

# Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi

Gamze Kalağan,<sup>1</sup> Cem Oktay Güzeller<sup>2</sup>

## Özet

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, branşları, yaşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türleri, öğretmenliği seçme nedenleri gibi demografik özellikler açısından örgütsel sinizm düzeylerinin değişip değişmediğini belirlemektir. Araştırma 2007-2008 eğitim-öğretim yılında Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 325 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Güzeller ve Kalagan (2008) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde, T testi, Tek yönlü varyans analizi, Kruskal Wallis testi, Mann Whitney U-testi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasındaki anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** *Sinizm, Örgütsel Sinizm, Öğretmen*

## The Organizational Cynicism Levels of the Teachers

### Abstract

The aim of this study is to determine whether or not the teachers' demographic properties such as teachers' gender, marital status, branches, ages, occupational seniorities, educational status, the types of schools where they work, the reason why they choose being a teacher lead to vary the organizational cynicism of the teachers. The study was conducted on 325 elementary and secondary school teachers working in Antalya city center in 2007-2008 academic year. In this research, the organizational cynicism scale which was developed by Güzeller and Kalagan (2008) is used. In this data analysis T – test, simple variance analysis, Kruskal Wallis test, Mann Whitney U – test is used. According to the diagnosis of the research; a meaningful relation between the teachers' organizational cynicism level and with their branches, occupational seniorities, educational status, the type of school where they work, the reason why they choose being a teacher is found.

**Key Words:** *Cynicism, Organisation Cynicism, Teacher*

### Giriş

Sinizm kelimesi kökenlerini yaklaşık olarak M.Ö 500 yıllarında (Metzger, 2004) ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesi olan "sinik (kinik)" kelimesinden almaktadır (Mantere ve Martinsuo, 2001). Kinik felsefesine göre bireyler, ahlaki değerleri ve sosyal kuralları reddetmekte ve doğanın kurallarına göre yaşamaktadırlar. Antisthenes ve Sinop'lu

Diogenes en önemli siniklerden olduğu ve ilk sinik'in Sokrates'in izinden giden Antisthenes olduğu tespit edilmiştir (Mantere ve Martinsuo, 2001). Bir rivayete göre Diagonos yaşamını bir fıçının içinde devam ettirmiş ve böylece kendisini toplumsal gereksinimlerden tamamen yalıtılmıştır (Gökberk,1999). Tarihsel süreç incelendiğinde, sinik bireyler, çalıştıkları kurumları "hor görmeleri" ile de tanınmışlardır. Ayrıca mizahı, kişisel ve mesleki amaçlarına

<sup>1</sup> Araştırma Görevlisi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, gamzekalagan@akdeniz.edu.tr.

<sup>2</sup> Yardımcı Doçent Doktor, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, cemg@akdeniz.edu.tr.

ulaşabilmek için ayrıcalıklı ve güçlü bir silah olarak kullanmışlardır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Sinizm çok geniş boyutlu bir kavramdır. Kelime kökeninden de anlaşıldığı üzere felsefe temellere dayandığı gibi; din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde çalışma konusu olmuştur. Sinizm ile ilgili araştırma yapan yazarlar, sinizm kavramının farklı disiplinlerdeki rolünü farklı bakış açıları ile açıklamışlardır (Ulaş, 2002; Hançerlioğlu, 1993; Hançerlioğlu, 2000; Schyns ve Koop, 2007; Goldner, Ference ve Ritii, 1977; Brandes, 1997).

Sinizm, bireysel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda karşımıza örgütsel sinizm kavramı çıkmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı, bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (davranış) eğilimlerden oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Dean ve ark. (1998) tarafından "örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olma düşüncesi" ve "bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu" olarak ifade edilmiştir. Tutum ile örgütsel sinizm ilişkisi incelendiğinde; örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda örgütsel sinizmin dürüstlükten yoksun olduğu inancı; örgütsel sinizmin duygusal boyutunda saygısızlık, öfke, sıkıntı, utanç duymak, sinirlenme, hiddetlenme, endişe duyma ve gerilim yaşama gibi duygusal tepkiler ve örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda ise işgörenlerin örgütlerine ilişkin şikâyette bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma davranışlar sergilemeleri vurgulanmaktadır (Abraham, 2000; Brandes, 1997; Brandes ve Das, 2006; Dean ve ark., 1998;). Örgütsel sinizmin kuramsal temelleri Beklenti Kuramı (Expectancy Theory), Atfetme Kuramı (Attribution Theory), Tutum Kuramı (Attitude Theory), Sosyal Değişim Kuramları (Social Exchange Theory), Duygusal Olaylar Kuramı ve Sosyal Güdülenme Kuramına dayanmaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel sinizmin çeşitli türlerde sınıflandırıldığı gözlenmiştir. Bunlar kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmidir (Abraham, 2000; Cartwright ve Holmes, 2006, Wanous, Reichers ve Austin, 2000).

Örgütsel sinizm araştırmaları 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında gelişme

göstermeye başlamıştır (James, 2005). Kanter ve Mirvis (1989) Amerikalı işgörenlerin %43'ünün örgütlerinde sinizm yaşadıklarını belirtmişlerdir (Akt. Bommer, Rich ve Rubin, 2005). Mirvis ve Kanter ayrıca 1991 yılında yaptıkları çalışmada işgörenlerin %48'inin sinizm yaşadığı ifade etmişlerdir. Reichers, Wanous ve Austin (1997) ise çalışmalarında, işgörenlerin %53'ünün yüksek düzeyde sinizm yaşadıklarını belirtmişlerdir. Efiltili, Gönen ve Öztürk (2008), Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan 48 yönetici sekreterin sinizm yaşama durumlarını değerlendirdikleri çalışmalarında, sekreterlerin hayata, insanlara ve bağlı buldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğunu gözlemişlerdir. Bu çalışmalar incelendiğinde, sinizmin örgütlerde yaygınlaşmaya başladığı ve sinizm yaşama oranının zamanla arttığı söylenebilir. Ayrıca örgütlerin karşılaştığı önemli sorunlarından biri olarak da görülebilir.

Hemen hemen bütün örgütlerde sinik davranışlar sergileyen işgörenler yer almaktadır (James, 2005, s.6). Bu anlamda eğitim örgütlerinde çalışan işgörenlerin de sinizm yaşama eğilimlerini de göz ardı etmemek gerekir. Eğitim örgütleri, girdisi ve çıktısı insan olan dinamik bir yapıya sahiptir. Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütleri de bireylerin (öğretmenler, okul yöneticileri) tutumları, ilgileri, yaşam biçimleri, kültürleri, inanç sistemleri, değerleri ve kişilik özellikleri gibi birçok etmeden etkilenmektedir. Bu kapsamda, örgüte yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum oluşmaktadır. Bu tutum, hem bireyin kişilik özelliklerinden hem de çalışma koşullarından kaynaklanan sinizmi ön plana çıkarmaktadır.

Okullardaki kurumsal başarıyı yakalamak, kalite ve verim merkezli yeni uygulamalar gerçekleştirmek, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin tutumlarına bağlıdır (Ercan, 2006). Vance, Brooks ve Tesluk (1997) bireylerde, "çalıştıkları kurumların daha iyiye gidebileceği yalnız bu ihtimalin oldukça düşük olduğu inancı"nın var olmasının örgütsel sinizmin oluşmasına neden olduğunu belirtmiştir (Akt.Stanley, 1998). Bu anlamda; örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmen;

- Okulunu geliştirmek için girişimlerde

- bulunmanın, diğer çalışanlar tarafından önemsenmediği duygusuna kapılabilir.
- Okulunu geliştirmek için önerilerde bulunmayı bırakabilir.
  - Okulundaki kaliteyi artırmak için sunduğu önerilerin dikkate alınmadığını düşünebilir.
  - Okulunu geliştirmek için yaptığı çabaların bilinmediği düşüncesi var olabilir.
  - Bütün öğretmenlerin, çalıştıkları okulu geliştirmek için ellerinden gelen çabayı sarf edeceklerine inanmayabilir.
  - Yapılan uygulamalar sonucunda herkese adil davranılmayacağını ve böylelikle hak etmeyen bir kişinin ya da davranışın itibar göreceğini düşünebilir.
  - İşlerin daha iyiye gideceğine inanmayabilir.
  - Okulunun geleceği ile ilgili umutlu olması zor olabilir.

Örgütsel sinizm ile ilgili alan yazın incelendiğinde; örgütsel sinizm kavramı ile kişisel (demografik) özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma sayısının yeterli düzeyde olmadığı gözlenmiştir (Cartright ve Holmes, 2006) Çalışmalarda, kişisel özellikler özellikle, kontrol ya da aracı değişken olarak ele alınmıştır. Ayrıca, örgütsel sinizm ile örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali, algılanan örgütsel destek, örgütsel stres, örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenin işine riayet etmemesi, performans, iş doyumu, örgütsel bağlılık, yabancılaşıma, duygusal tükenmişlik (Stanley, 1998; Tesluk, Vance ve Mathieu, 1999; Treadway ve ark., 2004; James, 2005) gibi kavramlar arasında ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır.

Ülkemizde, sinizm kavramıyla ilgili araştırmalar incelendiğinde bireysel ve örgütsel özelliklerden kaynaklanan sinizm düzeyleri ile ilgili araştırmaları ön plana çıktığı anlaşılmaktadır. Kasapoğlu (1992) hazırlamış olduğu çalışmada, tıp fakültesinde okuyan öğrencilerin mesleki tercihleri ile mesleğe ilişkin bazı değerlerindeki değişmelerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu sebeple, 3 farklı tıp fakültesinde okuyan ilk ve son sınıf öğrencilerine sinizm düzeylerini

belirlemek için 16 maddelik bir sinizm soru formu uygulanmış ve öğrencilerin değer ve tutumları incelemiştir. Babası yüksek eğitim alıp bir meslek sahip olup ta serbest çalışan öğrencilerin sinizm ortalamaları, babası vasıfsız, düz işçi ve müstahdem olan öğrencilerin sinizm ortalamalarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca, yabancı dil eğitilmiş liseden mezun olan öğrencilerin sinizm ortalamaları teknik meslek lisesinden mezun olanlara göre yüksek bulunmuştur.

Türk alan yazınında örgütsel sinizm kavramı henüz yeni bir kavram olup; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) bir tekstil firmasında uygulamasını yapılan, genel sinizm (Kanter ve Mirvis ,Wrighstman) ve örgütsel sinizmi (Brandes) ölçen ölçme araçlarını alan yazına tanıtmışlardır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda; genel ve örgütsel sinizm ile işgörenlerin çalıştıkları bölüm ve buldukları pozisyon değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Destek bölümlerinde çalışan işgörenler üretim bölümlerinde çalışan işgörelere ve yönetici olmayanlar yönetici pozisyonunda olan işgörelere göre daha fazla sinik davranış gösterme eğilimde oldukları tespit edilmiştir. Araştırmanın bir başka bulgusu ise, meslek yüksek okulundan mezun olan işgörenler lisans mezunu olan işgörelere göre daha fazla sinik davranış gösterme eğilimindedirler.

Efiltili, Gönen ve Öztürk (2008), yönetici sekreter üzerinde uyguladığı araştırmalarında, "kişisel sinizm" ve "örgütsel sinizm" kavramlarının teorik çerçevesini oluşturmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, sekreterlerin "örgütsel sinizm" ile "genel sinizm" eğilimleri arasında olumlu bir ilişki bulunamamıştır. Yönetici sekreterlerin örgütsel sinizmin duyuşsal ve bilişsel boyutlarında yüksek, davranışsal boyutunda ise düşük düzeyde sinik bakış açlarına sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bir diğer önemli sonucu da, sekreterlerin cinsiyet ve medeni durum gibi demografik özellikleri ile "kişisel sinizm" ve "örgütsel sinizm" yaşama durumları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmamasıdır.

Tokgöz ve Yılmaz (2008, s.283-305) "genel sinizm" ile "örgütsel sinizm" arasında düşük ve anlamlı bir ilişki bulunduğu çalışmalarında, mevsimlik çalışan turizm işgörenlerinin

kadrolu turizm işgörenlerine göre genel sinizm seviyelerini daha yüksek bulmuşlardır. Bu durum, mevsimlik çalışan işgörenlerin bir süre sonra işlerinden ayrılacak olmalarının bir sonucu şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca, işgörenlerin örgütsel sinizm seviyeleri ile eğitim düzeyleri arasında bir fark bulunmuş olup; bu fark özellikle ilköğretim ile lisans ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında belirgin bir şekilde kendini göstermiştir. Dolayısıyla eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sinizmin arttığı belirlenmiştir.

Kutanis ve Çetinel (2009) çalışmalarında, işgörenlerin örgüte yönelik adaletsizlik algıları ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amaçlamışlardır. Araştırma görevlileri diğer kadrolarda bulunan akademisyenlere göre daha yoğun bir şekilde olumsuz duygular sergiledikleri ve sinik tutumlarda buldukları belirlenmiştir. Araştırma sonucunda ayrıca sinik tutumlar sergileyen akademisyenlerin genel olarak örgütsel adaletle ilişkin olumsuz algılara sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Bu araştırmanın amacı; ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek ve bu düzeyin çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediğini incelemektir. Ulusal ve uluslararası alan yazın incelendiğinde eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin, örgütsel sinizm konusu hakkındaki görüşleri üzerine yapılmış sınırlı sayıda çalışma bulunmakta (Efiltili, Gönen ve Öztürk, 2008) ve bu doğrultuda bu çalışma alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Yöntem

### Çalışma Grubu

Bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 1999). Araştırmanın evrenini, 2007–2008 eğitim öğretim yılı güz döneminde Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 330 öğretmen yer almaktadır. Elde edilen veri

setinden çok değişkenli (multivariate) ve tek değişkenli (univariate) ayrı değerler (outliers) temizlendikten sonra istatistik çözümlenmeler 325 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir.

### Veri Toplama Aracı

Örgütsel sinizmi ölçeğinin orijinali, Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 6'sı olumlu, 3'ü olumsuz madde olmak üzere 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, tek boyutludur. Ölçek geliştirme sürecinde, iç tutarlılık katsayısı .84 olarak belirlenmiştir (Akt.Stanley, 1998). Bu ölçeği kullanan diğer araştırmacılar, araştırmalarında özellikle örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçları arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Treadway ve ark., 2004; Stanley, 1998; Tesluk ve ark., 1999).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek uyarlama çalışmasında çeviri-geri çeviri tekniğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar, Açıklayıcı ve Doğrulayıcı faktör analizi ile ortaya konmuştur. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .83 olarak bulunmuştur. Ölçek için test tekrar test güvenilirlik katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır. Veri toplama aracında yer alan her bir maddenin gerçekleşme düzeyini belirlemek için "Tamamen Katılıyorum (5)", "Katılıyorum (4)", "Kısmen Katılıyorum (3)", "Katılmıyorum (2)" ve "Hiç Katılmıyorum (1)" dereceleri kullanılmıştır. Olumlu maddeler 5'den 1'e, olumsuz maddeler 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 9, en yüksek puan ise 45'dir. Puanların yükselmesi örgütsel sinizm düzeyinin arttığını göstermektedir.

### Verilerin Toplanması

Araştırmaya ilişkin veriler, örgütsel sinizm ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı ve önemi konusunda bilgi verildikten sonra, uygulamalar öğretmenlerin ders saatleri dışındaki uygun zaman dilimlerinde gerçekleştirilmiştir.

### Verilerin Analizi

Çalışmanın amacı doğrultusunda, örgütsel sinizm ölçeğine verilen yanıtlara göre örgütsel sinizm puanları elde edilmiştir. Bu puanlar, aritmetik ortalama, standart sapma

şeklinde tablolanmış ve Tablo 1’de verilen ölçek seçenekleri ile puan aralıkları esas alınarak değerlendirilmiştir. Daha sonra bu puanlar, kişisel bilgi formundaki değişkenlere göre düzenlenerek her bir değişkene göre aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış ancak tablolarda yalnızca grupların karşılaştırmasında kullanılan t testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçlarına yer verilmiştir (Büyüköztürk, 2006). Analizlerden önce örgütsel sinizm puanlarının normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov-Simirnov (K-S) testi ile kontrol edilmiştir. K-S testi

sonuçları, örgütsel sinizm puanları için 0,978 ( $p>0.05$ ) olarak bulunmuştur. Bu bulgu, ölçek puanlarının normal dağıldığını ve parametrik testlerin kullanılabilceğini göstermiştir. Anlamlı F değerleri için, ikili karşılaştırmaların yapılmasında, varyans homojenliğinin sağlandığı durumlarda LSD testi kullanılmıştır. Ayrıca, grup değişkenine göre oluşturulan alt grupların her birinin 15’in altında olması durumunda Kruskal Wallis testi kullanılmış ve gruplar arasındaki anlamlı farklılaşmanın, kaynağını belirlemek amacıyla Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Verilerin analizleri için SPSS

**Tablo 1. Verilerin Değerlendirmesinde Esas Olarak Alınan Ölçek Seçenekleri ve Puan Aralıkları**

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Tamamen Katılıyorum	5	4.21-5.00
Katılıyorum	4	3.41-4.20
Kısmen katılıyorum	3	2.61-3.40
Katılmıyorum	2	1.81-2.60
Hiç Katılmıyorum	1	1.00-1.80

## Bulgular

### Kişisel Değişkenler ile İlgili Bilgiler

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin, kişisel bilgilerine ait özellikleri Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Dağılım**

Özellikler	f	%	Özellikler	f	%		
Cinsiyet	Kadın	168	% 52,7	Medeni	Bekâr	82	% 25
	Erkek	157	% 48,3	Durum	Evli	243	% 75
Eğitim Durumu	Ön Lisans	37	% 11	Branş	Sosyal Bilimler	200	% 61
	Lisans	260	% 81		Fen Bilimleri	155	% 39
	Lisansüstü	28	% 8	Mesleki Kıdem	1-5 yıl	69	% 21
Yaş	21-25	30	% 10		6-10 yıl	75	% 23
	26-30	59	% 18		11-15 yıl	62	% 19
	31-35	58	% 17		16-20 yıl	57	% 17
	36-40	68	% 21		21-25 yıl	31	% 10
	41-45	51	% 15		26-30 yıl	31	% 10
	46-50	39	% 12		Okul Türü	İlköğretim	117
51-55	20	% 7	Anadolu Lisesi	80		% 24	
Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni	“İdealimdeki Meslekti”	152	% 47	Ticaret Lisesi		15	% 5
	“Ailem istedi”	26	% 8	Endüstri Lisesi		13	% 4
Diğer	“Mesleki rehberlikten yararlandım”	20	% 6	Turizm Lisesi		10	% 3
	“Puanım uygun olduğu için yazdım”	84	% 26	Özel Okul		26	% 8
	Diğer	43	% 13	Genel Lise		11	% 3
				Dershane	38	%12	
				Kız Meslek Lisesi	15	% 5	

12.00 programı kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan 325 öğretmenin çeşitli demografik özelliklere göre dağılımı incelendiğinde, bayan ve erkek öğretmen oranlarının birbirine yakın dağılım gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin, 168'i (%52,7) kadın, 157'si (%48,3) erkektir. Medeni durum açısından bakıldığında evli öğretmenin sayıca fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 79'u (%23,9) bekâr, 251 (%76,1) evlidir. Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları incelendiğinde, sosyal bilimler branşında görevli öğretmenlerin oranları (%61), fen bilimleri branşında görevli öğretmenlere (%39) göre daha fazladır.

Yaş açısından değerlendirme yapıldığında, 36-40 yaş aralığında görev yapmakta olan öğretmenlerin sayısal oranları yüksektir (%21). Ayrıca öğretmenlerin yaş ortalaması 37 olarak hesaplanmıştır. Mesleki kıdem ile ilgili veriler incelendiğinde, en yüksek katılımı % 23 oranıyla 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin;

en düşük katılımları % 10 oranıyla 21-25 yıl ve 26-30 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin gösterdiği görülmektedir. Öğretmenliği seçme nedenlerine göre dağılım oranları incelendiğinde, en fazla "İdealimdeki meslekti" (%47) ifadesinde bulunan öğretmenler yer aldığı gözlenmiştir. Eğitim durumları ile ilgili verilerde ise; en fazla oran lisans (%81) mezunu öğretmenler oluşturmakta ve bu oranı sırasıyla % 11 ön lisans ve % 8 oranıyla yüksek lisans mezunu öğretmenleri takip etmektedir. Son olarak, okul türüne göre incelendiğinde; en fazla ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler, en azlar ise özel okul, ticaret lisesi, kız meslek lisesi, endüstri lisesi, genel lise ve turizm lisesinde görev yapan öğretmenler bulunmaktadır.

### Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçek maddeleri ve ölçeğin tümüne ilişkin ortalama ve standart sapma düzeyleri Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3. Araştırma Kapsamına Alınan Öğretmenlerin Maddelere ve Ölçeğin Tümüne Ait Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

Madde No	İfadeler	N	$\bar{X}$	ss
1	Çalıştığım okulda, pek çok insan işlerin daha iyiye gideceğine inanır	325	2,96	1,02
2	Çalıştığım okulu, geliştirmek için önerilerde bulunmayı bıraktım.	325	2,64	1,16
3	Çalıştığım okulda, insanların tutumu kötü olduğu için gelecekle ilgili umutlu olmak çok zordur.	325	2,37	1,06
4	Çalıştığım okulda, alışılmış şeyleri değiştirmek, getirilerinden çok sorunlara sebep olur.	325	2,67	1,12
5	Çalıştığım okulda, kişisel girişimler pek fazla önemsenmez.	325	2,63	1,10
6	Çalıştığım okulda, öğretmenler yapmadıkları iş için hak etmedikleri itibarı görürler.	325	2,66	1,19
7	Çalıştığım okulda, öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebilirsiniz.	325	2,34	0,97
8	Çalıştığım okulda, önemli olan kimi tanıdığın değil, neyi bildiğindir.	325	2,64	1,04
9	Çalıştığım okulu, geliştirmek için yaptığım çabalar bilinir.	325	2,60	0,94
Ölçeğin Tümüne Ait			2,61	0,69

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin "Çalıştığım okulda, pek çok insan işlerin daha iyiye gideceğine inanır" maddesine ait ortalama ( $\bar{X}$  =2.96) ile kısmen katılıyorum, "Çalıştığım okulda, alışılmış şeyleri değiştirmek, getirilerinden çok sorunlara sebep olur" maddesine ait ortalama ( $\bar{X}$  =2.67) ile kısmen katılıyorum, "Çalıştığım okulda, öğretmenler yapmadıkları iş için hak etmedikleri itibarı görürler" maddesine ait ortalama ( $\bar{X}$  =2.66) ile kısmen katılıyorum, "Çalıştığım okulu, geliştirmek için önerilerde

bulunmayı bıraktım" maddesine ait ortalama ( $\bar{X}$  =2.64) ile kısmen katılıyorum, "Çalıştığım okulda, önemli olan kimi tanıdığın değil, neyi bildiğindir" maddesine ait ortalama ( $\bar{X}$  =2.64) ile kısmen katılıyorum, "Çalıştığım okulda, kişisel girişimler pek fazla önemsenmez" maddesine ait ortalama ( $\bar{X}$  =2.63) ile kısmen katılıyorum, "Çalıştığım okulu, geliştirmek için yaptığım çabalar bilinir" maddesine ait ortalama ( $\bar{X}$  =2.60) ile katılmıyorum, "Çalıştığım okulda, insanların tutumu kötü olduğu için gelecekle ilgili umutlu olmak çok zordur" maddesine

ait ortalama ( $\bar{X} = 2.37$ ) ile katılmıyorum, “Çalıştığım okulda, öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebilirsiniz” maddesine ait ortalama ( $\bar{X} = 2.34$ ) ile katılmıyorum biçiminde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının ortalamasının ( $\bar{X} = 2.61$ ) Kısmen Katılıyorum aralığında yer aldığı görülmektedir.

*Çeşitli Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri*

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet, Medeni Durum ve Branş Bakımından Farklılıkları

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve branş bakımından farklılıkları aşağıda Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 4. Öğretmenlerin Cinsiyet, Medeni Durum ve Branş Değişkenlerine Göre Örgütsel Sinizm Puanlarına İlişkin T Testi Sonuçları**

Değişkenler	Düzy	N	$\bar{X}$	S	df	t	P
Cinsiyet	Kadın	168	23.38	6.42	323	-0.391	0.696
	Erkek	157	23.66	6.09			
Medeni Durum	Bekâr	82	23.86	6.76	323	0.572	0.568
	Evli	243	23.40	6.08			
Branş	Sosyal Bilimler	200	22.95	6.48	323	-2.062	0.040*
	Fen Bilimleri	125	24.42	5.78			

\*p<0,05

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri [ $t_{(323)} = 0.391, P > 0.05$ ] ve öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel sinizm düzeyleri [ $t_{(323)} = 0.572, P > 0.05$ ] arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin branşları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise, aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu gözlenmiştir [ $t_{(323)} = -2.062; p < 0.05$ ]. Öğretmenlerin

branşlarının Fen Bilimleri ya da Sosyal Bilimleri olması örgütsel sinizm düzeyini değiştirmektedir. Branşı Fen bilimleri olan öğretmenlerin örgütsel sinik bakış açıları daha yüksektir.

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılığı*

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo 5. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişken	Düzy	N	$\bar{X}$	S	K.T.	sd	K.O.	F	P	Anlamlı Fark	
Yaş	A. 21-25	30	23.57	6.46	G.İ.	375.64	6	62.61	1.62	0.14	Fark Yok
	B. 26-30	59	23.42	6.86	G.A.	12292.93	318	38.66			
	C. 31-35	58	25.32	5.46	Toplam	12668.58	324				
	D. 36-40	68	23.96	6.11							
	E. 41-45	51	22.26	6.77							
	F. 46-50	39	22.79	5.63							
	G. 51-55	20	21.62	5.90							
	Toplam	325	23.52	6.25							

P>0,05

Tablo 5’de öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile yaşları arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin yaşları ile örgütsel sinizm arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [ $F_{(6-318)}=1.62; P>0,05$ ].

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılığı  
Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler	Düzye	N	$\bar{X}$	S	K.T.	sd	K.O.	F	p	Anlamlı Fark	
Mesleki Kıdem	A.1-5	69	23.78	5.91	G.İ.	375.11	5	75.02	1.95	0.08*	B-A
	B.6-10	75	24.99	6.59	G.A.	12293.47	319	38.54			B-D
	C.11-15	62	23.79	6.54	Toplam	12668.58	324				B-E
	D.16-20	57	22.64	5.96							
	E.21-25	31	21.53	5.55							
	F.26-30	31	22.42	6.30							
	Toplam	325	23.52	6.25							

\*p<0,1

Tablo 6’da öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında ilişki incelendiğinde; aralarında anlamlı bir ilişkinin var olduğu gözlenmiştir [ $F_{(5-319)}=1.95; p<0.1$ ]. Gruplar arası farkın kaynağını belirlemek için yapılan LSD testinin sonuçlarına göre; mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin aritmetik ortalaması ( $\bar{X} =24.99$ ), mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerin aritmetik ortalaması ( $\bar{X} =22.64$ ) ile mesleki kıdemi 21-25 yıl olan öğretmenlerin aritmetik ortalaması ( $\bar{X} =21.53$ )’ından daha büyüktür.

Bunun sonucunda, mesleki kıdemleri az olan öğretmenlerin örgütsel sinik bakış açılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleğini Seçme Nedenleri Değişkenine Göre Farklılığı*

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleğini seçme nedenleri değişkenine göre Kruskal Wallis Testi analizi sonuçları Tablo 7’da verilmiştir.

**Tablo 7. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenleri Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

Değişken	Düzye	N	Sıra Ortalaması	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
Öğretmenlik Mesleğini Seçim Nedenleri	A. "İdealimdeki meslekti"	152	146,80	4	11.90	0.018*	D-A
	B. "Ailem istedi"	26	158,42				
	C. "Mesleki rehberlikten yararlandım"	20	168,88				
	D. "Puanım uygun olduğu için yazdım"	84	190,43				
	E. Diğer	43	166,71				
Toplam		325					

\*p<0,05



Örgütsel sinizm puanları ile öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlenmiştir [ $\chi^2_{(8)} = 11.90$ ;  $p < 0.05$ ]. Gözlemlenen anlamlı farklılaşmanın, kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U-testi sonucunda, öğretmenliği "İdealimdeki meslekti" olarak tanımlayan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, "Puanım uygun olduğu için yazdım" olarak

tanımlayan öğretmenlere göre daha düşük olduğu gözlenmiştir.

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Eğitim Durumları Değişkenine Göre Farklılığı*

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim durumları değişkenine göre Kruskal Wallis Testi analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8. Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler	Düzye	N	$\bar{X}$	S	K.T.	sd	K.O.	F	p	Anlamlı Fark	
Eğitim Durumu	A.Ön Lisans	37	21.25	6.04	G.İ.	214.31	2	107.16	2.77	0.06*	C-A
	B.Lisans	260	23.80	6.08	G.A.	12454.27	322	38.68			
	C.Lisansüstü	28	23.91	7.65	Toplam	12668.58	324				
	Toplam	325	23.52	6.25							

\* $p < 0,1$

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim durumları arasında yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmiştir [ $F_{(2-322)} = 2.77$ ;  $p < 0,1$ ]. Diğer bir ifadeyle, örgütsel sinizm puanları eğitim durumuna göre değişmektedir. Gruplar arası farkın nereden kaynaklandığını belirlemek için yapılan LSD testinin sonuçlarına göre, ön lisans mezunlarının aritmetik ortalamasının ( $\bar{X} = 21.25$ ), lisansüstü mezunlarının aritmetik ortalamasının ise ( $\bar{X} = 23.91$ ) olduğu ve

bunun sonucu olarak lisansüstü mezunlarının örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu hesaplanmıştır.

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Farklılığı*

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin öğretmenlerin görev yaptığı okul türü değişkenine göre Kruskal Wallis Testi analizi sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 9. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

Değişken	Düzye	N	Sıra Ortalaması	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
Okul Türü	A.İlköğretim	117	140,85	8	31,64	0.000*	I-A
	B. Anadolu	80	184,82				
	C. Ticaret	15	173,23				
	D.Endüstri	13	205,88				
	E. Turizm	10	198,80				
	F. Özel okul	26	131,19				
	G. Genel	11	120,59				
	H. Dershane	38	159,21				
	I. Kız Meslek	15	244,00				
	Toplam		325				

\* $p < 0,01$

Tablo 9'da farklı okul türü gruplarındaki öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının Kruskal Wallis testi sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel sinizm puanları, okul türlerine göre farklılaştığı görülmektedir

[ $X^2_{(8)}=31.64; p<0.01$ ]. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, en yüksek Kız Meslek Lisesi öğretmenlerinin sahip olduğu, bunu Endüstri Meslek lisesi, Turizm Meslek Lisesi, Anadolu Lisesi, Ticaret Meslek Lisesi, Özel Dershane, İlköğretim, Özel Okul, Genel Lise öğretmenlerinin izlediği görülmektedir. Okul türü alt boyutlarında gözlemlenen anlamlı farklılaşmanın, kaynağını belirlemek amacıyla Mann Whitney U-testi yapılmış ve sonucunda, ilköğretimde görev yapan öğretmenleri (A), kız meslek lisesi öğretmenlerinden (I) daha düşük örgütsel sinizm düzeyine sahip olduğu bulunmuştur.

## Tartışma

Bu araştırmanın amacı doğrultusunda, eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri (örgütsel sinik bakış açıları) belirlenmiş ve bu düzeyin çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ilişkin görüşleri verilerin değerlendirmesinde esas olarak alınan puan aralıklarına göre kısmen "Kısmen Katılıyorum" aralığında yer almaktadır. Bu sonuca göre öğretmenler örgütsel sinizm düzeylerinin "orta" düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durum bize, eğitim kurumlarında örgütsel sinizm durumunun azımsanmayacak düzeyde olduğunu göstermektedir. Bunun sonucunda, kurumsal başarı, verimlilik ve gelişim açısından eğitim kurumlarında çeşitli sorunların yaşanacağını söylenebilir. Bu kapsamda mevcut durumun iyileştirilmesi gerekebilir.

Araştırmanın bulguları öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları, örgütsel sinizm düzeylerini etkilememektedir. Bu bulgu alan yazında yer aldığı gibi, örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre değişmediği gerçeği ile uyumlu olduğu düşünülmektedir. Andersson ve Bateman (1997), Bateman, Sakano ve Fujita

(1992), Mirvis ve Kanter (1991), Reichers ark. (1997), Wanous ark. (2000) ve Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları da bu yöndeki bulgumuzu desteklemektedir. Bu bulgu, öğretmenlik mesleğinde, öğretmenlerin mesleki rollerinin cinsiyete göre değişmemesi görüşü ile benzer olmasından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel sinizm düzeylerinin arasında herhangi bir anlamlı farklılık yoktur. Yani, öğretmenlerin bekâr ya da evli olmaları örgütsel sinizm düzeylerini etkilememiştir. Mirvis ve Kanter (1991), Reichers ark. (1997), Wanous ark. (2000) tarafından yapılan araştırmalarda medeni durum açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak Alan yazın incelendiğinde, bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek değer gösterdiğine ilişkin bulgularda yer almaktadır (Delken, 2004).

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branşlarına göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar branşı fen bilimleri olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olduğunu göstermiştir. Branşı fen bilimleri olan öğretmenlerin, branşı sosyal bilimleri olan öğretmenlerine göre araştırmaya ve sorgulamaya daha yatkın olmaları, örgüt içinde gerçekleşen mevcut sorunları daha çok irdeleyici davranışlarda bulunmalarından kaynaklanabilir.

Araştırmada ele alınan diğer bir demografik değişken ise yaş olup; örgütsel sinizm ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Alan yazın incelendiğinde, yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı gözlenmiştir (Andersson, 1996; Bateman ark., 1992; Mirvis ve Kanter, 1991; Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Örgütsel sinizm ile öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum, James (2005) ve Naus (2007) araştırmalarının sonucu ile paralellik göstermektedir. Ayrıca, O'Connel, Holzman ve Armandi (1986) araştırmalarında, hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında ilişki olduğunu bulmuşlar; hizmet süresi 9 yıldan az ya da 15 yıldan çok olan memurların örgütsel sinizm düzeylerinin az olduğunu

belirtmişlerdir (Akt. Brandes, 1997). Araştırma bulgularına göre, genellikle öğretmenlerin mesleki kıdemleri azaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı gözlenmiştir. Alan yazında bunun nedeni ile ilgili yorumlar yapılmasa da, yeni göreve başlamış ya da öğretmenliğinin ilk yıllarında olan bir öğretmenin çalıştığı kuruma ilişkin değişim ve yenilikleri daha kolay gerçekleştirebileceği inancı ve idealist olma düşüncesi çok yoğundur. Yalnız mevcut bu düşüncelerine rağmen, kuruma özgü politika, işleyiş ve uygulamaları tanıdıkça örgüte ilişkin olumsuz tutumları sergileyemeye başlayabilir ve örgütsel sinizm düzeyleri artacağı düşünülebilir. Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenler ise, çalıştıkları kurumları iyi tanıdıkları için örgütsel sinizm etkisi az olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenliği seçme nedenleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark yer almaktadır. Öğretmenliği "İdealimdeki meslekti" olarak tanımlayan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, "Puanım uygun olduğu için yazdım" olarak tanımlayan öğretmenlere göre daha düşük olduğu gözlenmiştir. Öğretmenliği "Puanım uygun olduğu için yazdım" şeklinde ifade eden öğretmenlerin, mesleğe ilişkin hazır bulunuşluk düzeyleri daha düşük ve tutumları daha olumsuz olabilir. İdealindeki mesleğe sahip olamayan bireyde bu nedenle sinik bakış açıları oluşabilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, mezun oldukları eğitim kurumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar öğretmenlerin eğitim durumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde eğitim durumu değişkeni, örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır (Fero, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Eğitim durumu yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi artmaktadır. Bu durum, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin örgütlerindeki mevcut durumu kabullenmekte zorlanmalarından kaynaklanmaktadır (Fero, 2005).

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmaların bulgularına göre, kız meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin

örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu gözlenmiştir. Bunun nedeni, kız meslek lisesi örgütsel kültürünün, eğitim-öğretim işleyiş ve uygulamalarının farklılığından kaynaklandığı varsayılabilir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda şu öneriler geliştirilebilir:

1. Öğretmenlerin mevcut çalışma koşulları ve örgüt kültürleri iyileştirilebilir.
2. Öğretmenlerde sinizme neden durumları azaltmak için hizmet içi eğitimleri verilebilir.
3. Öğretmenler ile okuldaki paydaşlar arasında sosyal bağlar güçlendirilebilir.
4. Öğretmenlerin okula ait aidiyet duyguları geliştirilebilir.
5. Bu çalışma, Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle eğitim örgütlerinde; okulyöneticileri, öğretmenler ve okulda çalışan memurların görüşlerini kapsayacak şekilde planlanabilir.
6. Araştırma grubu olarak; eğitim örgütlerinde anaokulları, akademik örgütler ve farklı örgütlerde bu tarz çalışmalar uygulanabilir.
7. Örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçları ile bağlantılı çalışmalar düzenlenebilir. Bu konuyla bağlantılı olarak; örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel öğrenme, algılanan örgütsel politika, örgütsel vatandaşlık, algılanan örgütsel destek, örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 3(126), 269-292.
- Andersson, L., (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework, *Human Relations*, No. 49, 1395-1418.
- Andersson, L.M. and Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects, *The Journal of Organizational Behavior*, No.18, 449-470.
- Büyüköztürk, Ş. (2006), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Brandes, P.M (1997), *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Unpublished Doctora Dissertation. The University of Cincinnati.
- Brandes, P. and Das, D. (2006). *Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications*, Employee Health, Coping and Methodologies (Edt. Pamela L.Perrewew, Daniel C. Ganster), JAI Press, New York, 233-266.
- Bateman, T.S., Sakano, T., and Fujita, M. (1992), Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership, *The Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 768-771.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. and Rubin, R.S. (2005), Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change, *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199-208.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 2 (23), 341-352.
- Delken, M. (2004), *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Unpublished Master Dissertation, Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.
- Efiltili, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008), *Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması*, 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Kitabı, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- 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 Kitabı (s. 513-523). Sakarya: Sakarya Üniversitesi, ,
- Fero, H. C. (2005), *Flow and Cynicism in the Workplace*. Unpublished Doctor Dissertation, Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Goldner, F.H., Ritti, R.R., and Ference, T.P. (1977), The Production of Cynical Knowledge in Organizations, *American Sociological Review*, 42(4), 539-551.
- Gökberk, M. (1999), *Felsefe Tarihi*, Remzi Kitapevi, İstanbul. İnternette 30 Nisan 2008'de <http://tr.wikipedia.org/wiki/Kinizm> adresinden alınmıştır.
- Güzeller, C.O. ve Kalağan, G. (2008). *Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması Ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi*. 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı (ss.87-94). Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Hançerlioğlu, O. (1993), *Dünya İnançları Sözlüğü*, Remzi Kitapevi, İstanbul,
- Hançerlioğlu, O. (2000), *Felsefe Ansiklopedisi Kavramlar ve Akımlar*, Cilt 3 (İ-K), Remzi Kitapevi, İstanbul.
- 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 Doctor Dissertation, The Florida State University College Of Business, Florida
- Karasar, N., (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel yayın Dağıtım, Ankara.
- Kasapoğlu, M.A. (1992), *Sağlık Sosyolojisi Türkiye'den Araştırmalar*, Sosyoloji Derneği Yayınları VI, Ankara.
- Kutanis, R.Ö. ve Çetinel, E. (2009), *Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? : Bir Örnek Olay*, 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı (ss. 686-690). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.
- Mantere, S. and Martinsuo, M. (2001). *Adopting*

- and questioning strategy: exploring the roles of cynicism and dissent. Paper to be presented at 17th EGOS. European Group for Organisation Studies, Colloquium, July 5-7, 2001 Lyon, France.
- Metzger, M.D. (2004). *A Qualitative Inquiry into the Formation of Beliefs in a Police Organization*. Unpublished Doctoral Dissertation, The George Washington University, Washington
- Mirvis, P.H. and Kanter, D.L. (1991), Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce, *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Naus, A.J.A.M. (2007), *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*. Unpublished Doctor Dissertation, Maastricht University, Maastricht.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P. and Austin, J. T. (1997), Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change, *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Schyns, P. and Koop, C. (2007), *Political Cynicism: Characteristics and Consequences of a Growing Phenomenon*, Paper to be presented at the 4th General ECPR Conference, Pisa, Italy, 6-8 September, 1-19.
- Stanley, D.J. (1998). *Employee Cynicism About Organizational Change: Development and Validation of a Measure*. Unpublished Master Dissertation, The University of Western Ontario, Ontario
- Tesluk, P.E., Vance, R.J, ve Mathieu, J.E. (1999). Examining Employee Involvement in the Context of Participative Work Environments. *Group Organization Management*, 3 (24), 271-299
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008), Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Treadway, D.C., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., Kacmar, C.J., Douglas, C., Ammeter, A.P., ve Buckley, M.R. (2004). Leader political skill and employee reactions. *The Leadership Quarterly*, 4 (15), 493-513.
- Ulaş, S.E. (2002), *Felsefe Sözlüğü*, Bilim Sanat Yayınları, Ankara.
- Wanous, J.P, Reichers, A.E, and Austin, J.T. (2000), Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and correlates, *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.

## Summary

### Introduction

Educational organizations have dynamic structures of which inputs and outputs are human beings. As it is the case in all other organizations, educational organizations are influenced by several factors such as individuals' (teachers, school managers) attitudes, interests, lifestyles, cultural backgrounds, belief systems, values and personal characteristics. In this respect, the concept of cynicism appears which has its source in organizational or personal characteristics, and is composed of negative opinions, emotions and behavioral attitudes against the organization. The aim of this study is to determine the organizational cynicism levels of those teachers who are employed in elementary and secondary schools, and to investigate if this level shifts according to various variables.

### Methodology

This research was conducted by using the survey model. The area of this research covers the teachers who works in 2007-2008 academic year in elementary and secondary schools in Antalya city center and the sampling of this research is formed by 330 teachers who were chosen by simple random sampling method. This research was developed as a result of several statistical analyses on 325 teachers.

In this research, the organizational cynicism scale which was developed by Vance, Brooks and Tesluk (1997) is used. Güzeller and Kalağan (2008) adapted the scale to Turkish. In the adaptation of the scale, the translation/back-translation method was employed. The evidences about the structural validity of the scale are presented through Exploratory and Confirmatory factor analyses. Cronbach's alpha internal consistency coefficient, which was measured to define the reliability of the scale, was found as .83. The test-retest reliability coefficient for the scale was measured as .83. The scale consists of 9 items; while six of which are positive, the other three are negative.

In this data analysis; T – test, simple variance analysis, Kruskal Wallis test, Mann Whitney U – test is used.

### Findings

According to the findings of the research; a meaningful relation between the teachers' organizational cynicism level and with their branches, occupational seniorities, educational status, the type of school where they work, the reason why they choose being a teacher is found; on the other hand there is no meaningful relation between the teachers' organizational cynicism level with the teachers' gender, marital status, career developments according to their appellations and age.

### Discussion

According to the scale which is used in the evaluation of the data, the teachers' opinions on organizational cynicism partially fall into the "Partially Agree" interval. Thus, it can be concluded that teachers' level of organizational cynicism is "intermediate". This result indicates that the organizational cynicism in educational institutions is in a considerable level. As a result of this, it can be argued that several problems might be experienced in educational institutions in terms of institutional success, efficiency and development.

The organizational cynicism level of teachers in natural sciences is more than that of those in social sciences. The reason of this result can be the fact that teachers in the field of natural sciences are more inclined to research and to question than those in social sciences, thus they may adopt a more questioning approach towards the problems within the organization. There is a significant relation between teachers' organizational cynicism levels and their professional seniority. It was observed that teachers' organizational cynicism levels increase as their professional seniority levels decrease. As their professional seniority increases, it can be argued that the degree to which they are influenced by organizational cynicism decreases, since they get more used to the institution in which they are employed. The level of organizational cynicism of the teachers who explained the reason of their job choice as "I have chosen this job, since my educational qualifications met the requirements" is more than the level of those who explained it as "Teaching was the ideal job for me". The reason of this might

be their low eagerness level for the job and more negative attitudes towards it. As the educational background becomes higher, the level of organizational cynicism increases. This might be a result of more educated individuals' difficulty to espouse the current situation in their organizations (Fero, 2005). It was also observed that teachers working in girls' vocational high schools presented high levels of organizational cynicism. It can be argued that this result stems from different organizational culture and different educational practices in girls' vocational high schools.

In accordance with the findings of the study; teachers' current working conditions and organizational cultures can be revised, teachers can be provided with in-service training programs in order to cope with the factors that give rise to cynicism, social ties between teachers and the personnel in schools can be strengthened, and teachers' sense of belonging to the school that they work in can be improved. Also, the study can be patterned in a different work group. Studies on the reasons and results of organizational cynicism can be conducted.