

**Mehmet Şahin Taş**<https://orcid.org/0007-0007-0114-1349>Assistant Principal, Karagözü Secondary School, Turkey, [tas\\_sahin\\_21@hotmail.com](mailto:tas_sahin_21@hotmail.com)**Hakan Narlayan**<https://orcid.org/0009-0000-7305-565X>

Branch manager, District National Directorate, Turkey

**Hakan Sevim**<https://orcid.org/0009-0008-8514-8472>Teacher, Atatürk Secondary School, Turkey, [hknsvm91@gmail.com](mailto:hknsvm91@gmail.com)**Nizam Gün**<https://orcid.org/0009-0004-1044-8009>Teacher, Atatürk Secondary School, Turkey, [gunnizam6@gmail.com](mailto:gunnizam6@gmail.com)**Pınar Tuz**<https://orcid.org/0000-00003-2836-1011>Assistant Principal, Huzurevleri Primary School, Turkey, [pinar386@hotmail.com](mailto:pinar386@hotmail.com)**Zülküf Söker**<https://orcid.org/0009-0008-5566-8469>Principal, Necati Ceylan High School, Turkey, [bires187@gmail.com](mailto:bires187@gmail.com)**Zümrete Tantekin**<https://orcid.org/0009-0000-9667-6627>Principal, Teacher's house, Turkey, [ztantekin@hotmail.com](mailto:ztantekin@hotmail.com)**Ramazan Bahşi**<https://orcid.org/0009-0005-5163-8498>Principal, Sulubağ Secondary School, Turkey, [yalcin\\_125@hotmail.com](mailto:yalcin_125@hotmail.com)**Halil Keçeci**<https://orcid.org/0009-0008-9599-6459>Teacher, Şehit Fethi Murat Primary School, Turkey, [halilkececi23@gmail.com](mailto:halilkececi23@gmail.com)**Atıf Künyesi | Citation Info**

Taş, M., Ş., Narlayan, H., Sevim, H., Gün, N., Tuz, P., Söker, Z., Tantekin, Z. Bahşi, R., ve Keçeci, H. (2023). Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Tigin Analitik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 397-408.

**Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi****Öz**

Örgütsel sinizm öğretmenlerin duygularını ve hayatında yaşadıkları olumsuz tecrübeleri sonucunda gelişmiş olan eleştirel ve küçümseyici olan bir düşünceyi ifade etmektedir. Örgütsel sinizm araştırmalara yaygın bir şekilde konu olmaya başlaması ile birlikte literatüründe önemle yer verilen ve araştırılan bir konu haline geldiği görülmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı devlet

okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında Batman merkez ilçelerinde çalışan 9158 öğretmenden oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden tesadüfi örnekleme yoluyla ile belirlenen 250 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını ölçmek için Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, Performansı Düşüren Etkenler (9 madde), Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma (7 madde), Okula Karşı Olumsuz Tutum (5 madde), Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı (4 madde) olacak şekilde 4 alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Araştırma verilerinin analizinde; t-testi, ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine ve kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Okul, Öğretmen, Örgütsel Sinizm, Olumsuz tutum, Uzaklaşma

## **Investigation of Public School Teachers' Perceptions of Organisational Cynicism According to Some Variables**

### **Abstract**

Organisational cynicism refers to the feelings of teachers and a critical and condescending thought that has developed as a result of negative experiences in their lives. It is seen that organisational cynicism has become an important and researched topic in the literature with the fact that it has become a widespread subject of research. In this context, the aim of this study is to examine the perceptions of teachers working in public schools about organisational cynicism according to some variables. The population of the study consists of 9158 teachers working in the central districts of Batman in the 2023-2024 academic year. The sample of the study consisted of 250 teachers who were determined by random sampling from the population. In order to measure teachers' perceptions of organisational cynicism, "Organisational Cynicism Scale for Teachers" developed by Sağır and Oğuz (2012) was used. The scale consists of 4 sub-dimensions and 25 items as Factors Reducing Performance (9 items), Distancing from the Institution (7 items), Negative Attitude towards School (5 items), Employees' Participation in Implementing Decisions (4 items) In the analysis of the research data; t-test and ANOVA test were used. As a result of the analyses, it was seen that teachers' perceptions of organisational cynicism did not differ significantly according to their gender, education level and seniority.

**Keywords:** School, Teacher, Organisational Cynicism, Negative attitude, Distancing

### **Giriş**

Günümüz dünyasında eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, kendi çalıştıkları örgütlerin yöneticileri ve iş arkadaşları ile ilgili olarak birçok şikâyeti ve serzenişleri ile karşılaşmaktayız. “İnsanların sadece çıkarlarını gözettiklerine inanan ve herkesi çıkarıcı olarak gören kimselere sinik; bu davranışları açıklamaya çalışan düşünce akımına ise sinizm denilmektedir” (James, 2005, s. 1). Sinizmde hâkim olan inanç, insanların dürüstlüğü, adaleti, içtenliği menfaatleri uğruna umursamadığı şeklindedir. Sinizm şüpheli, güvenden yoksun,

kötümser negatif gibi benzer anlamlara karşılık gelmekle beraber, günümüzde yapılan yorumlara istinaden tanıştıkları insanların hatalarını arayan, eleştirel yaklaşan, irdeleyen anlamlarıyla bütünleşmeye başlamıştır (Eaton, 2000, s. 6-7; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007, s. 514). Örgütsel sinizm, en genel ifadeyle “bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu” olarak tanımlanmaktadır (Kalağan, 2009). Sinizmi konu alan çalışmalara bakıldığında, örgütlerde çok düşük ücretlerle çalışan insanlar, fazla mesai, çok az ödüllendirme ve kazalar gibi unsurlar örgüt çalışanlarında olumsuz davranış ve tutumların oluşmasına ve örgütsel sinizme neden olmaktadır (Şahin-Çelebi, 2019). Örgütsel sinizm, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyuttan oluşmaktadır (Gün, 2016). Bundan dolayı örgütsel sinizm çok yönlü bir şekilde düşünülmektedir. Sinik bireyler, öncelikle içinde buldukları örgütte bütünlüğün olmadığını düşünür. Daha sonra bununla ilgili duygulara kapılır ve en sonunda bu yaşadıkları olumsuz duyguları davranışlarıyla gösterirler. Örgütsel sinizmi oluşturan bu üç boyutun birbirlerine bağlı ve ilişki içinde olduğu ve bir bütün içerisinde düşünülmesi gerektiği unutmamalıdır (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm, ortaya çıkardığı sonuçlarla da birey ve örgüte karşı zararlı olabilmektedir. Sinizm bir hastalık gibi düşünülebilir ve uygun bir şekilde iyileştirilmezse, örgüt iklimini zarara uğratarak örgütte olumsuz olayların gerçekleşmesine neden olur. Bunun yanında sinizm, örgütün değişim için ortaya koyduğu hedeflere ulaşmasına ve dönüşmesine zarar vermektedir. Bundan dolayı örgütte örgütsel sinizm yaşanmadan önlem alınmalıdır (Şahin-Çelebi, 2019). Günümüz eğitim kurumlarına bakıldığında öğretmenlerin sinik davranışlar sergilediği gözlenmektedir. Öğretmenlerin bu sinik davranışlara maruz kalmasında okul yöneticilerinin benimsedikleri iletişim becerilerinin ne kadar etkili olduğu bilinmemektedir. Örgüt bünyesinde çok ciddi bir yere sahip olan ve yönetime denk görülen iletişime, eğitim örgütlerimizde yeterli oranda ve önemli ölçüde değer verilmediği düşünülmektedir. Gerek okul müdürü-öğretmen ve gerekse okul müdürü-öğrenci arasında kısır bir iletişimin olduğu inancı toplum içerisinde yaygınlaşmıştır. Yetersiz iletişim, okul müdürü ve öğretmen arasındaki anlaşma ve iş birliğini zayıflatabilmektedir. Bu durum, eğitim örgütündeki motivasyonu, bağlılığı, verimliliği etkilemekte, eğitimin kalitesinin düşmesine ve örgütteki bağlılığın ve mutluluk seviyesinin son derece düşük olmasına neden olabilmektedir. Okul müdürlerinin öğretmenler ile iletişime geçtiğinde farklı yanlış anlaşılmaların var olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin ne denli yönetsel iletişim yeteneğine sahip oldukları bilinmemektedir. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin mesajlarını doğru algılayıp algılamadıkları ya da okul müdürlerinin öğretmenler ile iletişime geçerken doğru bir yönetsel iletişim stili benimseyip benimsemedikleri henüz ortaya konmamıştır (Görgülü Güvenir, 2023, s. 2).

## 1. Örgütsel Sinizm

Sinsizm (kinizm) bireyin değerlere bağlı kalmadan bütün ihtiyaçlarından arınarak erdem ve mutluluğa ulaşma yolunda bağımsızlığa ulaşabileceğini savunan bir felsefedir. Sinizm toplumsal kurallar ve ahlaki değerleri kabul etmeyen, medeniyeti küçümseyen, var olan yönetim biçimlerini reddeden ve doğal yaşamı benimseyen M.Ö. 444- 363 yılları arasında yaşamış Antisthenes'in öğretisidir (Saruhan, 2012). Anthisthenes'in bu öğretisini eyleme dönüştüren Diyojen, sinizmde mizahı bir silah olarak kullanarak sinizme bir ün kazandırmış ve mizahın sinikler arasında çok fazla tercih edilen bir araç olarak kullanılmasına katkıda bulunmuştur (Dean vd., 1998, s. 342). Kinik felsefesini benimseyenlere de sinik ya da kinik denilmektedir. Sinik tutuma sahip bireyler, diğer bireylerin samimiyetine inanmama gibi eğilimler göstermektedirler (Brandes, 1997). Toplum değerlerinin mizahi tarzda şiddetle eleştirilmesi ve bu değerlere karşı oluşan güvensizliğin yaşam şekli gibi sürdürülmesi eski sinizm ile bugünkü sinizm arasında sinizmin yaşam şekli olarak sürdürülmemesinden kaynaklı farklılıklar vardır (Candan, 2013). Günümüz sinikleri 2500 yıl önceki sinikler gibi eleştirilerinde acımasız değildir. Günümüzde geçmişe göre yerleşen sinik düşünce kötümserlik ve karamsarlık üzerinde oluşmaktadır (Mantere ve Martinsuo, 2001). Sinizm günümüzde iki farklı şekilde kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi bireyin hayata bakışıyla ortaya çıkan ve bireyin kendisinden kaynaklanan genel sinizmdir. İkinci sinizm türüyse, bireyde sinizm oluşmasına neden olan örgütsel sinizmdir (Erdost vd., 2007, s. 515).

Küreselleşen dünyada, örgütlerde çok çalışanların yanında inatçı çalışanların olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Günümüz dünyasının sinikleri herkesin kendi çıkarlarını düşündüklerinin yanında otoriteye de güvenmezler. Bunun sonucunda kendilerini çevreleyen bu sınırları mizahi ve alaycı tavırlarla gizlemeye çalışırlar (Kart, 2014, s. 77). “Örgütsel Sinizm kavramı” Mirvis ve Kanter tarafından 1989 yılında ilk olarak ortaya atılmıştır. Yayınladıkları “Combatting Cynicism In The Workplace” adlı kitabıyla sinizm kavramı güncellik kazanmıştır (James, 2005, s. 1). Dean, Brandes ve Dharwadkar’a (1998, s. 345) göre “örgütsel sinizm”, çalışılan kurum için geliştirilen olumsuz yaklaşımdır ve kişilerin örgütlerinde dürüstlük kurallarının olmadığı yönündeki inançları örgütleri ne aşağılayıcı ve insafsızca eleştiriye davranış şeklini benimsemeleri olarak tanımlanabilir. Andersson (1996, s. 1396-1397) kişilere ideolojilere kurumlara sosyal becerilere karşı oluşan öfke, şüphe, hayal kırıklığı, güven yoksunluğu ve kötü düşünme gibi olumsuz davranışlar bütünü olarak örgütsel sinizmi tanımlamakta ve yöneticilerin kendi menfaatleri oranında bu ilişkileri görmezden gelmeleri sonucunda örgütte meydana gelen dengesiz ve hileli davranışların oluştuğunu ifade etmektedir (Andersson, 1996, s. 1404). Örgütsel sinizm, bireyin örgüte karşı hissettiği, korku, hayal kırıklığı, güvensizlik gibi duygular kaynaklı oluşan olumsuz davranışlar olarak da

tanımlanabilir (Brandes, 1997). Çalışanların örgütte kendilerine yönelik adil davranılmadığı, sömürdükleri, örgütün kendilerinden yararlanılacağı ve idarenin doğruluk ve dürüstlük kavramlarından yoksun olduğunu düşünmeleri de örgütsel sinizm olarak tanımlanabilir (Türköz vd., 2013). Örgütsel sinizm, bireyin işgören olarak istihdam edildiği örgüte karşı üç boyutta olumsuz tutum sergilemesidir. Bunlar;

- Örgütün doğru bir ahlaki yönünün olmadığına dair inanç,
- İş görende örgüte karşı oluşan olumsuz etki,
- Örgüte yönelik eleştirici ve küçümseyici davranışlar olarak belirtilmiştir (Dean vd. 1998, s. 345).

Örgütsel sinizmin örgütler üzerinde performans düşüklüğü, örgütsel davranışlarda isteksizlik, etik olmayan davranışlar, istek azalması, çıkar çatışmaları, devamsızlık, sürekli şikâyet gibi örgütleri olumsuz etkileyen etkileri de vardır (Andersson, 1997). Naus, (2007)'a göre ise örgüt çalışanları arasında sinik bireyler daha çok bilinmekte ve örgüt tarafından da anlayışla karşılanılmaktadırlar. Bu da örgütsel sinizme farklı bir bakış açıdır. Tüm bunlardan hareketle bu açıdan araştırma; devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre incelenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizme ilişkin cinsiyet, eğitim durumları ve kıdem değişkenleri arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ortaya koymaya çalışmaktadır.

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup değişkenler arasındaki korelasyon tespit edilmeye çalışılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2019).

### 2.2. Veri Toplama Araçları

**a. Demografik Bilgiler Formu:** Öğretmenlere ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem gibi özellikler yer almaktadır.

**b. Örgütsel Sinizm Ölçeği:** Örgütsel Sinizm Ölçeği, örgütsel sinizmin ne düzeyde olduğunu belirlemek için Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bu ölçek 13 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeği 5'li Likert tipinde, 1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kısmen katılıyorum, 4: katılıyorum, 5: tamamen katılıyorum şeklinde cevaplanıp puanlanan bir ölçektir. Ölçekte bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 alt boyut yer almaktadır. Duyuşsal alt boyutunda dört madde, davranışsal alt boyutunda dört madde ve bilişsel alt boyutunda beş madde yer

almaktadır. Bilişsel boyut toplam varyansın %29'unu, duyuşsal boyut %22.4'ünü, davranışsal boyut ise %22.4'ünü karşılamaktadır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin Cronbach alfa değeri bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlara göre sırayla .91, .95 ve .87'dir. Bütün maddeler açısından Cronbach Alpha değeri ise .93 olarak hesaplanmıştır (Kalağan, 2009). Bu araştırmada elde edilen ölçümlere göre ise iç tutarlılık katsayıları bilişsel boyut için  $\alpha = .90$ , duyuşsal boyut için  $\alpha = .96$ , davranışsal boyut için  $\alpha = .85$  ve bütün maddeler için  $\alpha = .93$  olarak bulunmuştur (Güler, 2023, s.73).

### 2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2023-2024 eğitim öğretim yılında Batman merkez ilçelerinde görev yapan 9158 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini, evrenden tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenen 250 öğretmenden oluşmaktadır.

*Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri*

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	126	50,4
Erkek	124	49,6
<b>Eğitim Düzeyi</b>		
Lisans	202	80,8
Lisansüstü	48	19,2
<b>Kıdem Düzey</b>		
1-9	85	34,0
10-19	95	38,0
19 ve üstü	70	28,0

Tablo 1'de katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Araştırmaya katılanların %50,4'ü kadındır. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin % 80,8'i lisans eğitim düzeyine sahip olduğu ve son olarak katılımcıların %38,0'ı 10-19 kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

### 2.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde: aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler 5'li likert tipi ölçeklerdir. Bu ölçeklerden alınan puanların yorumlanması için Aralık genişliği=Ranj/Grup sayısı formülü ile  $4/5=0,80$  olarak alınmıştır.

### 3. Bulgular

Bu bölümde alt amaçlara göre araştırma bulgularına yer verilmiştir.

Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının genel puan durumları aşağıda ki tablo da verilmiştir.

*Tablo 2. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizme sahip olma düzeyleri*

Boyutlar	$\bar{X}$	SS	N
Bilişsel sinizm	2,24	,95	250

Duyuşsal sinizm	2,19	,90	250
Davranışsal sinizm	2,49	,89	250

Tablo 2'ye bakıldığında öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının tamamına ait aritmetik ortalamanın ( $\bar{X}=2,30$ ) katılıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Bilişsel sinizm düzeyi ( $\bar{X}=2,24$ ), Duyuşsal sinizm ( $\bar{X}=2,19$ ) ve Davranışsal sinizm ( $\bar{X}=2,49$ ) boyutlarının da yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının düşük düzeyde algıladıkları söylenebilir. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizme ilişkin algıları açısından fark olup olmadığını değerlendirmek için gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

*Tablo 3. Öğretmen algularına göre örgütsel sinizme ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi sonuçlar*

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	sd	P
Bilişsel sinizm	Kadın	126	2,33	,89	-2,14	439	,181*
	Erkek	124	2,19	,95			
Duyuşsal sinizm	Kadın	126	2,20	,94	-2,84	712	,201
	Erkek	124	2,31	,85			
Davranışsal sinizm	Kadın	126	2,24	,86	-2,47	817	,244
	Erkek	124	2,29	,87			

\* $p>0,05$

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ( $t=-2,49$ ;  $p=.208$ ). P değeri 0,05 ten büyük olduğu için öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir. Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

*Tablo 4. Öğretmen algularına göre örgütsel sinizme ilişkin algılarının eğitim düzeyi değişkenine ilişkin t-testi sonuçlar*

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	sd	P
Bilişsel sinizm	Lisans	202	2,17	,84	,472	374	,141
	Yüksek Lisans	48	2,19	,77			
Duyuşsal sinizm	Lisans	202	2,47	,85	,241	241	,211
	Yüksek Lisans	48	2,36	,87			
Davranışsal sinizm	Lisans	202	2,45	,75	,647	647	,199
	Yüksek Lisans	48	2,47	,79			

\*p>0,05

Tablo 4'e incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $t_{[420]} = .183$ ;  $p > 0,05$ ). Okul müdürlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının alt boyutlarında öğretmenlerin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

*Tablo 5. Öğretmen algılarına göre örgütsel sinizme ilişkin algılarının kıdem değişkenine ilişkin ANOVA testi sonuçları*

Boyutlar	Sınıf düzeyi	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	Anlamlı fark
Bilişsel sinizm	1-9	85	2,27	,89	Gruplar arası	,541	91	,478	,278	,215	---
	10-19	95	2,30	,76	Gruplar içi	,621	84	,674			
	19 ve üstü	70	2,11	,85	Toplam	,877	68	,547			
Duyuşsal sinizm	1-9	85	2,45	,96	Gruplar arası	,341	99	,432	,510	,170	---
	10-19	95	2,66	,97	Gruplar içi	,470	101	,880			
	19 ve üstü	70	2,47	,80	Toplam	,529	78	,921			
Davranışsal sinizm	1-9	85	2,29	,90	Gruplar arası	,437	84	,905	,791	,166	---
	10-19	95	2,44	,93	Gruplar içi	,665	86	,743			
	19 ve üstü	70	2,24	,78	Toplam	,274	90	,554			

\*p>0,05

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $F = ,526$ ;  $p = .183$ ). Bu durum örgütsel sinizm ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süresi ne kadar olursa olsun örgütsel sinizm algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

### Sonuç

Bu araştırma amacı öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırma 250 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Öğretmen algılarına göre örgütsel sinizmin cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem türüne göre anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir. Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının düşük düzeyde algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında bu araştırma sonuçlarına benzer sonuçların elde edildiği bazı çalışmalara ulaşılmıştır. İçli (2022), tarafından



kamu çalışanları üzerinde yürütülen bir araştırmada örgütsel sinizm algısını etkileyen değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırmada örgütsel sinizm algısının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları düşüktür. Johnson ve O'Leary- Kelly, (2003) çalışanların örgütsel sinizm algısının düşük olmasını, örgütün dürüstlüğüne olan inancıyla açıklamaktadır. Mevcut araştırma sonucunda düşük düzeyde de olsa öğretmenlerin örgütsel sinizm algısına sahip olmasının eğitim öğretim sürecinin kalitesi açısından önemli bir durum olarak ele alınıp değerlendirilmesi gerekmektedir. Bir diğer alt problemde öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Benzer şekilde Bedeian (2007), Ceyhan (2022), Çevik ve Can (2020), Özgenel ve Hıdıroğlu (2019), Uçak (2022), Ünal (2020), Yakut (2022) ve Çelik (2022) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarında da cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm algılarında farklılık göstermemiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçların yapılan araştırma bulguları ile benzer niteliktedir. Ancak benzer çalışmalar incelendiğinde, Gedik ve Üstüner (2019) ve Şamdan ve Baskan (2019) yaptıkları çalışmalarda kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğunu sonucuna ulaşımlardır. Yaşar ve Özdemir, (2016) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeyi alt problemi incelendiğinde örgütsel sinizme ilişkin algılarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Andersson ve Bateman'ın (1997) ve Efiltili ve arkadaşlarının (2008) yaptığı araştırmalar örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çalışma bulgularından farklı olarak Fero'nun (2005) yaptığı çalışmada doktora ve yüksek lisans mezunlarının sinizm düzeylerinin ön lisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Son araştırma bulguda ise öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı görülmektedir. Aslan'ın (2021) yaptığı araştırmada mesleki hizmet süresi ile örgütsel sinizm düzeyi ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Araştırma bulgularımızdan farklı olarak Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) 11-15 yıllık çalışanların diğer gruplardan daha yüksek sinik davranışlar gösterdikleri sonucuna ulaşımlardır. Balay, Kaya ve Cülha (2013) ise mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşımlardır. Kalağan ve Güzeller (2010) ise mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının mesleki kıdemi yüksek öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu bulmuştur. Sonuç olarak bu araştırma öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin bazı değişkenlerine göre incelemektedir. Bu araştırmada çalışma grubu devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Başka araştırmalar, özel okullarda görev yapan okul öğretmenleri dâhil edilerek yapılabilir. Bu

araştırma nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda oluşturulacak olan yarı yapılandırılmış sorularla derinlemesine nitel analizler yapılarak daha somut ve daha spesifik sonuçlara ulaşılabilir.

### Kaynaklar

- Altınöz, M., Çöp, S., ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21), 285-316.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18 (5), 449-469.
- Andersson, M. L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Sage Journals*, 49 (11), 1395-1418.
- Aslan, N. (2021). İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Yök Tez.
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (2), 123-144.
- Bedeian, A. G. (2007). Even If the Tower is "Ivory," it isn't "White:." Understanding The Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning ve Education*, 6 (1), 9-32.
- Brandes, P. (1997). *Organizational cynism: Its nature, antecedents and consequences* [Doctoral Dissertation, University of Cincinnati. USA.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 1 (33), 150-153.
- Candan, H. (2013). Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 181-194.
- Ceyhan, M. (2022). *Sınıf Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İlkokul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderliği İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki* [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. Yök Tez.
- Çelik, Y. (2022). *Ortaokul Öğretmenlerinin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Kullanlandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]. Yök Tez.
- Çevik, A., ve Can, N. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışlarının Yordayıcısı Olarak Okul Yöneticilerinin Makamsal Güç Kaynakları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5 (1), 13-30.

- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadker, R. (1998). Organizational Cynicism, *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicis*. York University.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildirileri*, 25-27 Mayıs. (ss. 514-524). Sakarya Üniversitesi.
- Fero, H. C. (2005). *Flow And Cynicism In The Workplace* [Dissertation Of Doctor Of Philosophy, California Claremont Graduate University].
- Gedik, A., & Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine Algıladıkları Müdür Yönetim Tarzının Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 53-68.
- Görgülü Güvenir, N. (2023), *Okul Müdürlerinin Yönetiş İletişim Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Yök Tez.
- Güler, H. (2023). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Öznel İyi Oluşun Aracılık Rolü* [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]. Yök Tez.
- İçli, Y. (2022). *Kamu Çalışanlarında İş Doyumu, Örgütsel Bağımlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin Van İli Özelinde Analizi: Polis Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. The Florida State University.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organization: an examination of the potential positive and negative effects on school system* [Unpublished Doctor Dissertation, The Florida State Universty College of Busines].
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not all social exchange violation sarecreated equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]. Yök Tez.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (27), 83-97.
- Kart, M. E. (2014). *Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*. (2.baskı). Nobel Yayınları.
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. *In 17th EGOS-Euopen Group for Organisation Studies Colloquium* (pp. 1-25). France, Lyon.

- Özgenel, M., ve Hıdıroğlu, A. (2019). Liderlik Stillerine Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum: Örgütsel sinizm. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 1003-1043.
- Reyhanoğlu, M. ve Akın, Ö. (2016). Toksik Liderlik Örgütsel Sağlığı Olumsuz Yönde Tetikler Mi? *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5 (3), 442-459.
- Saruhan S. C. ve Yıldız, M. L. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi: Teori ve Uygulama*. (1. B). Beta Yayınları.
- Şahin-Çelebi, F. (2019). *Çalışma Ortamındaki Mobbinge Yönelik Algıların Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Finans Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama* [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. Yök Tez.
- Şamdan, T., & Baskan, G. (2019). Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20 (2), 285-302.
- Uçak, A. (2022). *Kadın Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* [Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi]. Yök Tez.
- Ünal, S. R. (2020). *Okul Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki* [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. Yök Tez.
- Yakut, E. (2022). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sessizliğe Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma* [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi]. Yök Tez.
- Yaşar, O., ve Özdemir, A. (2016). The relationship of organizational cynicism, burnout, and organizational commitment: A study on middle school teachers. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, 6, 50-61.