



## İLKOKUL, ORTAOKUL VE LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİSİZM ALGILARININ İNCELENMESİ\*

REVIEW OF PRIMARY, SECONDARY AND HIGH SCHOOL TEACHERS'  
PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CYNICISM

Gökhan KAHVECİ<sup>1</sup>  
Zülfü DEMİRTAŞ<sup>2</sup>

### Öz

Bu araştırmanın amacı; ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin Örgütsel Sinisizm algılarını belirlemektir. Araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Rize ili merkez ve tüm ilçelerinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 2219 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kalağan'ın (2009) Türkçe'ye uyarladığı Örgütsel Sinisizm Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde t-Testi, Mann-Whitney U Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algılarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel Sinisizm algılarının, Yaş, Medeni Durum, Mesleki Hizmet Süresi, Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ve Okul Türü değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılaştığı; Cinsiyet değişkeni açısından ise benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul, Öğretmen, Örgütsel Sinisizm

### Abstract

Purpose of this study is to determine organizational cynicism perception of primary, secondary and high school teachers. The research is based on the screening model. The sample group of the research is consisted of 2219 teachers who were working for primary, secondary and high schools of Rize province, City center and all districts during academic year of 2013-2014. The data collection tool used for the research is the Organizational Cynicism Scale adapted to Turkish by Kalağan (2009). T-Test, Mann-Whitney U Test, One-way Variance Analysis (ANOVA) and Kruskal Wallis Test were used for analyzing the data collected during the research. The research concluded that teachers have low levels of Organizational Cynicism perception and the level varies significantly based on *Age, Marital Status, Tenure, Years of Service at the Current School and Type of School*. It is concluded that organizational cynicism perceptions of the teachers are similar in terms of *Gender* variable.

**Key Words:** School, Teacher, Organizational Cynicism

\*Bu çalışma Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalında yürütülmekte olan; danışmanlığını Doç. Dr. Zülfü DEMİRTAŞ'ın yapmakta olduğu doktora tezinden üretilmiştir.

<sup>1</sup>Arş.Gör., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü,  
[gokhannkahveci@gmail.com](mailto:gokhannkahveci@gmail.com)

<sup>2</sup>Doç.Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Elazığ. [demirtaszulfu@gmail.com](mailto:demirtaszulfu@gmail.com)

## 1. GİRİŞ

Günümüzde sosyal yaşamda pek kullanılmayan sinisizm, soyut bir kavramdır. Pek çok kavramı içine alarak bir durumu anlatmakla beraber; güven, alaycı tutumlar, tükenmişlik gibi kavramlarla yoğun ilişki içerisindedir. Temeli felsefeye dayanan sinisizm kavramı psikoloji, sosyoloji, insan kaynakları yönetimi gibi farklı disiplinlerden beslenmektedir. Bunun yanında günümüz kamu kurum ve kuruluşlarında sinisizm çokça hissedilmeye başlanmıştır (Sur, 2010; Kılıç, 2013). Sinisizm kavramı, bir düşünce tarzı ve bir yaşam biçimi olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır (Brandes, 1997). Bu kavramın kökeni M.Ö. dördüncü Yüzyıla kadar gitmektedir. Sinisizm kelimesinin, Yunanca köpek anlamına gelen *kyon* kelimesinden veya Atina yakınlarında Sinikler'in okulunun bulunduğu bir kasaba olan Cynosarges'ten gelmiş olabileceği belirtilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Antik sinisizmin en önemli temsilcileri Antisthenes (M.Ö 446-366) ve Sinoplu Diyojen'dir (M.Ö 404-323). Antisthenes sadece bir asa, pelerin ve kuru ekmek gibi ihtiyaçlarını taşıdığı bir çanta ile hayatını devam ettirmekteydi. Bu sade yaşamı ona başkalarının materyalizm ve bencillik düşüncelerini eleştirmesine olanak vermektedir (Laursen, 2009). Helvacı'ya (2010) göre, sinikler dünya materyalizmi adına her şeyi reddetmekte ve sade bir hayat tarzını benimsemektedirler. İnsanların bencilliğini ve politik düzeni kıyasıya eleştirmekte ve bunu yaparken kendi eleştirdikleri hayatın bir parçası olmamaktadırlar. Sinik felsefesini benimsemiş bireylere sinik ya da kinik denilmektedir. Oxford İngilizce Sözlüğü, sinik tutuma sahip bireyleri (sinikleri) "insan dürtülerinin ve eylemlerinin samimiyetine ve iyiliğine inanmamak için eğilim gösteren ve bunu da küçümseme ve alayla ifade eden kişiler" olarak tanımlamıştır (Brandes, 1997). Sinisizm, tarih içerisinde düzeni eleştirip kişiyi ön plana çıkartmayı hedefleyen ve bazıları tarafından kısmen olumlu bir anlam taşıdığı düşünülen bir kavramken günümüzde olumsuzluk ifade eden bir kavram haline dönüşmüştür. Bu durum eski ve modern siniklerde ayrışmaya neden olmuştur. Ancak hem eski siniklerde hem de modern siniklerde bulunan ortak nokta umutsuzluktur. Eski sinikler, yenemeyecekleri ve yenme umutları olmayan bir sistemle, toplumla savaşmışlardır. Modern sinikler ise ya kişinin kendinde bulunan kişilik siniği ya da toplumun onlara yaşattıklarından dolayı sinik olduklarını iddia etmişlerdir. Aynı şekilde gelişim ve değişime dair umutlarının da olmadığını belirtmişlerdir (Delken, 2004; Helvacı, 2010).

Sinisizm, kelime kökeninden de anlaşıldığı üzere felsefi temellere dayandığı gibi; din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde çalışma konusu olmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010). İlgili literatür incelendiğinde sinisizmin birçok farklı tanımının olduğu görülmektedir. Andersson ve Bateman'a (1997) göre sinisizm otoriteye ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumları yansıtmaktadır. Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005) ise sinisizmi, insanların genel olarak kararlarına veya eylemlerine yönelik açıkça veya örtülü olarak ortaya çıkan inançsızlık şeklinde tanımlamaktadır. Fieschi ve Heywood (2004) sinisizmin bünyesinde güven eksikliği, isteksizlik, alaycı tutum ve düşük beklenti gibi birçok özelliği barındıran bir kavram olduğunu belirtmektedir. James'e (2005) göre sinisizm umutsuzluk, engellenme ve düş kırıklığı ile karakterize edilen bir tutumdur. Sinisizm kavramı iş sinisizmi, örgütsel sinisizm, yönetime yönelik sinisizm ve örgütsel değişim sinisizmi, gibi farklı şekillerde ilgili literatürde yer almaktadır. Değişime yönelik sinisizm, belirli bir örgütsel değişim programına yönelik, yönetimin açıkladığı veya ima ettiği gerekçelere duyulan inançsızlık şeklinde tanımlanmaktadır. Yönetime yönelik sinisizm ise genelde yönetimin kararları ve eylemleri için açıkladıkları nedenlere duyulan güvensizliktir (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005). Örgütsel sinisizm çalışmaları 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında gelişme göstermeye başlamış ve sinisizm kavramına göre ilgili literatürde daha yeni bir kavram haline

gelmiştir (Kalağan, 2009). Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yapılan araştırma ile örgütsel sinisizm kavramı ortaya çıkmıştır (James, 2005).

Örgütsel sinisizm özellikle 1990'lı yılların başlangıcından günümüze işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlardan araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). İlgili literatüre bakıldığında örgütsel sinisizm kavramı ile ilgili genel bir tanım bulunmadığı görülmektedir. Dean ve arkadaşlarına (1998) göre örgütsel sinisizm, kişinin çalıştığı örgütüne karşı olan negatif tutumdur. Bu tanımda üç boyut göze çarpmaktadır: (1) Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanış (2) Örgüte karşı negatif duygular ve (3) Örgüte yönelik kötuleyici (negatif) eğilimler ve bu inanışlarla, etkenlerle tutarlı olan kritik davranışlar. Kalağan'a (2009) göre örgütsel sinisizm, birçok nesneyle ilişkilendirilebilen ve bir hedeften diğerine genelleme yapılabilen bir tutumu ve deneyim sonucunda gelişen öğrenilmiş bir inancı temsil etmektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde, örgütsel sinisizm kavramı James (2005) tarafından, bir bireyin olumsuz inançlarla, duygularla ve ilişkili davranışlarla şekillenen işveren örgütüne ilişkin tutumlarla bağlantılı olup; çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimlerin geçmişine bir cevap olarak tanımlanmıştır. Turner ve Valentine (2001) ise örgütsel sinisizmi güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanları karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin bir boyutu olarak tanımlamaktadır. Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) örgütsel sinisizmin işgörenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündüğü zaman ortaya çıktığını ifade etmektedir.

Naus, Iterson ve Roe'ye (2007) göre işgörenlerin örgüt hakkında oluşan dürüstlük eksikliği, sahtekârlık, samimiyetsizlik algıları veya deneyimleri örgütsel sinisizme yol açabilir. Benzer olarak Davis ve Gardner (2004) örgütsel sinisizm algıları yüksek işgörenlerin örgütün doğruluk, dürüstlük ve adaletten yoksun olduğuna; bunun yanında örgüt içinde alınan kararların samimi olmadığına inandıklarını belirtmektedir. Örgüt içerisinde olumsuz tavrın gelişmesine katkıda bulunan hoşnutsuzluk kaynakları; toplu işten çıkarılma yaygınlığı, kurumsal skandallar, psikolojik kontratın kaldırılması, üst denetçi yardımı eksikliğinin hissedilmesi gibi birçok durumda örgütsel sinik tavırların belirtileri, yöneticiler veya temsilcisi niteliğindeki üst seviye yöneticilere yöneltilmektedir. Dahası örgütsel sinisizmin; ödül veya ceza verme yetisine sahip kişilere, umutsuzluk, düş kırıklığı, gerçeklerin görülmesi ve güvensizliğe yönelttiği öngörülmektedir. Aynı zamanda fazla yüklenilmiş görevler ve verilen sözlerin yerine getirilmemesi örgütsel sinisizmin geçmişini oluşturduğu düşünülmektedir (Byrne ve Hochwarter, 2008). Cartwright ve Holmes'e (2006) göre ise; uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkili olmayan liderlik ve yönetim, örgütteki yeni görevler, örgütlerin küçülmesi, örgütlerde yönetim kademelerinin azaltılması ile işe karar veren ve uygulayan arasındaki kademelerin mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılması örgütlerde sinisizm davranışlarının oluşmasına neden olmaktadır.

Örgütsel sinisizm üç boyut altında toplanmaktadır (Dean, vd., 1998). Bu boyutlar, *inanç*, *duygu* ve *davranıştır*. *Inanç* boyutunda; örgütün bütünlük ve dürüstlükten yoksun olduğuna inanılmaktadır. Örgüt içinde bulunan sinikler, uygulama ve eylemlerin doğruluk, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerden uzak gerçekleştirildiğini düşünmektedirler. *Duygu* boyutunda; sinikler, örgütlerini hor görmekte ve küçümsemektedirler. Bunun yanında örgütlerine karşı öfke duymaktadırlar. Onlar aynı zamanda örgütlerini düşündükleri zaman üzüntü, nefret ve utanç yaşayabilirler. Bu yüzden, sinisizm olumsuz birçok duyguyla ilgilidir. Son olarak *davranış* boyutunda; çoğu zaman aşağılayıcı ve olumsuz davranış eğilimlerini içermektedir. Örgüt içerisindeki sinik davranışlar; kendiliğinden olan belli davranışlardan farklı olarak, bazı davranış türlerine karşı eğilimleri kapsamaktadır. Örgütte dürüstlük ve samimiyet eksikliğine yönelik yapılan eleştiriler şeklinde ortaya çıkabilmektedir. İşgörenler

aynı zamanda sinik tutumlarını ifade etmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı, kullanabilirler.

Örgütsel Sinisizm ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar incelendiğinde, (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Arabacı, 2010; Aslan ve Yılmaz, 2013; Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kılıç; 2013; Özgan, Çetin ve Külekçi, 2012; Özler, Atalay ve Şahin, 2010; Polat, 2013; Tınaztepe, 2012; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013) az sayıda çalışmanın olduğu söylenebilir. Yurtdışında yapılan araştırmalar incelendiğinde ise Örgütsel Sinisizm konusunda yapılan çalışmaların, (Abraham, 2000; Anderson ve Bateman 1997; Brown ve Cregan, 2008; Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Cole, Bruch ve Vogel, 2006; Eaton, 2000; Eaton ve Struthers, 2002; FitzGerald, 2002; Pugh, Skarlicki ve Passel, 2003; Reichers, Wanous ve Austin, 1997; Wu, Neubert ve Yi, 2007) genelde eğitim ile ilgili olmadığı anlaşılmıştır. Yukarıdaki bilgiler ışığında Örgütsel Sinisizm konusunda yurtiçi ve yurtdışında yapılacak olan araştırmaların sayısının artırılmasının, kavramın daha iyi anlaşılmasına, katkı sağlaması beklenmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı; ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin Örgütsel Sinisizm algılarını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda alt amaçlar belirlenerek aşağıda sunulmuştur.

1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algıları; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi ve okul türü değişkenleri açısından farklılaşmakta mıdır?

### **2. YÖNTEM**

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi hakkında bilgilere yer verilmiştir.

#### **Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma tarama modeli esas alınarak tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu olduğu şekliyle ortaya çıkarmayı amaçlayan yaklaşımlardır. Bunun yanında araştırmaya konu olan, bireyler veya nesnelere, kendi koşulları içinde değerlendirilerek olduğu gibi tanımlanır (Karasar, 2008).

#### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2013-2014 öğretim yılında Rize ili merkez ve tüm ilçelerinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmemiş, evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Böylece Rize ilinde görev yapmakta olan toplam 4101 öğretmene uygulama yapılmıştır. Uygulama sonucunda toplam 2219 (%54.1) öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Katılımcıların 1181'i (%53.2) kadın, 1038'i (%46.8) erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların 940'ı (%42.4) 21-30 yaş, 835'i (%37.6) 31-40 yaş, 321'i (%14.5) 41-50 yaş ve 123'ü (%5.5) 51-60 yaş aralığında bulunmaktadır. Bunun yanında katılımcıların mesleki hizmet süresine göre dağılımı 893'ü (%40.2) 1-5 yıl, 505'i (%22.8) 6-10 yıl, 321'i (%14.5) 11-15 yıl, 301'i (%13.6) 16-20 yıl ve 199'u (%9) 21 üzeri yıl şeklindedir. Çalışılan okuldaki hizmet süresine göre dağılımına bakıldığında 1676'sı (%47.5) 1-5 yıl, 351'i (%15.9) 6-10 yıl, 99'u (%4.5) 11-15 yıl, 72'si (%3.2) 16-20 yıl ve 21'i (%0.9) 21 üzeri yıl hizmet süresine sahiptir. Okul türü değişkenine göre dağılıma bakıldığında ise

katılımcıların 665'i (%30) ilkokulda; 751'i (%33.8) ortaokulda ve 803'ü (%36.2) lisede görev yapmaktadır.

### Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında kullanılan Örgütsel Sinisizm Ölçeği Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alındıktan sonra merkez ve tüm ilçelerde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselere araştırmacı tarafından dağıtılmış ve toplanmıştır. Ölçme aracının uygulanması 20 Mayıs-1 Temmuz 2014 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

### Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde SPSS 20.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 20.0 paket programları kullanılmıştır. Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi AMOS 20.0 programı ile gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerinin değerlendirilmesinde  $\chi^2/df$ , CFI, RMSEA ve SRMR uyum indeksleri kullanılmıştır. Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin toplamı ve boyutları için; *cinsiyet* ve *medeni Durum* değişkenleri açısından grup ortalamaları arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla varyansların homojen olduğu durumlarda parametrik testlerden T-testi; homojen olmadığı durumlarda ise parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi yapılmıştır. *Yaş*, *mesleki hizmet süresi*, *çalışılan okuldaki hizmet süresi* ve *okul türü* değişkenleri açısından grup ortalamaları arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla varyansların homojen olduğu durumlarda parametrik testlerden Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Varyansların homojen olmadığı durumlarda ise parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis testi gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin toplamı ve boyutları için frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Yukarıda değinilen analizlerin yapılmasında SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır.

### Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında veriler ölçekler aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin toplanmasında *Örgütsel Sinisizm Ölçeği* kullanılmıştır. Bununla birlikte katılımcıların birtakım özelliklerini belirleyebilmek için araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

*Örgütsel Sinisizm Ölçeği*: Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan "Örgütsel Sinisizm Ölçeği" 13 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinisizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır. Örgütsel sinisizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Brandes ve diğerleri (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin .63 ile .81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin .75 ile .80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin .54 ile .80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .86, .80 ve .78 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan likert tipi ölçek için; tamamen katılıyorum (5.00-4.20), katılıyorum (4.19-3.40), kısmen katılıyorum (3.39-2.60), katılmıyorum (2.59-1.80) ve hiç katılmıyorum (1.79-1.00) şeklinde derecelendirme yapılmıştır. Ölçeğin kesim noktalarını belirlemek için puan genişliği beşe bölünmüştür ( $4/5=0.80$ ). Ölçme aracının bu araştırma için geçerlik düzeyinin belirlenmesine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış; güvenilirlik düzeyinin belirlenmesine ilişkin ise Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

### Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçme aracının orijinal formunda yer alan faktör yapılarının bu araştırma kapsamında doğrulanıp doğrulanmadığının saptanması amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir:  $\chi^2/df=2.308$  ( $p<.01$ ), CFI=0.95, RMSEA= 0.08 ve SRMR=0.05. Elde edilen bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir (Hu ve Bentler, 1999; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 2011; Sümer, 2000).

Hesaplanan faktör yükleri Bilişsel gizil değişkeni için .70 ile .84 arasında; Duyuşsal gizil değişkeni için .85 ile .94 arasında ve Davranışsal gizil değişkeni için .59 ile .74 arasında değişmektedir. Bunun yanında Örgütsel Sinisizm Ölçeğini oluşturan gizil değişkenlere ait kovaryansların .60 ile .68 arasında değiştiği görülmüştür. Yukarıda yapılan hesaplamalar sonucunda ölçme aracının orijinal formunda yer alan faktör yapılarının bu araştırma kapsamında doğrulandığı dolayısıyla ölçme aracının yeterli düzeyde geçerliğe sahip olduğu anlaşılmıştır.

### Güvenirlilik Analizi

Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin toplamının ve boyutlarının güvenirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan güvenirlik katsayıları sırasıyla, Bilişsel boyut için .89; Duyuşsal boyut için .95; Davranışsal boyut için .79 ve ölçeğin toplamı için .92 şeklindedir. Elde edilen bu sonuçlar ışığında ölçme aracının yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

### 3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin toplamına ve boyutlarına (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) ilişkin algıları Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo1.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Sinisizm	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>
Bilişsel	2219	2.24	0.84
Duyuşsal	2219	1.78	0.89
Davranışsal	2219	2.39	0.84
Toplam	2219	2.15	0.71

Tablo 1’e göre öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algıları, Bilişsel boyut [ $\bar{X}=2.24$ ] Davranışsal boyut [ $\bar{X}=2.39$ ] ve ölçeğin toplamı için [ $\bar{X}=2.15$ ] katılmıyorum; Duyuşsal boyut [ $\bar{X}=1.78$ ] için ise hiç katılmıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir.

### Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları

Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algı ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi ve Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarına İlişkin Cinsiyet Değişkeni Açısından t-Testi ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel Sinisizm	Cinsiyet	n	X	SS	Levene Testi			t-Testi	
					F	p	t	SD	p
Duyuşsal	Kadın	1181	1.78	0.88	.582	.446	-.046	2217	.964
	Erkek	1038	1.79	0.90					
Davranışsal	Kadın	1181	2.41	0.84	.003	.957	.895	2217	.371
	Erkek	1038	2.37	0.83					
Toplam	Kadın	1181	2.14	0.71	.420	.517	-.354	2217	.723
	Erkek	1038	2.15	0.72					

  

Mann-Whitney U Testi							
		Sıra Ort.	Sıra Top.	U	Z	p	
Bilişsel	Kadın	1181	1090.69	1288110.50	590139.500	-1.521	.128
	Erkek	1038	1131.96	1174979.50			

  

		Levene Testi		F=6.380	p=.012
--	--	--------------	--	---------	--------

Tablo 2'ye göre Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin toplamında, Duyuşsal ve Davranışsal boyutlarında varyansların homojen olduğu; Bilişsel boyutta ise varyansların homojen olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algı ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-Testi ve Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre; ölçeğin toplamı [ $t_{(2217)}=.420$ ;  $p>.05$ ], Duyuşsal [ $t_{(2217)}=-.046$ ;  $p>.05$ ], Davranışsal [ $t_{(2217)}=.895$ ;  $p>.05$ ] ve Bilişsel [ $Z=-1.521$ ;  $p>.05$ ] boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algılarının cinsiyet değişkeni açısından benzerlik gösterdiği söylenebilir.

### Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları

Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algı ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarına İlişkin Medeni Durum Değişkeni Açısından t-Testi Sonuçları

Örgütsel Sinisizm	Medeni Durum	n, X ve SS Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
		n	X	SS	F	p	t	SD	p
Bilişsel	Bekâr	705	2.27	0.83	.855	.355	.941	2217	.347
	Evli	1514	2.23	0.84					
Duyuşsal	Bekâr	705	1.85	0.90	.432	.511	2.429	2217	.015*
	Evli	1514	1.75	0.88					
Davranışsal	Bekâr	705	2.55	0.84	.001	.971	6.099	2217	.000**
	Evli	1514	2.32	0.83					
Toplam	Bekâr	705	2.23	0.71	.498	.480	3.539	2217	.000**
	Evli	1514	2.11	0.71					

\*\*p<.01\*; \*p<.05

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin toplamında ve tüm boyutlarında varyansların homojen olduğu görülmüş ve t-Testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; *medeni durum* değişkeni açısından ölçeğin toplamı [ $t_{(2217)}=3.539$ ;  $p<.01$ ], Duyuşsal [ $t_{(2217)}=2.429$ ;  $p<.05$ ] ve Davranışsal [ $t_{(2217)}=6.099$ ;  $p<.01$ ] boyutları için anlamlı farklılık olduğu, Bilişsel [ $t_{(2217)}=.941$ ;  $p>.05$ ] boyut için ise anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Anlamlı farklılıklara bakıldığında, ölçeğin toplamında [ $\bar{X}=2.23$ ], Duyuşsal [ $\bar{X}=1.85$ ] ve Davranışsal [ $\bar{X}=2.55$ ] boyutları açısından bekâr öğretmenlerin algılarının evli öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bilişsel [ $\bar{X}=2.27$ ] boyut açısından ise öğretmenlerin algıları *medeni durum* değişkeni açısından benzerlik göstermektedir.

### Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları

Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algı ortalamalarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarına İlişkin Yaş Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi											
Örgütsel Sinisizm	Yaş	n	X	SS	V. K	K.T	SD	K.O	F	p	Tukey
Bilişsel	21-30 (1)	940	2.30	0.85	G.A	4.290	3	1.430	2.020	.109	-
	31-40 (2)	835	2.21	0.85	G.İ	1567.756	2215	.708			
	41-50 (3)	321	2.22	0.80	Toplam	1572.046	2218				
	51-60 (4)	123	2.19	0.80							
Davranışsal	21-30 (1)	940	2.59	0.84	G.A	78.506	3	26.169	38.690	.000*	1>2
	31-40 (2)	835	2.32	0.82	G.İ	1498.134	2215	.676			1>3
	41-50 (3)	321	2.13	0.74	Toplam	1576.639	2218				1>4
	51-60 (4)	123	2.04	0.75							
Toplam	21-30 (1)	940	2.26	0.74	G.A	22.051	3	7.350	14.468	.000*	1>2
	31-40 (2)	835	2.09	0.71	G.İ	1125.295	2215	.508			1>3
	41-50 (3)	321	2.03	0.64	Toplam	1147.346	2218				1>4
	51-60 (4)	123	1.98	0.65							

  

Kruskal Wallis Testi						
Boyut	Yaş	n	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	SD	p
Duyuşsal	21-30	940	1170.56			
	31-40	835	1071.82			
	41-50	321	1065.04	16.341	3	.001*
	51-60	123	1023.72			

\*p<.01 Not: V.K: Varyansın Kaynağı; K.T: Kareler Toplamı; K.O: Kareler Ortalaması; G.A: Gruplar Arası; G.İ: Gruplar İçi

Tablo 4'e göre Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin toplamında, Bilişsel ve Davranışsal boyutlarında varyansların homojen olduğu; Duyuşsal boyutta ise varyansların homojen olmadığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre; yaş değişkeni açısından ölçeğin toplamı [ $F_{(2215)}=14.468$ ;  $p<.01$ ], Duyuşsal [ $X^2_{(3)}=16.341$ ;  $p<.01$ ] ve Davranışsal [ $F_{(2215)}=38.690$ ;  $p<.01$ ] boyutları için anlamlı farklılık olduğu; Bilişsel [ $F_{(2215)}=.941$ ;  $p>.05$ ] boyut için ise anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Anlamlı farklılıklara bakıldığında, ölçeğin toplamında [ $\bar{X}=2.26$ ], Duyuşsal [ $Sıra Ort.=1170.56$ ] ve Davranışsal [ $\bar{X}=2.59$ ] boyutları açısından 21-30 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin algılarının diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bilişsel [ $\bar{X}=2.30$ ] boyut açısından ise öğretmenlerin algıları yaş değişkeni açısından benzerlik göstermektedir.



### Mesleki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları

Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algı ortalamalarının mesleki hizmet süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarına İlişkin Mesleki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi											
Örgütsel Sinisizm	Mesleki Hizmet Süresi	n	X	SS	V. K	K.T	SD	K.O	F	p	Tukey
Bilişsel	1-5 yıl (1)	893	2.27	0.84	G.A	5.033	4	1.258	1.778	.131	-
	6-10 yıl (2)	505	2.28	0.89	G.İ	1567.013	2214	.708			
	11-15 yıl (3)	321	2.19	0.80	Toplam	1572.046	2218				
	16-20 yıl (4)	301	2.15	0.78							
	21-üzeri (5)	199	2.25	0.84							
Toplam	1-5 yıl (1)	893	2.24	0.74	G.A	22.859	4	5.715	11.252	.000*	1>3
	6-10 yıl (2)	505	2.18	0.73	G.İ	1124.487	2214	.508			1>4
	11-15 yıl (3)	321	2.08	0.68	Toplam	1147.346	2218				1>5
	16-20 yıl (4)	301	1.98	0.64							
	21-üzeri (5)	199	2.00	0.64							
Kruskal Wallis Testi											
Boyut	Mesleki Hizmet Süresi	n	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	SD	p					
Duyuşsal	1-5 yıl	893	1152.12								
	6-10 yıl	505	1122.91								
	11-15 yıl	321	1094.43	12.620	4	.013*					
	16-20 yıl	301	1030.71								
	21 ve üzeri	199	1033.26								
Davranışsal	1-5 yıl	893	1254.42								
	6-10 yıl	505	1145.53								
	11-15 yıl	321	1038.44	126.923	4	.000**					
	16-20 yıl	301	868.68								
	21 ve üzeri	199	852.18								

\*\*p<.01; \*p<.05

Tablo 5'e göre Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin toplamında ve Bilişsel boyutunda varyansların homojen olduğu; Duyuşsal ve Davranışsal boyutlarda ise varyansların homojen olmadığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre; mesleki hizmet süresi değişkeni açısından ölçeğin toplamı [ $F_{(2214)}=11.252$ ;  $p<.01$ ], Duyuşsal [ $X^2_{(4)}=12.620$ ;  $p>.05$ ] ve Davranışsal [ $X^2_{(4)}=126.923$ ;  $p<.01$ ] boyutları için anlamlı farklılık olduğu; Bilişsel [ $F_{(2214)}=1.778$ ;  $p>.05$ ] boyut için ise anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Anlamlı farklılıklara bakıldığında, ölçeğin toplamında [ $\bar{X}=2.24$ ], Duyuşsal [ $Sıra Ort.=1152.12$ ] ve Davranışsal [ $Sıra Ort.=1254.42$ ] boyutlarında 1-5 yıl mesleki hizmet süresine sahip öğretmenlerin algılarının, diğer mesleki hizmet süresine sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bilişsel [ $\bar{X}=2.27$ ] boyut açısından ise öğretmenlerin algıları mesleki hizmet süresi değişkeni açısından benzerlik göstermektedir.

### Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları

Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algı ortalamalarının çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6.**Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algularına İlişkin Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Sinisizm	Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi	n	X	SS	V. K	K.T	SD	K.O	F	p	Tukey
Bilişsel	1-5 y (1)	1676	2.23	0.83	G.A	2.219	4	.555	.782	.536	
	6-10 y (2)	351	2.29	0.87	G.İ	1569.827	2214	.709			
	11-15 y (3)	99	2.20	0.82	Toplam	1572.046	2218				
	16-20 y (4)	72	2.36	0.76							
	21-üzer (5)	21	2.31	1.05							
Duyuşsal	1-5 y (1)	1676	1.81	0.91	G.A	6.382	4	1.595	2.018	.089	-
	6-10 y (2)	351	1.70	0.78	G.İ	1750.586	2214	.791			
	11-15 y (3)	99	1.65	0.78	Toplam	1756.967	2218				
	16-20 y (4)	72	1.77	0.82							
	21-üzer (5)	21	1.65	0.89							
Davranışsal	1-5 y (1)	1676	2.45	0.84	G.A	30.270	4	7.568	10.835	.000*	1>2
	6-10 y (2)	351	2.27	0.81	G.İ	1546.369	2214	.698			1>3
	11-15 y (3)	99	2.13	0.79	Toplam	1576.639	2218				1>4
	16-20 y (4)	72	2.10	0.73							1>5
	21-üzer (5)	21	1.86	0.67							
Toplam	1-5 y (1)	1676	2.17	0.73	G.A	4.552	4	1.138	2.205	.066	-
	6-10 y (2)	351	2.10	0.69	G.İ	1142.794	2214	.516			
	11-15 y (3)	99	2.01	0.66	Toplam	1147.346	2218				
	16-20 y (4)	72	2.10	0.61							
	21-üzer (5)	21	1.97	0.76							

\*p&lt;.01

Tablo 6'ya göre Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin toplamında ve tüm boyutlarda varyansların homojen olduğu görülmüş ve Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre *çalışılan okuldaki hizmet süresi* değişkeni açısından ölçeğin toplamı [ $F_{(2214)}=2.205$ ;  $p>.05$ ], Bilişsel [ $F_{(2214)}=.782$ ;  $p>.05$ ] ve Duyuşsal [ $F_{(2214)}=2.018$ ;  $p>.05$ ] boyutları için anlamlı farklılık olmadığı; Davranışsal [ $F_{(2214)}=10.835$ ;  $p<.01$ ] boyut için ise anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılık incelendiğinde ölçeğin Davranışsal [ $\bar{X}=2.45$ ] boyutu açısından 1-5 yıl çalışılan okuldaki hizmet süresine sahip öğretmenlerin algılarının, diğer hizmet süresine sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

### **Okul Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Alguları**

Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algı ortalamalarının *okul türü* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarına İlişkin Okul Türü Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Sinisizm	Okul Türü	n	X	SS	V. K	K.T	SD	K.O	F	p	Tukey
Bilişsel	İlkokul	665	2.25	0.86	G.A	4.864	2	2.432	3.439	.032*	3>2
	Ortaokul	751	2.19	0.84	G.İ	1567.182	2216	.707			
	Lise	803	2.30	0.82	Toplam	1572.046	2218				
Duyuşsal	İlkokul	665	1.71	0.84	G.A	4.616	2	2.308	2.919	.054	-
	Ortaokul	751	1.81	0.88	G.İ	1752.351	2216	.791			
	Lise	803	1.82	0.92	Toplam	1756.967	2218				
Davranışsal	İlkokul	665	2.36	0.82	G.A	1.331	2	.665	.936	.392	-
	Ortaokul	751	2.42	0.85	G.İ	1575.308	2216	.711			
	Lise	803	2.39	0.84	Toplam	1576.639	2218				
Toplam	İlkokul	665	2.12	0.71	G.A	1.510	2	.755	1.460	.232	-
	Ortaokul	751	2.14	0.72	G.İ	1145.836	2216	.517			
	Lise	803	2.18	0.71	Toplam	1147.346	2218				

\*p&lt;.05

Tablo 7'ye göre Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin toplamında ve tüm boyutlarda varyansların homojen olduğu görülmüş ve Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre okul türü değişkeni açısından ölçeğin toplamı [ $F_{(2216)}=1.460$ ;  $p>.05$ ], Duyuşsal [ $F_{(2216)}=2.919$ ;  $p>.05$ ] ve Davranışsal [ $F_{(2216)}=.936$ ;  $p>.05$ ] boyutları için anlamlı farklılık olmadığı; Bilişsel [ $F_{(2216)}=3.439$ ;  $p<.05$ ] boyut için ise anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılık incelendiğinde, ölçeğin Bilişsel [ $\bar{X}=2.30$ ] boyut açısından liselerde görev yapan öğretmenlerin algılarının, ortaokulda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

#### 4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Örgütlerde sinisizm algısına sahip işgörenlerin sayı bakımından yüksek seviyelere ulaşması, örgütün değişim ve gelişim çabalarında; işgörenler açısından ise öğrenmenin önünde bir engel teşkil edebilir. Bu bağlamda düşünüldüğünde örgütlerde sinisizm algısına sahip işgörenlerin farkında olunması gerekmektedir. Örgütlerin sinisizmin farkında olmaları, ortaya çıkabilecek zararların önüne geçilmesinde ve sinisizmin çözümüne yönelik stratejilerin geliştirilmesinde önem taşımaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, bu davranışın (sinisizm) sergilenme düzeyinin artması ve yayılmasıdır. Dolayısıyla bu davranışı tetikleyen değişkenlerin belirlenmesi, işgörenlerin neden böyle davranışlar gösterdiğine dair yapının anlaşılması ve bu sorunun çözümüne yönelik adımların atılması gerekmektedir.

Bu araştırmanın amacı, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinisizm algılarını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının hangi düzeyde olduğu ve bu algıların cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi ve okul türü değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının *Katılmıyorum* ve *Hiç Katılmıyorum* düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre öğretmenlerin okullarına karşı sinisizm algılarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Bunun yanında öğretmenlerin sinisizm algılarının, ölçeğin toplamına ve diğer boyutlarına göre Davranışsal boyutta daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz tutumlarını daha fazla davranış olarak yansıttığı söylenebilir. Bu sonuç Kılıç'ın (2011) yaptığı araştırma sonuçları ile benzerlik gösterirken; Arslan'ın (2012) ve Kalağan'ın (2009) yaptıkları araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir sonuç; öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediğidir. İlgili literatürde benzer sonuçlara ulaşılan araştırmalar bulunmaktadır (Akman, 2013; Ayduğan, 2012; Andersson ve

Bateman, 1997; Aslan ve Yılmaz, 2013; Boyalı, 2011; Bölükbaşıoğlu, 2013; Kılıç, 2013; James, 2005; Kalağan, 2009; Polatcan, 2012; Şirin, 2011; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bunun yanında Balıkçıoğlu'nun (2013) yaptığı araştırmada örgütsel sinisizm algılarının kadınların lehine; Altınöz, Çöp ve Sığındı'nın (2011) ve Erbil'in (2013) araştırmalarında ise erkeklerin lehine anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının *medeni durum* değişkeni açısından ölçeğin toplamı, Duyuşsal ve Davranışsal boyutları için anlamlı farklılık gösterdiği, Bilişsel boyut için ise anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuç, Balıkçıoğlu'nun (2013), Erbil'in (2013) ve Şirin'in (2011) araştırma sonuçları ile benzerlik gösterirken; Akman (2013), Kalağan (2009), Kalağan ve Güzeller (2010), Polatcan (2012) ve Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir. Bunun yanında yapılan araştırmalarda bekâr katılımcıların örgütsel sinisizm algıları, evli katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının *yaş* değişkeni açısından ölçeğin toplamı, Duyuşsal ve Davranışsal boyutları için anlamlı farklılık gösterdiği; Bilişsel boyut için ise anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yaşlarının ilerledikçe sinisizm algılarının da düştüğü görülmüştür. Bu sonuca paralel olarak Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) yaptıkları araştırmada katılımcıların yaş değişkeni açısından Örgütsel Sinisizm algılarının farklılık gösterdiğini ve yaş ilerledikçe sinisizm algısının azaldığını belirlemişlerdir. İlgili literatür incelendiğinde *yaş* değişkeni ile örgütsel sinisizm arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığına yönelik araştırmaların daha yaygın olduğu görülmektedir (Andersson, 1996; Ayduğan, 2012; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Bölükbaşıoğlu, 2013; Kalağan ve Güzeller, 2010; Şirin, 2011; Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının *mesleki hizmet süresi* değişkeni açısından ölçeğin toplamı, Duyuşsal ve Davranışsal boyutlar açısından anlamlı farklılık gösterdiği; Bilişsel boyut açısından ise anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin sinisizm algıları daha yüksek düzeyde olup, hizmet süresi arttıkça sinisizm algıları azalmaktadır. İlgili literatürde yapılan bu araştırma sonuçlarına benzer bulgulara ulaşılan çalışmalar yer almaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010; James, 2005; Naus, 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bunun yanında, Kalağan'ın (2009) yaptığı araştırmada 4 yıl ve üstü mesleki hizmet süresine sahip katılımcıların sinisizm algılarının 3 yıl veya daha az mesleki hizmet süresine sahip katılımcıların algılarından daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kılıç'ın (2013) ve Şirin'in (2011) yaptıkları araştırmada ise mesleki hizmet süresi ile Örgütsel Sinisizm arasında bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının *Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi* değişkeni açısından sadece Davranışsal boyutta; *okul türü* değişkeni açısından ise sadece Bilişsel boyutta anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki hizmet süreleri arttıkça sinisizm algıları azalmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin okul yöneticilerini ve meslektaşlarını yeterince tanımamış olmalarından ve okullarına uyum sağlamada sorun yaşamalarından kaynaklanmış olabilir. Bunun yanında liselerde görev yapan öğretmenlerin sinisizm algılarının, ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Kalağan ve Güzeller'in (2010) ve Şirin'in (2011) yaptıkları araştırma sonuçları ile bu araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir. Lise öğrencilerinin yaş itibari ile ergenlik döneminde oluşlarının okul ve öğretmenler açısından daha fazla problem oluşturması ve öğretmenlerin öğrenciler ile

çatışması gibi nedenlerden dolayı öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz tutum geliştirdikleri söylenebilir.

Örgütsel sinisizm ile ilgili yapılan araştırmalar göstermektedir ki; örgütlerdeki sinisizm düzeyi ne kadar yükselirse, işgörenlerin örgütlerine olan bağlılığı (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Eaton, 2000) güveni (Mino, 2002; Polat, 2013; Pugh, Skarlicki ve Passel, 2003), algıladıkları adalet ve destek duygusu o kadar düşmektedir (Byrneve Hochwarter, 2007; Çağ, 2011; Efeoğlu ve İplik, 2011; Tokgöz, 2011). Bunun yanında işgörenler tarafından tükenmişliğin yaşanması (Alan ve Fidanboy, 2013), örgüte yabancılaşma (Akpolat, 2014; Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013) ve iş doyumunun azalması (Kılıç, 2013; Nafei, 2014) örgütlerde görülen sinisizm düzeyinin artması ile gerçekleşmektedir. Bu durum örgütlerin ve örgüt yöneticilerinin sinisizm konusunda daha dikkatli olması ve sinisizm algılarının örgütlerinde en asgari düzeye indirilmesi için gerekli önlemlerin alınması gerektiğini göstermektedir. Çünkü örgütlerin başarılı olması ve işgörenlerinden istenilen performans ve verimliliğin alınması; ancak, işgörenlerin ilgi ve istekleri göz önünde bulundurularak ve örgüte karşı olan tutumları olumlu yönde tutularak gerçekleştirilebilir.

Araştırma sonuçlarından hareketle; öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarını azaltmak için, çalışma koşulları iyileştirilebilir. Bunun yanında öğretmenlerin okul kültürlerine ve mesleklerine yönelik tutum ve davranışları gözden geçirilebilir. Öğretmenlerde güçlü bir okul kültürünün oluşturulması için etkinlikler düzenlenebilir. Öğretmenlerin güven ve destek duygularını arttıracak okul ortamı oluşturulabilir. Öğretmenlerin bilgi ve tecrübelerinden yararlanarak, kendilerinin okul için faydalı oldukları hissettirilebilir. İleride yapılacak olan araştırmalarda yönetici ve paydaşlarında görüşleri alınabilir. Farklı örneklemlerde, nitel araştırma yöntemleri de kullanılarak; örgütsel sinisizmin nedenleri ve çözüm yolları hakkında daha detaylı bilgiler elde edilebilir.

## 5. KAYNAKÇA

- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akpolat, T. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma düzeyine etkisi (Samsun ili örneği)*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 165-176.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-317.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework, *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects, *The Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.
- Arabacı, İ. B. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.

- Arslan, E. A. (2012). Süleyman demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelin genel ve örgütsel sinizm düzeyi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Aslan, H. ve Yılmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables, *Creative Education*, 4(9), 588-591.
- Ayduğan, N. (2012). *Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: a study of important organizational change variables, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. & 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.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational cynicism: its nature, antecedents, and consequences (dissertation of doctor of philosophy)*, The University of Cincinnati.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: the role of employee involvement, *Human Resource Management*, 47(4), 667-680.
- Byrne, Z. S. & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance relationships across levels of organizational cynicism, *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Cartwright, S. & Holmes, N. (2006). The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism, *Human Resource Management Review*, 16, 199-208.
- Cole, M. S., Bruch, H. & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism, *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 463-484.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Davis, W. D. & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: an attributional and leader-member exchange perspective, *The Leadership Quarterly*, 15, 439-465.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism, *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: a study among call centers*. A Thesis Submitted In Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree of Master of Economics, University of Maastricht.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Graduate Programme In Psychology York University Toronto, Ontario.
- Eaton, J. & Struthers, C. W. (2002). Using the internet for organizational research: a study of cynicism in the workplace. *Cyber Psychology and Behavior*, 5(4), 304-313.
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Fieschi, C. & Heywood, P. (2004). Trust, cynicism and populist anti-politics, *Journal of Political Ideologies*, 9(3), 1-27.
- Fitzgerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style* (Doctor of Philosophy). University of Cincinnati.
- Helvacı, M. A. (2010). *Örgütsel sinizm*. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz, (Ed.). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde* (383-397). Ankara: Pegem Akademi.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi, *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Hu, L. & Bentler, M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*. The Florida State University College of Business.
- Johnson, J. L. & O'leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: structural equation modeling with the simplis command language*. Scientific Software International, Inc. USA.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kılıç, E. D. (2013). İlköğretim okullarında sinizm: Şanlıurfa örneği, *Bilim ve Kültür - Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi*, 2, 58-70.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Keçiören ilçesi örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (third edition)*. New York and London: The Guilford Press.
- Laursen, J., C. (2009). Cynicism then and now, *Firenze University Press*, 469-482.
- Mino, C., E. (2002). *Organizational trust, organizational cynicism and organizational commitment during a change initiative, (Dissertation of Doctor of Philosophy)*. Alliant International University, Los Angeles, California.
- Nafei, W. (2014). Job attitudes as a mediator of the relationship between organizational cynicism and organizational citizenship behavior: an applied study on teaching hospital in egypt. *International Journal of Business Administration*, 5(1), 31-52.
- 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.
- Naus, F., Iterson, A. & Roe, R. (2007). Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: a self-based perspective on organizational cynicism, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 195– 219.
- Özgan, H., Çetin, B. ve Külekçi, E. (2012). İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 17, 69 – 84.
- Özler, D., Atalay, C. G. ve Şahin M. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, 47-57.
- Polat, S. (2013). The impact of teachers' organizational trust perceptions on organizational cynicism perception, *Educational and Reviews*, 8(16), 1483-1488.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük ili örneği)*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Pugh, S.D., Skarlicki, D.P., Passell, B.S. 2003. "After The Fall: Layoff Victims's Trust and Cynicism In Re-Employment", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 201-212.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P. & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change, *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P. & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change, *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar, *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(5), 49-74.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (istanbul ili, esenyurt ilçesi örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 1, 3-63.



- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: eskişehir ve alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Turner, J. H. & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moraldecision-making: a scale development, *Journal of Business Ethics*, 34, 123–136.
- Wu, C., Neubert, M. J. & Yi, X. (2007). Transformational leadership, cohesion perceptions, and employee cynicism about organizational change, *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 327-351.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.