin kişilerin değer, beklenti, duygu ve ihtiyaçlarında farklılıklara sebebiyet verebilmektedir. Benzer bir biçimde değişik yaş grupları içerisinde bulunan, değişik hizmet süreleri ile değişik eğitim seviyelerine sahip olan kişilerin yaşamdan farklı beklentileri ve farklı tutumlarının bulunması mümkün olmaktadır. Hatta kişilerin evli ya da bekar olmaları dahi bu kişilerdeki beklenti ve tutumlar üzerinde farklılıklar yaratabilmektedir (Torun, 2016). Söz konusu farklılıklar, kişilerde görülen tutumlara etki edebilir ve bu doğrultuda örgütsel sinizmin meydana gelmesi üzerinde son derece belirleyici olabilir.

Kişisel ya da örgütsel faktörlerin etkisi ile meydana gelen örgütsel sinizme dair sonuçların, kişileri ve örgütsel yapıyı, hatta her ikisini birden negatif bir biçimde etkileyebilmesi mümkün olmaktadır. Bu bağlamda önem arz eden husus, örgütsel sinizmin oluşmasına mâni olmaktır.

1.3. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm durumunun ortaya çıkması, belli başlı sonuçların da doğmasına neden olmaktadır. Bu sonuçlara örgütsel yapı ya da örgüt çalışanlarının kötü etkilenmeleri örnek gösterilebilir. Örgütsel

sinizmin sonucunda örgüt çalışanlarının iş doyum ve performans düzeylerinde, motivasyon seviyelerinde, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde, örgüt bağlılığı seviyelerinde, örgütsel güvende, yabancılaşmaya evrilen davranışlarda, örgütsel tükenmişlikte vb. oluşmakta olan değişiklikler, örgütsel sinizm olgusunun çalışan kişiler üstünde fiziki, ruhsal ve davranışsal etkileri bulunduğunu ispatlar niteliktedir (Akdemir vd., 2016). Örgütsel sinizm meydana gelen iş ortamlarında görev yapan çalışanların negatif bir şekilde etkilenmelerinin, örgütsel yapıların amaçlarına ulaşabilme süreçlerinde çaba, performans seviyeleri ve verim düzeylerinde ciddi azalmalara neden olabileceği ifade edilmektedir.

Örgütsel bağlılık düzeylerinin, iş gücü devirlerinin, örgüt performans seviyelerinin, moral ve motivasyon düzeylerinin, örgütlere ve lider bireylere duyulmakta güven düzeyinin düşmesi; iş bırakma ya da iş fesih sayılarının, örgüt küçülmelerinin, örgütsel şüphe düzeylerinin, örgüt bazında güvensizlik seviyesinin, yabancılaşmanın, devamsızlık sayılarının, tükenmişliğin, negatif tutumların artması biçimindeki durum ve olayların, örgütsel sinizmin kişiler ve örgütsel yapılar üzerindeki negatif neticeleri olarak sıralanabilmektedir. Bunların yanı sıra işlerden yeteri kadar doyum elde edememe, sabotajlar, hırsızlıklar, dolandırıcılıklar, kurallara uyulmaması, itaatsizlikler, yönetici şahısların etik nitelikte bulunmayan istek ve taleplerinin yerine getirilmesi, gelişime kapalılık, bilgisizlik hissine kapılma, iletişimde ve saygıda eksiklikler gibi olumsuzlukların da örgütsel sinizm sonuçları olarak ifade edildiğini belirtmek gerekir (Kalağan, 2009).

Örgütsel yapılara yönelik olumsuz tutumlar şeklinde ifade edilmekte olan sinizmin örgütsel yapılar içerisinde oluşmasının örgüt çalışanları ve örgütlere yönelik belli başlı sonuçları olmaktadır. Örgütsel sinizm olumsuzluğunun örgüt çalışanlarında oluşması ile beraber çalışanların sorumluluk ve görevlerine ayırdıkları zaman ve çabalarda önemli düşüşler meydana gelebilir. Bu durumda çalışanların işlerinde ilerleme sağlamaları mümkün olmamaktadır. Bütün bu durumlar çalışan bireylerin performans ve başarı düzeylerine negatif etkide bulunabilir ve çalışanların örgütsel tükenmişliğe maruz kalmalarına sebebiyet verebilir. Bunların yanında örgütler içerisinde negatif olay ya da durumların meydana gelmesi de mümkün olmaktadır (İbrahimağaoğlu ve Can, 2017).

Örgütsel yapıların çalışanlara yükledikleri sorumluluk ve görevlerin yanında, çalışan bireylerin kendi arzuları ile sergiledikleri davranışlardan da söz etmek gerekir. Örgütler içerisinde yardımlaşma ve iş birliği içeren davranışların bulunması, çalışanların birbirleriyle olan ilişki ve etkileşimlerinin nezaket içerisinde vücut bulması gibi davranışları içermekte olan örgütsel vatandaşlık davranışlarının bulunduğu vurgulanmaktadır. Çalışan kişilerde örgüt sinizmine ilişkin davranış ve eylemlerin ortaya çıkmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarının da yok olması mümkün olmaktadır (Işık ve Candan, 2019).

Örgüt çalışanlarının, işletmelerin ya da örgütsel yapıların amaçlarına yönelik çaba sarf etmeleri, kendilerine verilmiş olan sorumluluk ve görevleri yerine getirme süreçlerinde başarı elde edilmesi ve verimli biçimde tamamlanması; iş performansı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısı ile örgütsel sinizme maruz kalan, başka bir deyişle örgütlerine yönelik negatif tutumlar ve eylemler sergileyen çalışanların iş performanslarının yüksek olabildiğini beklemek yanlış olacaktır (Genç, 2018).

Özetlersek, örgütsel sinizm örgüt çalışanlarının örgütlerine yönelik pozitif duygu ve düşüncelerine, iş doyumlarına, iş performanslarına, morallerine ve motivasyon düzeylerine, örgütsel vatandaşlık davranışlarına negatif etkiler yapabilir ve iş bırakma düşünceleri güçlü bir hal alabilir. Tüm bunların ışığında örgütsel sinizmin neticeleri içerisinde olumlu kabul edilebilecek tek bir durumun bulunmadığı rahatlıkla ifade edilebilir. Bu nedenle örgütler içerisinde sinizmin gerçekleşmemesi için her türlü önlemin alınması hayati derecede önem arz etmektedir

1.4. Okullarda Örgütsel Sinizm

Eğitim kurumu niteliğindeki okulların girdileri ve çıktıları insan olan örgütsel yapılara örnek gösterilebileceği belirtilebilir. Örgütsel sinizmin diğer örgütler içerisinde olduğu gibi okullar içerisinde de görüldüğü göze çarpmaktadır. Eğitim kurumlarında görülmekte olan öğrenciler, öğrenci velileri ya da başka bireylerden kaynaklanan sorunların öğretmenlerin üstüne ilave yük olarak bindirilmesi, öğretmen bireylerin kendi görev ve sorumluluklarının yanında farklı işlerin üstesinden gelememeleri ve öğretmen bireylerle yönetim kadrolarının birbirlerine yeteri kadar destek vermemeleri belli başlı olumsuz neticelerin doğmasına neden olabilmektedir. Söz edilen neticelerden birisi ve en mühim olanı öğretmen bireylerin kurumlarına yönelik olarak geliştirecek oldukları olumsuz duygu ve davranışlar

olmaktadır. Bu olumsuz duygu ve davranışların sonucunda da öğretmenlerin kurumlarına karşı örgütsel sinizm hissetmeleri mümkün olmaktadır (Nartgün ve Kartal, 2013).

Öğretmenler örgütsel sinizme maruz kaldıktan sonra bu doğrultuda olumsuz tutum ve davranışlar gösterirler. Bu durum da öğretmenlerin performans düzeylerinde ciddi bir azalma yaratır. Öğretmenlerdeki örgütsel sinizm seviyelerinin düşüklük arz etmesi, performans seviyelerine ve eğitimdeki kalite düzeyine son derece pozitif yansımalar yapacaktır. Bu bakımdan eğitim kurumlarında ortaya çıkabilecek sinizm durumlarının erken tespit edilmesi ve bu olumsuzluğun yaşanmaması adına kurum içerisinde adalet, saygı, dayanışma ve en önemlisi etkin iletişimin tesis edilmesi çok önemlidir (Köybaşı vd., 2017).

1.5. İlgili Araştırmalar

Arslan ve Afat (2019) tarafından konu hakkında yapılan çalışmada örgütsel sinizmle öğretmen bireylerin informal iletişim seviyeleri arasında yer alan muhtemel ilişkilerin saptanması, bunun yanında örgütsel sinizm ve informal iletişim seviyelerinin belli başlı demografik özellikler doğrultusunda farklılıklar sergileyip sergilemediğinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır. Bu çalışmadaki örneklem 2017-2018 öğretim döneminde İstanbul'a bağlı Bağcılar ilçesi dahilinde resmi ilkökuller ve ortaokullarda görevli olan 405 öğretmenden meydana gelmiştir. Bunların yanında çalışmada öğretmen bireylere "Kişisel Bilgi Formu", "İnformel İletişim Ölçeği" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" uygulanmıştır. Verilerin neticesinde öğretmen bireylerin yaşları bakımından informal iletişim seviyelerinde anlamlı farklılıklar gözlenmezken, cinsiyet türleri ve medeni haller bakımından anlamlı farklılıklar bulunduğu; Buna karşın öğretmen bireylerin cinsiyet türleri, yaş ve medeni haller bağlamında örgütsel sinizm seviyelerinde farklılık bulunmadığı ifade edilmiştir. Bunların yanında iki değişkenin arasında olumsuz yönlü, anlamlı ilişkinin bulunmadığı, öğretmen bireylerin örgütsel sinizm seviyelerinin düşük, informal iletişim seviyelerininse yükseklik arz ettiği sonucu elde edilmiştir.

Uyar ve Güneş (2019), araştırmalarında örgütsel güvenle örgütsel sinizm arasında yer alan muhtemel ilişkinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. İstanbul'a bağlı Küçükçekmece'de görevli olan 390 öğretmen araştırmaya dahil edilerek düşüncelerine başvurulmuştur. Elde edilen verilere göre öğretmen bireylerin örgütsel sinizmle güven düzeylerinin arasında olumsuz yönlü ve yüksek seviyeli ilişkinin bulunduğu, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven seviyelerinin sinizm düzeyini yordama gücü %52 olarak tespit edilmiştir.

Şamdan ve Baskan (2019)'ın karma yöntem uygulamış oldukları araştırma kapsamında öğretmen bireylerin algıları doğrultusunda örgütsel sinizmle örgütsel adalet arasında bulunan ilişkilerin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Araştırmada nicel yöntemden faydalanılan bölümde 789, nitel yöntemin uygulandığı bölümdeyse 20 öğretmenin görüşleri alınmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizmle örgütsel adalet algılarının arasında olumsuz yönlü ve yoğun bir ilişkinin yer aldığı; öğretmen bireylerin cinsiyet türleri, medeni halleri, eğitim durumları, branşları, okul türleri bakımından anlamlı farklılıklar gösterdikleri; buna karşın mesleki deneyim durumu bakımından herhangi bir farklılık tespit edilmediği ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra çalışmada nitel yöntemler aracılığı ile elde edilmiş olan verilerin neticesinde örgütsel adalet algısındaki düşüklüğün öğretmen bireylerin sinik tutumlar göstermelerine karşın bu tutumları eğitsel alanlarda sergilemedikleri görülmüştür.

Çelik ve Akar (2019) tarafından Türkiye'de görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları örgütsel sinizmin cinsiyet türleri bakımından değişiklik içerip içermediğini meta-analiz yöntemi aracılığı ile ortaya koymayı hedefleyen bir araştırma yürütmüşlerdir. Bu araştırma kapsamında 2000 ve 2018 yıllarını kapsayan dönemde Türkiye'deki eğitim kurumlarında örgütsel sinizmin araştırılmasını amaçlamış olan 159 çalışmayı ele almış fakat bu çalışmalardan yalnızca 42 tanesi çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin cinsiyet türleri bakımından herhangi bir farklılık ya da ilişki içermediği tespit edilmiştir. Bunun yanında yayın türlerinin, araştırmaların gerçekleştirilmiş olduğu bölgelerin ve örneklemelerin hesaplandıkları etki büyüklüğü üstünde anlamlı etkilerinin bulunmadığı görülmüştür.

Duman, Sak ve Sak (2020) tarafından yapılmış olan çalışmada farklı branşlarda görev yapan öğretmen bireylerin örgütsel sinizme yönelik tutumları ile mesleki tükenmişlik seviyelerinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Tarama modelinden faydalanılan bu çalışmaya 313 öğretmenin katılması sağlanmıştır. Katılımcılara "Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu", "Örgütsel Sinizm

Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” uygulanmıştır. Araştırma neticesinde öğretmen bireylerin branş türleri, istihdam şekilleri, resmi ya da özel kurumlarda çalışmaları doğrultusunda mesleki tükenmişlik seviyelerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, öğrenim düzeyleri, sınıf mevcutları ve son bir yıllık süreçte meslekleri ile alakalı eğitimler alma durumu gibi değişkenlere göre mesleki tükenmişlik seviyelerinde herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Buna ilaveten öğretmen bireylerin örgütsel sinizme yönelik tutumlarının branş türü, cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, istihdam türü, çalışılmakta olan kademeler, görev yapılan sektörler ve eğitimlerden faydalanılıp faydalanılmama değişkenleri bağlamında anlamlı bir biçimde farklılık gösterdiği fakat öğrenim düzeyleri bakımından herhangi bir farklılığın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya yönelik bir başka sonuca göre öğretmen bireylerin örgütsel sinizme yönelik tutumlarıyla mesleki tükenmişliğe ilişkin alt boyutlar arasında anlamlı ilişkinin bulunduğu görülmüştür.

Temel ve Bostancı (2020), çalışmalarında öğretmen bireylerin örgütsel sinizm düzeyleriyle eğitim kurumu yöneticilerinin farklılık unsurlarını yönetebilme becerilerinin arasında yer alan olası ilişkilerin saptanması amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında ilişkiisel tarama modeline başvurulmuştur. Çalışmadaki evren, 2018-2019 öğretim döneminde Uşak'ta çalışan öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan 557 öğretmen üzerinde “Okul Yöneticilerinin Öğretmenler Arasındaki Farklılıkları Yönetme Yeterlilikleri Ölçeği” ve “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği” uygulanmak suretiyle veriler elde edilmiştir. Öğretmen bireylere uygulanmış olan ölçeklerin neticesinde elde edilmiş olan verilere göre, öğretmen algıları doğrultusunda eğitim kurumu yöneticilerinin farklılık unsurlarını yönetebilme becerilerinin yüksek seviyede bulunduğu ve öğretmen bireylerin sinizm seviyelerinin düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Buna ilaveten öğretmen bireylerin çalışmakta oldukları okul kademelerine göre eğitim kurumu yöneticilerinin farklılık unsurlarını yönetebilme becerileri ile öğretmen bireylerin sinizm algılarının farklılıklar göstermekte olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra öğretmen bireylerin sinizm seviyeleriyle eğitim kurumu yöneticilerinin farklılık unsurlarını yönetebilme becerilerinin arasında olumsuz yönlü ve orta seviyeli bir ilişkinin bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Dede, Çetin ve Durmaz (2020) tarafından yapılmış olan çalışmada öğretmen bireylerin örgütsel sinizm davranışlarıyla otantik liderlik algılarının arasında bulunan muhtemel ilişkilerin belirlenmesi, otantik liderliğin örgütsel sinizme etkisinin bulunup bulunmadığının saptanması amaçlanmıştır. Çalışmada ilişkiisel tarama modeli uygulanmıştır. Çalışma kapsamında 2019-2020 öğretim döneminde İstanbul'un Anadolu yakası sınırlarında yer alan ortaokullarda görevli 204 öğretmenin görüşleri alınmıştır. Çalışma sonucunda araştırmaya konu olan iki değişkenin de ortalamaların üstünde bulunduğu, değişkenlerin arasında olumlu yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Otantik liderliğe ilişkin algıların örgütsel sinizm davranışları üzerinde etkisinin bulunduğu da çalışmadan elde edilmiş olan başka bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel ve betimsel tarama modelindedir. Tarama modelleri geçmişte yaşanan veya günümüzdeki mevcut bir durumu betimlemeyi hedefleyen araştırma yöntemleridir. Araştırması yapılan bir olay, kişi veya nesnenin doğası aktarılmaya çalışılır (Karasar, 2014).

2.2. Çalışma Grubu

Denizli ili merkez ilçelerinde resmi okul ve kurumlarda görev yapan öğretmenler çalışmanın evrenini oluşturmaktadır ve evrende yaklaşık 6000 civarında öğretmen vardır. Kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle 427 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Araştırmaya 427 öğretmen katılmış olup öğretmenlerin kişisel özellikleri dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Dağılımı

		<i>f</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Cinsiyet	Kadın	288	67,4
	Erkek	139	32,6
Yaş	24-30 yaş	77	18,0
	31-35 yaş	99	23,2
	36-40 yaş	119	27,9
	41 ve üstü	132	30,9
Medeni hal	Evli	337	78,9
	Bekar	90	21,1
İlçe	Pamukkale	220	51,5
	Merkezefendi	207	48,5
Branş	Okulöncesi	123	28,8
	Sınıf	102	23,9
	Ortaokul branş	82	19,2
	Lise branş	120	28,1
Öğrenim düzeyi	Lisans	358	83,8
	Lisansüstü	69	16,2
Çalıştığı kademe	Okulöncesi –İlkokul	140	32,8
	Ortaokul	191	44,7
	Lise	96	22,5

Tablo 1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin büyük oranda kadınlardan oluştuğu (% 67,4), yaş aralıklarının % 30,9 oranla 41 ve üzerinde, % 27,9 oranla 36-40 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Öğretmenlerin % 78,9’u evlidir. Öğretmenlerin % 51,5 i Pamukkale % 49,5’i Merkezefendi ilçelerinde çalışmaktadır. Öğretmenler branş olarak % 28,8’i okulöncesi, % 28,1’i lise branş, % 23,9’u sınıf ve % 19,2’si ortaokul branş öğretmenidir. Öğretmenlerin % 83,8’i lisans mezunu iken % 16,2’si lisansüstü mezundur. Öğretmenlerin çalıştıkları kademe dağılımının % 44,7’si ortaokullarda, % 32,8’i okulöncesi ve ilkokullarda ve % 22,5’i liselerde çalışmaktadır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplamak için “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, Brandes’in (1997) çalışmasıyla geliştirilen 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş halidir. Ölçek üç boyuttan oluşmakta olup bu boyutlar: Bilişsel boyut, duyuşsal boyu ve davranışsal boyutlardır. Ölçekteki 1,2,3,4,5 numaralı sorular bilişsel boyutu; 6,7,8,9 numaralı sorular duyuşsal boyutu; 10,11,12,13 numaralı sorular ise davranışsal boyutu temsil etmektedirler.

2.4. Verilerin Analizi

Analizlerde SPSS 24.0 paket programı kullanılmış ve anket sorularına göre Frekans, ortalama, standart sapma, t-testi ve Anova analizleri yapılmıştır.

Verilerin normallik analizi Basıklık ve Çarpıklık analiziyle yapılmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Verilerin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Bilişsel boyut	-,072	,177
Duyuşsal boyut	,861	,952
Davranışsal boyut	,201	,013
Genel Sinizm	,600	,501

Tablo 2’ye bakıldığında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının bütün boyutlarda ve genel olarak -1 ile +1 arasında olduğu görülmektedir. Kalaycı (2016) çalışmasında skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri -1 ile +1 arasında ise normal dağılım kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bundan dolayı analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Bu araştırma için Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 2022/G19 sayılı oturum ve 19 nolu kararı ile etik izin alınmıştır.

3. BULGULAR

Toplanan veriler analiz edilerek elde edilen bulgular bu bölümde raporlaştırılmıştır.

3.1. Birinci Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Maddeler	n	\bar{x}	Ss	Düzei
1. Çalıştığım okulda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	427	2,70	,97	Orta
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	427	2,72	,97	Orta
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	427	2,58	,94	Az
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	427	2,52	,97	Az
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	427	2,74	,97	Orta
6. Çalıştığım Kurumu düşündükçe sinirlenirim.	427	2,17	,69	Az
7. Çalıştığım Kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	427	2,03	,95	Az
8. Çalıştığım Kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	427	2,10	,89	Az
9. Çalıştığım Kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	427	2,07	,94	Az
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	427	2,53	,79	Az
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakırız.	427	2,73	,86	Orta
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	427	3,19	,98	Orta
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	427	2,97	,88	Orta

Tablo 3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleriyle ilgili en yüksek ortalama ($\bar{x}=3,19$) ile "Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum." Maddesine "Orta" düzeydedir. En düşük ortalama ise ($\bar{x}=2,03$) ortalama ve "Az" düzeyiyle "Çalıştığım Kurumu düşündükçe hiddetlenirim." Maddesindedir. Diğer maddelerde de "Az" ve "Orta" düzeylerinde örgütsel sinizm olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin az ve orta düzeyde olduğu düşük olmadığı gibi yüksek ya da çok yüksek düzeyde de olmadığı şeklinde yorumlanmıştır.

3.2. İkinci Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alt Boyutları ve Genel Düzeyleri

	n	\bar{x}	s	Düzei
Bilişsel boyut	427	2,65	,78	Orta
Duyuşsal boyut	427	2,09	,91	Az
Davranışsal boyut	427	2,85	,82	Orta
Genel Sinizm	427	2,54	,72	Az

Tablo 4'te verildiği gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm boyutları düzeylerinde en ($\bar{X}=2,85$) orta seviyesinde davranışsal boyut yüksek ortalama sahiptir. Bunu ($\bar{X}=2,65$) orta seviyesinde bilişsel boyut izlerken en düşük ortalama ise ($\bar{x}=2,09$) az seviyesinde ve duyuşsal boyuttadır. Örgütsel sinizmin genel ortalaması ise ($\bar{x}=2,54$) "Az" seviyesindedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin davranışsal ve bilişsel olarak orta seviyededir. Ancak duyuşsal ve genel sinizm düzeyleri ise "Az" düzeydedir.

3.3. Üçüncü Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerinin a. Cinsiyet, b. Yaş, c. Medeni hal, d. İlçe, e. Branş, f. Öğrenim düzeyi, g. Çalıştığı kademeye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda ve ilerleyen sayfalarda verilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerinin cinsiyetlerine göre analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alt Boyutları Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi

	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Bilişsel boyut	Kadın	288	2,67	,81	425	,56	,57
	Erkek	139	2,62	,73			
Duyuşsal boyut	Kadın	288	2,10	,93	425	,32	,74
	Erkek	139	2,07	,86			
Davranışsal boyut	Kadın	288	2,87	,82	425	,66	,50
	Erkek	139	2,82	,83			
Genel Sinizm	Kadın	288	2,56	,74	425	,58	,55
	Erkek	139	2,51	,68			

* $p < 0,05$

Tablo 5'te verildiği gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre bilişsel ($t_{(425)} = ,56$; $p > 0,05$), duyuşsal ($t_{(425)} = ,32$; $p > 0,05$), davranışsal ($t_{(425)} = ,66$; $p > 0,05$) ve genel sinizm

düzeylerinde ($t_{(425)} = ,58; p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerinin yaşlarına göre analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alt Boyutları Düzeylerinin Yaşlarına Göre Analizi

	Yaş	N	\bar{x}	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Bilişsel boyut	24-30	77	2,75	,76	Gruplararası	1,797	3	,599	,96	,40	-
	31-35	99	2,69	,82	Grupiçi	261,562	423	,618			
	36-40	119	2,56	,77	Toplam	263,360	426				
	41 >	132	2,65	,77							
Duyuşsal boyut	24-30	77	2,12	,91	Gruplararası	5,873	3	1,958	2,35	,06	-
	31-35	99	2,18	,90	Grupiçi	347,232	423	,821			
	36-40	119	1,91	,71	Toplam	353,105	426				
	41 >	132	2,17	,96							
Davranışsal boyut	24-30	77	2,95	,78	Gruplararası	3,830	3	1,277	1,87	,13	-
	31-35	99	2,89	,85	Grupiçi	287,848	423	,680			
	36-40	119	2,92	,77	Toplam	291,678	426				
	41 >	132	2,71	,86							
Genel Sinizm	24-30	77	2,62	,67	Gruplararası	1,366	3	,455	,85	,46	-
	31-35	99	2,60	,79	Grupiçi	224,086	423	,530			
	36-40	119	2,47	,67	Toplam	225,452	426				
	41 >	132	2,52	,75							

* $p < 0,05$ 1.24-30 2.31-35 3.36-40 4.41>

Tablo 6’da verildiği gibi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerin yaşlarına göre bilişsel boyutta ($F_{(3-423)} = ,96; p > 0,05$), duyuşsal boyutta ($F_{(3-423)} = 2,35; p > 0,05$), davranışsal boyutta ($F_{(3-423)} = 1,87; p > 0,05$) ve genel sinizm düzeylerinde ($F_{(3-423)} = ,85; p > 0,05$) anlamlı farklılık göstermemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaşları ne olursa olsun benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerinin örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerinin medeni hal durumlarına göre analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alt Boyutları Düzeylerinin Medeni Hal Durumlarına Göre Analizi

	Medeni durum	n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Bilişsel boyut	Evli	337	2,62	,77	425	-1,47	,14
	Bekar	90	2,76	,83			
Duyuşsal boyut	Evli	337	2,06	,89	425	-1,49	,13
	Bekar	90	2,22	,94			
Davranışsal boyut	Evli	337	2,87	,80	425	,78	,43
	Bekar	90	2,79	,90			
Genel Sinizm	Evli	337	2,53	,71	425	-,91	,36
	Bekar	90	2,60	,77			

* $p < 0,05$

Tablo 7’de verildiği gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri medeni durumlarına göre bilişsel boyut ($t_{(425)} = -1,47; p > 0,05$), duyuşsal boyut ($t_{(425)} = -1,49; p > 0,05$), davranışsal boyut ($t_{(425)} = ,78; p > 0,05$) ve genel sinizm düzeylerinde ($t_{(425)} = -,91; p > 0,05$) farklılık göstermemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni hal durumlarına göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerinin ilçelerine göre analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Sinizm Alt Boyutları Düzeylerinin İlçelerine Göre Analizi

	İlçe	n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Bilişsel boyut	Pamukkale	220	2,64	,78	425	-,29	,77
	Merkezefendi	207	2,66	,78			
Duyuşsal boyut	Pamukkale	220	2,08	,93	425	-,34	,72
	Merkezefendi	207	2,11	,88			
Davranışsal boyut	Pamukkale	220	2,88	,82	425	,81	,41
	Merkezefendi	207	2,82	,83			
Genel Sinizm	Pamukkale	220	2,54	,73	425	,02	,97
	Merkezefendi	207	2,54	,71			

* $p < 0,05$

Tablo 8’de verildiği gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri görev yaptıkları ilçeye göre bilişsel boyut ($t_{(425)} = -,29; p > 0,05$), duyuşsal boyut ($t_{(425)} = -,34; p > 0,05$), davranışsal boyut ($t_{(425)} = ,81; p > 0,05$) ve genel sinizm düzeylerinde ($t_{(425)} = ,02; p > 0,05$) farklılık göstermemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin farklı ilçelerde görev yapmaya göre farklılık göstermediği görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerinin branşlarına göre analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Sinizm Alt Boyutları Düzeylerinin Branşlarına Göre Analizi

	Branş	N	\bar{x}	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Bilişsel boyut	Okulöncesi	123	2,47	,89	Gruplararası	9,222	3	3,074	5,11	,00*	1<4
	Sınıf	102	2,73	,62	Grupiçi	254,137	423	,601			
	Ortaokul branş	82	2,56	,70	Toplam	263,360	426				
	Lise branş	120	2,83	,80							
Duyuşsal boyut	Okulöncesi	123	1,94	,91	Gruplararası	4,377	3	1,459	1,77	,15	-
	Sınıf	102	2,18	,90	Grupiçi	348,729	423	,824			
	Ortaokul branş	82	2,10	,88	Toplam	353,105	426				
	Lise branş	120	2,17	,92							
Davranışsal boyut	Okulöncesi	123	2,60	,90	Gruplararası	11,427	3	3,809	5,74	,00*	1<2; 1<4
	Sınıf	102	2,94	,76	Grupiçi	280,251	423	,663			
	Ortaokul branş	82	2,89	,67	Toplam	291,678	426				
	Lise branş	120	3,01	,84							
Genel Sinizm	Okulöncesi	123	2,35	,80	Gruplararası	7,744	3	2,581	5,01	,00*	1<2; 1<4
	Sınıf	102	2,62	,61	Grupiçi	217,708	423	,515			
	Ortaokul branş	82	2,52	,61	Toplam	225,452	426				
	Lise branş	120	2,69	,76							

* $p < 0,05$ 1. Okul öncesi 2. Sınıf 3. Ortaokul branş 4. Lise branş

Tablo 9’da verildiği gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branşlarına göre duyuşsal ($F_{(3-423)} = 1,77; p > 0,05$) farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak bilişsel ($F_{(3-423)} = 5,11; p < 0,05$), davranışsal ($F_{(3-423)} = 5,74; p < 0,05$) ve genel sinizm düzeylerinde ($F_{(3-423)} = 5,01; p < 0,05$) anlamlı farklılık göstermektedir. Farklılık olan grupların tespiti için yapılan post Hoc Tukey analizi sonunda farkın bilişsel boyutta okulöncesi branş öğretmenleri ($\bar{x}_{oö} = 2,47$) ile lise branş öğretmenleri ($\bar{x}_L = 2,83$) arasında anlamlı farklılık vardır ve fark lise branş öğretmenleri lehine yüksektir. Davranışsal boyutta okulöncesi branş öğretmenleri ($\bar{x}_{oö} = 2,60$) ile sınıf öğretmenleri ($\bar{x}_S = 2,94$) arasında ve sınıf öğretmenleri lehine yüksek iken okulöncesi branş öğretmenleri ($\bar{x}_{oö} = 2,60$) ile lise branş öğretmenleri ($\bar{x}_L = 3,01$) arasında anlamlı farklılık vardır ve fark lise branş öğretmenleri lehine yüksektir. Genel sinizm düzeylerinde okulöncesi branş öğretmenleri ($\bar{x}_{oö} = 2,35$) ile sınıf öğretmenleri ($\bar{x}_S = 2,62$) arasında ve sınıf öğretmenleri lehine yüksek iken okulöncesi branş öğretmenleri ($\bar{x}_{oö} = 2,35$) ile lise branş öğretmenleri ($\bar{x}_L = 2,69$) arasında anlamlı farklılık vardır ve fark lise branş öğretmenleri lehine yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerinin öğrenim düzeylerine göre analiz sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alt Boyutları Düzeylerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Analiz Sonuçları

	Öğrenim düzeyi	n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Bilişsel boyut	Lisans	358	2,62	,75	425	-2,25	,02*
	Lisansüstü	69	2,85	,90			
Duyuşsal boyut	Lisans	358	2,04	,86	425	-2,61	00*
	Lisansüstü	69	2,35	,88			
Davranışsal boyut	Lisans	358	2,79	,81	425	-3,42	,00*
	Lisansüstü	69	3,16	,84			
Genel Sinizm	Lisans	358	2,49	,69	425	-3,14	,00*
	Lisansüstü	69	2,79	,84			

* $p < 0,05$

Tablo 10’da verildiği gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri öğrenim düzeylerine göre bilişsel boyutta ($t_{(425)} = -2,25; p < 0,05$), duyuşsal boyutta ($t_{(425)} = -2,61; p < 0,05$), davranışsal boyutta ($t_{(425)} = -3,42; p < 0,05$) ve genel sinizm düzeylerinde ($t_{(425)} = -3,14; p < 0,05$) farklılık göstermiştir. Ortalamalara bakıldığında bütün boyutlarda ve genel olarak lisans mezunlarına göre lisansüstü mezunlarının sinizm

düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlerden lisansüstü mezunlarının örgütlerine karşı olumsuz duygu, tutum ve davranışlar taşıdıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerinin çalıştıkları kademeye göre analiz sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alt Boyutları Düzeylerinin Çalıştıkları Kademeye Göre Analiz Sonuçları

	Kademe	N	\bar{x}	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Bilişsel boyut	Okulöncesi ve ilkokul	140	2,47	,84	Gruplararası	7,699	2	3,850	6,38	,00*	1<2
	Ortaokul	191	2,77	,76	Grupiçi	255,661	424	,603			
	Lise	96	2,69	,68	Toplam	263,360	426				
Duyuşsal boyut	Okulöncesi ve ilkokul	140	1,96	,86	Gruplararası	3,799	2	1,900	2,30	,10	-
	Ortaokul	191	2,15	,91	Grupiçi	349,306	424	,824			
	Lise	96	2,18	,95	Toplam	353,105	426				
Davranışsal boyut	Okulöncesi ve ilkokul	140	2,67	,84	Gruplararası	7,331	2	3,666	5,46	,00*	1<2; 1<3
	Ortaokul	191	2,95	,86	Grupiçi	284,347	424	,671			
	Lise	96	2,92	,69	Toplam	291,678	426				
Genel Sinizm	Okulöncesi ve ilkokul	140	2,37	,76	Gruplararası	6,102	2	3,051	5,89	,00*	1<2; 1<3
	Ortaokul	191	2,64	,73	Grupiçi	219,350	424	,517			
	Lise	96	2,61	,61	Toplam	225,452	426				
		*p<0,05	1. Okul öncesi	ve ilkokul	2. Ortaokul	3. Lise					

Tablo 11’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin görev yaptıkları kademelere göre duyuşsal boyutta ($F_{(2-424)}= 2,30$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak bilişsel boyutta ($F_{(2-424)}= 6,38$; $p<0,05$), davranışsal boyutta ($F_{(2-424)}= 5,46$; $p<0,05$) ve genel sinizm düzeylerinde ($F_{(2-424)}= 5,89$; $p<0,05$) anlamlı farklılık göstermektedir. Farklılık olan grupların tespiti için yapılan post Hoc Tukey analizi sonunda farkın bilişsel boyutta okulöncesi ve ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{x}_{oi}=2,47$) ile ortaokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{x}_o=2,77$) arasında anlamlı farklılık vardır ve fark ortaokullarda çalışan öğretmenler lehine yüksektir. Davranışsal boyutta okulöncesi ve ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{x}_{oi}=2,67$) ile ortaokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{x}_o=2,95$) arasında anlamlı farklılık vardır ve fark ortaokullarda çalışan öğretmenler lehine yüksektir. Okulöncesi ve ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{x}_{oi}=2,67$) ile liselerde çalışan öğretmenler ($\bar{x}_o=2,92$) arasında anlamlı farklılık vardır ve fark liselerde çalışan öğretmenler lehine yüksektir. Genel sinizm düzeylerinde okulöncesi ve ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{x}_{oi}=2,37$) ile ortaokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{x}_o=2,647$) arasında anlamlı farklılık vardır ve fark ortaokullarda çalışan öğretmenler lehine yüksektir. Okulöncesi ve ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{x}_{oi}=2,37$) ile liselerde çalışan öğretmenler ($\bar{x}_o=2,61$) arasında anlamlı farklılık vardır ve fark liselerde çalışan öğretmenler lehine yüksektir.

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin en yüksek olduğu alan kurumdaki işlerin yürütülmesi ile ilgili olarak başlarıyla konuşma olduğu saptanmıştır. En düşük sinizm ise çalıştığı kurumu düşününce sinirlenmede olduğu görülmüştür. Maddeler bazında genellikle “Az” ve “Orta” düzeylerinde örgütsel sinizm olduğu tespit edilmiştir. Buradan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin az ve orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerinde en yüksek seviye davranışsal boyuttadır. Bunu bilişsel boyut izlerken en düşük ortalama ise duyuşsal boyuttadır. Genel örgütsel sinizm düzeyi ise “Az” seviyesindedir. Buradan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin davranışsal ve bilişsel boyutlarda orta seviyede olduğu görülürken duyuşsal ve genel sinizm düzeylerinin ise “Az” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yapılan ilçeye göre farklılık göstermediği ancak branş, öğrenim düzeyi ve çalıştıkları kademeye göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branşlarına göre duyuşsal boyutta farklılık göstermediği ancak bilişsel boyut, davranışsal ve genel sinizm düzeylerinde sınıf öğretmenleri ve lise branş öğretmenleri lehine yüksek olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin öğrenim düzeylerine göre bütün boyutlarda ve genel olarak lisans mezunlarına göre lisansüstü mezunlarının sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradan öğretmenlerden lisansüstü mezunlarının beklentilerinin karşılanmadığı ve örgütlerine karşı olumsuz duygu, tutum ve davranışlar taşıdıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin görev yaptıkları kademelere göre duyuşsal boyutta farklılık göstermediği ancak bilişsel boyut, davranışsal boyut ve genel sinizm düzeylerinde ortaokullarda ve liselerde çalışanların okulöncesi ve ilkokullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Öneriler;

1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini daha aşağı düşürmek için çalışmalar yapılabilir.
2. Ortaokul ve lise branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini düşürmek için çeşitli faaliyetler yapılabilir.
3. Lisansüstü öğrenim yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerini düşürmek için beklentilerinin karşılanmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.
4. Diğer okul çalışanlarının örgütsel sinizm seviyeleri de araştırılarak sonuçlar kıyaslanabilir.

Bu araştırma için Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 2022/G19 sayılı oturum ve 19 nolu kararı ile etik izin alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. & Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Arslan N. & Afat, N. (2019) Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 1(2), 218-249.
- Batmantaş, H. & Örucü, E. (2018). Örgütsel Güven ile Sinizm Arasındaki İlişki: Bir Uygulama, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 198-214.
- Bilgiç, H. F. (2018). Liderlik ile Örgütsel Sinizm İlişkisi, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 90-98.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Dissertation of Doctor of Philosophy, The University of Cincinnati, Cincinnati
- Çarıkcı, İ., Bektaş, M. & Turak, B. (2013). Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması., *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 177-189
- Çelik, O. T. & Akar, H. (2019). Eğitim Kurumlarındaki Örgütsel Sinizmin Cinsiyet Açısından İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 87-105.
- Çetinkaya, F. & Özkara, F. B. (2015). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (9), 72-91.
- Dede, E., Çetin, C. & Durmaz, B. V. (2020). Liderinizin Otantik Olmasını İster Misiniz? Otantik Liderlik Tarzının Örgütsel Sinizme Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Press Academia Procedia 6th Global Business Research Congress*, 1(11), 168-172.
- Duman, N., Sak, R. & Sak, İ. T., (2020). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1098-1127.
- Erkara, C. & Oktal, Ö. (2020). Genel Sinizmin Örgütsel Sinizme Etkisi: Kuşaklararası Bir Karşılaştırma. *BAİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 589-614
- Genç, E. (2018). Kamu Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 169-183.
- Görmen, M. (2017). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 363-388.

- Işık, M. & Candan, H. (2019). Kamu Çalışanlarında Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Karaman İli Örneği. *International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences*, 2(4), 265-281.
- İbrahimağaoğlu, Ö. & Can, E. (2017). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 181-205.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalay, F., Oğrak, A. & Nişancı, Z. N. (2014). Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 127-143.
- Karacaoğlu, K. & İnce, F (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kers, G. & Karabey, C. N. (2017). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Kılıç, S. & Toker, K. (2020). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Journal of Yasar University*, 15(58), 288-303.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T. & Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-14.
- Nartgün, Ş. & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Örücü, E. & Karataş, D. D. (2018). Eğitim Geliştirme Faaliyetleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi ve Bir Sağlık İşletmesinde Uygulama. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 19-27.
- Özgen, F. & Turunç, Ö. Ö. (2017). Örgütsel Adalet- Sinizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 81-96.
- Özler, D., Atalay, C. G. & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Şamdan, T. & Baskan, G. A. (2019). Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.
- Temel, D. & Bostancı, A. B. (2020). Okul Müdürlerinin Farklılıkları Yönetme Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(28), 1102-1128.
- Tokmak, M. (2019). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (53), 183-202.
- Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. & Köse, S. (2018). Örgütsel Adaletsizlik ve Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Düzenleyici Rolü, *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, 2(3), 152-175.
- Uyar, B. & Güneş, D. Z. (2019). Ortaokullarda Örgütsel Sinizmin Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven., *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 121-128.
- Yastıoğlu, S., Barutçu, E. & Taş, M. A. (2017). Demografik Değişkenlerin Farklı Kuşak Ayrımında Örgütsel Sinizme Etkisi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 219-236.