



Developing of organizational cynicism scala for teachers¹

Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi

Tuba Sağır²
Ebru Oğuz³

Abstract

The organizational cynicism can be defined as negative behavior of a person who works for an organization. This study, aims to develop a scale focusing “organizational cynicism for the primary teachers”. The set of the data is discussed suitability for the factor analysis before making for factor analysis for the scale. In the analysis, the KMO value is determined as .88 and the KMO value, as .88 > .50. Therefore, the data set is suitable for factor analysis. Later, the result of the Barlett test was conducted to test, whether it is valuable or not. And data set is found to be, suitable for factor analysis. The eleven items, which are under the value of .30, were taken out of the scale. The value of the Organizational Cynicism Scale for Teachers is observed to be higher than 1.00 value about 4 factored. The scale explains totally variant is .59 with 4 factors. The Cronbach Alpha coefficient is .89 for the all scale.

Keywords: Organizational Cynicism, Teachers, Scale Development, Currency, Reliability.

Özet

Örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutum olarak ifade edilebilir. Bu çalışmada, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ölçeğe faktör analizi yapılmadan önce veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda KMO değeri .88 olarak belirlenmiştir. KMO değeri .88 > .50 olduğu için veri setinin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. Daha sonra Barlett testi sonucunun anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. Burada da veri setinin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür (p<.001). Ölçekte yer alan maddelerden, faktör yük değeri .30’ un altında bulunan on bir madde ölçekten çıkarılmıştır. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin, özdeğeri 1.00’in üzerinde dört faktörlü yapı sergilediği görülmüştür. Ölçek, içerdiği dört faktör ile birlikte toplam varyansın .59’ unu açıklamaktadır. Ölçeğin tamamı için bulunan Cronbach Alfa Katsayısı .89’ dur.

¹ This study has been presented at 20th Education Sciences Congress and then developed by authors.

² Ondokuz Mayıs University, Institute of Educational Science, Department of Educational Science, master student, tuba.sagir@hotmail.com

³ Asist. Prof. Dr. Mimar Sinan Fine Arts University, Faculty of Science and Letters, Department of Educational Science, oguz.ebru@gmail.com

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Öğretmenler, Ölçek Geliştirme, Geçerlik, Güvenilirlik.

Giriş

Son zamanlarda, örgütsel davranış alanında dikkat çeken ve araştırma konusu olan sinizm, Antik Yunan’ da MÖ 4. Yüzyılda bir düşünce okulu ve yaşam biçimi olarak ortaya çıkmıştır (Stanley, 2005). Antisthenes, Kynosarges Gymnasion’da, ana düşüncesi insanın kendi kendine dönmesi olan sinik okulunu kurmuştur. Sinik adının okulun bulunduğu Kynosarges Gymnasion’dan geldiği söylenmektedir (Haçerlioğlu, 1999). Bir diğer görüşe göre Yunanca köpek anlamına gelen “kyon” kelimesinden türemiş olduğu ileri sürülmektedir (Gökberk, 2000).

Sinizm, antik dönemde gerçeği anlatma iken, günümüzde bu anlamının ötesinde kullanılmaktadır. Antik dönemden sonra sinizm, bir anlamda devam etmiş fakat, günümüze kadar geçen evrelerde olumlu anlamdan olumsuz bir anlama dönüşmüştür (Helvacı, 2010). Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak açıklanan ‘sinik’ ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye de ‘sinizm’ denmektedir (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoglu, 2007).

Anderson ve Bateman (1997), sinizmin daha sarmal tanımını ortaya koymaktadır. Sinizmi, çevredeki faktörler nedeniyle değişime maruz kalan, durumsal değişkenler olarak gösteren bir çok çalışmayı tartışarak onu, bir kişinin, grubun ya da ideolojinin, sosyal kural veya kuruma kaşı olan olumsuz düşünceleri gibi asabiyet ve düş kırıklığı ile karakterize edilmiş, hem genel hem de özel tavır olarak tanımlarlar.

Açık ya da kapalı bütün sistemlerde çalışanların adaletsizlik algısı, tükenmişlik, mesleki doyum ve adanmışlık düzeyleri, yöneticilerin liderlik stilleri ile örgütsel değişimlerin yanlış yönetimi, çalışanların örgüte yönelik tutumlarını etkilemektedir. Örgüte yönelik olumsuz bu tutumlar, örgütsel sinizm kavramını yaratmaktadır.

Örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalarda, çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumların doğası ve nedeni üzerinde durulmuş ve bu doğrultuda örgütsel sinizmin çeşitli tanımları yapılmıştır.

Örgütsel sinizm kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlikten yoksun olmaktır. Örgüt içinde liderler, bireysel çıkarlarını gözeterek, örgüt içinde gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara neden olurlar (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm, örgütün adil olmadığına dair inanç, güvenmeme ve buna bağlı eylemlerin artmasıyla oluşan inanışlarla sonuçlanan; davranışsal, bilişsel ve duyuşsal açıları kapsayan karışık bir tutumdur (Johnson ve O'Learly- Kelly, 2003).

Dean ve meslektaşları (1998) örgütsel sinizmin bir tavır olarak tanımlanmasını önermişlerdir. Özel olarak sinizmi, bütünüün üçe bölünmüş modelini takip eden “ çalışanın, işleyen örgütüne karşı olumsuz tavır” olarak tanımlamışlardır. Örgütsel sinizmin kapsamına giren üç bileşen şöyle sıralanabilir ;

1. Dürüstlükten yoksun örgüt inancı,
2. Örgüte karşı olumsuz etki,
3. Bu inançlar ve etkiyle tutunmuş olan örgüte karşı, kritik ve alçaltıcı davranışlara meyillerdir.

Dean ve meslektaşlarının yaptığı bu tanımdan, örgütsel sinizmin bir tutum olduğu anlaşılmaktadır.

Örgütsel sinizm tutumu içinde bulunan bireylerin, bahsedilen üç boyuttan biriyle ya da bir kaçıyla örgütsel sinizm düzeylerinin ortaya çıkması mümkündür. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar kapsamında, örgütsel sinizm tutumunun incelenmesi, inançlar ve duygularla başlayan ve daha sonra muhtemelen davranışa dönüşebilecek olan sürecin ortaya çıkmasında önemlidir.

Cutler (2000), örgütsel sinizmin, değişim için iyimser bir güç salayabilen örgütsel dinamiklerin, geniş bir yaklaşım ve kavramlaştırmaya stratejik bir tarz verebileceğini söylemektedir. Fakat daha önce vurgulanan olumsuz davranışsal etkileri göz önüne alındığında, sinik çalışanların önemli ölçüde iş yerlerinde daha az verimli olacağını varsaymak yerinde olacaktır (Watt, Piotrowski, 2008).

Ülkemizde, sinizm konusunda yapılan çalışmalar son yıllarda artmaktadır. Konu ile ilgili alan yazın incelendiğinde, eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin ve bazı diğer örgüt çalışanlarının, örgütsel sinizm konusu hakkındaki görüşleri üzerine yapılmış sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Kasapoğlu, 1992; Erdost ve ark., 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Efiltili ve ark., 2008; Kutanis ve Çetinel, 2009; Tükeltürk ve ark., 2009; Kalağan, 2009; Özler, Atalay, Şahin, 2010; Kalağan ve Güzeller, 2010; Polat, Meydan ve Tokmak, 2010; Altınöz, Çöp, Sığındı, 2011; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2011). Uluslararası alan yazın incelendiğinde, sinizm konusunda yapılan çalışmaların, genelde eğitim dışında olduğu görülür (Reichers, Wanous, Austin, 1997; Dean ve ark., 1999; Abraham, 2000; Eaton, 2000; FitzGerald, 2002; Delken, 2004; Bommer ve ark., 2005; Byrne ve Hochwarter, 2007; Brown ve Cregan, 2008).

Çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum içinde olmaları, onların işini sevmemesine, doyumsuzluğu ve tükenmişliği daha çok yaşamalarına sebep olabilir. Bu nedenle sinizm örgütte

verimliliği düşüren bir etken olarak araştırılabilir. Öğretmenleri çalıştıkları kurumlara karşı olumsuz tutum içerisinde sokan değişkenlerin belirlenmesi, bu değişkenleri yönetebilmek adına önemlidir. Örgütsel sinizm yaşayan örgütüne ve dolayısıyla işine karşı olumsuz tutum içerisinde olacağından, düşük performanla çalışması ve verimsiz olması olasıdır. Ülkemizde, örgütsel sinizm konusunda yapılmış bir ölçek çalışması olmadığından, yapılan çalışmanın konu ile ilgili alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okullarında çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini ortaya koyacak geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçme aracı geliştirmektir.

Yöntem

Çalışma, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Tarama modelinde yapılan araştırmalarda geçmişte ya da gelecekte halen varolan durmun olduğu şekilde betimlenmesi amaçlanmakta ve araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içerisinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, çabası gösterilmez (Karasar, 2004).

“Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm” ölçeğinin geliştirilmesinde, ölçek maddelerinin hazırlanması, kapsam geçerliliği, ön deneme çalışması, yapı geçerliliğini ve güvenilirliğini belirleme çalışmaları gerçekleştirilmiştir (Balcı, 1995).

Ölçek Maddelerinin Yazılması ve Ön İnceleme

Ölçek maddelerini oluşturmak için, örgütsel sinizm konusunda alan yazın taranmış ve aynı zamanda madde havuzu oluşturmaya yardımcı olmak üzere öğretmenlere yönelik 12 sorudan oluşan bir görüşme formu oluşturulmuştur. Hazırlanan form 50 kişiye uygulanarak ölçme aracının deneme formu için 39 madde yazılmıştır. Deneme formu için hazırlanan 9 madde, uzman görüşü doğrultusunda çıkarılmıştır. Diğer taraftan alan yazın taranarak Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) ile Eaton (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeklerinden faydalanarak 6 madde yazılmıştır.

Ölçek maddeleri, bir Ölçme Değerlendirme Uzmanı Öğretim Üyesi ve iki tane de Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Uzmanı Öğretim Üyesinin görüşlerine sunulmuştur. Ayrıca hazırlanan maddelerin dil bilgisi kurallarına uygunluğunu ve ortak tek bir anlam taşımasını sağlamak amacıyla bir Türkçe Öğretmeninden yardım alınmıştır. Anketin geçerliliği konusunda ölçme değerlendirme uzmanı ve alan uzmanlarının görüşleri alınarak 36 madde yazılmıştır.

Ölçek Formunun Hazırlanması ve Uygulanması

Ölçek formunun hazırlanmasında dereceleme toplamlarıyla ölçekleme yaklaşımı (likert tipi ölçek) dikkate alınmıştır. Bu çerçevede, cevap seçenekleri 1 - Kesinlikle Katılmıyorum, 2 –

Katılmıyorum, 3 - Kararsızım, 4 - Katılıyorum ve 5 - Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Ölçeğin amacı, cevaplama biçimi ve ortalama cevaplama süresine ilişkin bilgiler sunan bir “yönerge” ve katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, işe yerleştirme tipi, branş, kıdem) hakkında bilgi edinilmesini sağlayacak “kişisel bilgiler formu” ölçek formuna eklendikten sonra araştırmanın çalışma grubu Çorum ili, İskilip ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan, 150 ilköğretim okulu öğretmenine, anket formları okullara bizzat dağıtılarak uygulanmıştır. Anketlerden 15 tanesi geri dönmemiş, 11 tanesi hatalı doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak 124 anket formu değerlendirilmeye alınmıştır.

Katılımcılar

Çalışma için, Çorum ili, İskilip ilçesinde bulunan 13 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenler arasından, kıdem, cinsiyet, branş değişkenleri dikkate alınarak tesadüfi ve gönüllü öğretmenler arasından bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Çalışma kapsamında yer alan öğretmenlerin (n=124) cinsiyetlerine, işe yerleştirme tiplerine, yaşlarına, medeni durum ve branşlarına ilişkin dağılımları Tablo 1’deki gibidir.

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyetlerine, işe yerleştirme tiplerine, yaşlarına, medeni durum ve branşlarına göre dağılımı

Cinsiyet	N	%
Bayan	65	52.41
Erkek	59	47.58
İşe Yerleştirme Tipi		
Kadrolu	103	83.06
Sözleşmeli	11	8.87
Vekil		
Ücretli	10	8.06
Yaş		
20-25	17	13.70
26-30	29	23.38
31-35	28	22.58
36-40	12	9.67
40 ve yukarı	38	30.64
Medeni Durum		
Evli	98	79.03
Bekar	26	20.96
Branş		

Sınıf	40	32.25
Branş	84	67.74
Kıdem		
1-3 yıl	25	20.16
4-6 yıl	21	16.93
7-10 yıl	16	12.90
11-15 yıl	21	16.93
16-20 yıl	11	8.87
20 yıl ve üzeri	30	24.19

Tabloya bakıldığında işe yerleştirme tipine göre kadrolu öğretmenlerin, branşa göre ise branş öğretmenlerinin yoğun olduğu diğer değişkenlerin heme heme homojen dağılım gösterdiği söylenebilir.

Verilerin İşlenmesi ve Analizi

Katılımcıların ölçek formunda yer alan ifadelere verdikleri cevaplar puanlanarak SPSS 17 paket programına işlenmiştir. Cevapların işlenmesi sürecinde ifadeler “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğinden “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine doğru 1’den 5’e doğru puanlanmıştır. Ölçek 25 maddeden oluşmuş olup, alınacak en düşük puan 25, en yüksek puan ise 125’dir. Burada alınan yüksek puanlar, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının yüksek, alınan düşük puanlar ise öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının düşük olduğunu ifade etmektedir.

Bulgular

Ölçeğin Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için Temel Bileşenler Analizi (Faktör Analizi) yapılmıştır. Yüksek iki yük değeri arasındaki farkın en az .10 (Büyüköztürk, 2006) olmasına dikkat edilmiştir. Ölçeklerin faktör analizi yapılmadan önce veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi (Bartlett’s Test of Sphericity) testi kullanılmıştır. Örneklem grubundan elde edilen verilerin faktör analizi için uygun bir dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) testi .88 bulunmuştur. KMO değerinin .50 değerinden büyük olması çalışma grubundan elde edilen değerlerin faktör analizi işlemleri yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi bağlamında Temel Bileşenler (Principal Components) analizi ve ölçek maddelerinin alt boyutlara ayrılıp ayrılmadığını belirlemek üzere döndürülmüş analiz (Varimax Rotated Component Matrix) kullanılmıştır. Ölçek maddelerinin ortalama, standart sapma değerleri

ve ölçeğin faktör yapısını belirlemek üzere döndürülmüş analiz (Varimax Rotated Component Matrix) kullanılmıştır. Analiz sonucunda, önemli faktör sayısına karar verirken, ölçüt olarak açıklanan varyans oranı, dağılım grafiği ve özdeğerler ölçüt kabul edilmiştir. Ölçeğin özdeğeri 1.00'ın üzerinde dört faktörlü yapı sergilediği görülmüştür. Belirlenen dört faktör içerisinde 36 maddeden 11 madde ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo2.'de Faktörlerin özdeğer, açıklanan varyans ve kümülatif yüzdeleri görülmektedir.

Tablo 2. Faktörlerin, özdeğer, açıklanan varyans ve kümülatif yüzdeleri

Faktörler	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Kümülatif %
1	9.44	37.76	37.76
2	2.01	8.06	45.82
3	1.92	7.70	53.52
4	1.28	5.15	58.67

Tabloya bakıldığında ölçeğin dört faktörlü bir yapı sergilediği görülmektedir. Birinci faktörün özdeğerliği 9.44, ikinci faktörün özdeğerliği 2.01, üçüncü faktörün özdeğerliği 1.92 ve dördüncü faktörün özdeğerliği 1.28'dir.

Aşağıda Tablo 3'de ölçekte yer alan maddelerin, faktör yük değerleri, ortak faktör varyansı, ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 3. Maddelerin faktör yük değerleri, ortak faktör varyansı (communalities), ortalamaları ve standart sapmaları

Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	Faktör 1	h ²	\bar{X}	SS
32. Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınıyorum.	.82	.68	2.84	1.39
33. Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.	.76	.68	2.97	1.31
36. Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür	.67	.34	2,24	1.10
35.Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız.	.66	.52	2.32	1.16
28. Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum	.63	.50	2.55	1.29
15.Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum.	.59	.56	2.80	1.37
9.Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.	.53	.53	2.47	1.32
Performansı Düşüren Etkenler				
12. Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.	.69	.62	2.63	1.20
13. Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarımın genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir	.69	.49	2.85	1.27
17.Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi	.68	.59	2.76	1.41

okula olan bağlılığımı zedelemektedir.				
22. Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.	.66	.47	3.07	1.39
8.Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.	.65	.45	3.15	1.31
21.Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.	.65	.59	2.73	1.50
27.Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yönetiminin yanlı davrandığına inanmama neden olur.	.62	.61	2.77	1.34
11.Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır	.58	.61	2.40	1.28
24.Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.	.55	.43	2.81	1.30
Okula Karşı Olumsuz Tutum				
16.Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.	.80	.68	1.74	1.02
18.Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim.	.69	.79	2.09	1.11
19.Çalıştığım okulu düşündüğümde sınırlarım.	.65	.76	2.10	1.11
20.Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.	.64	.77	2.10	1.13
30.Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.	.41	.34	2.00	1.28
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı				
2.Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.	.78	.73	4.28	.94
1.Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.	.75	.63	3.60	1.18
5.Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.	.69	.68	3.77	1.07
31.Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım	.49	.32	3.91	1.14

Birinci faktör içerisinde 7 madde bulunmaktadır. Bu maddeler genel olarak “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal ve Davranışsal) Uzaklaşma” başlığı altında isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %38’ini açıklamaktadır. İkinci faktörde 9 madde bulunmaktadır. Bu maddeler genel olarak “Performansı Düşüren Etkenler” başlığı altında isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %8’ini açıklamaktadır. Üçüncü faktör 5 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler “Okula Karşı Olumsuz Tutum” başlığı ile isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %8’ini açıklamaktadır. Dördüncü faktör 4 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeleri “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” başlığı altında isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %5’ini açıklamaktadır.

Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı birinci faktör için .86'dır. Faktör yük değerlerinin .50 ve üzerinde, maddelerin ortak faktör varyanslarının .35-.69 arasında olması, Birinci faktördeki maddelerin ilgili değişkeni ölçtüğü şeklinde yorumlanabilir. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ikinci faktör için .88'dir. Faktör yük değerleri .50 ve üzerinde, ortak faktör varyansının .43-.63 arasında olması ölçek içerisindeki maddelerin, ilgili değişkeni ölçtüğü anlamına gelmektedir. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı üçüncü faktör için .85'tir. Faktör yük değerleri biri hariç .60'ın üzerinde ve ortak faktör varyansının .35-.79 arasında olması, ölçek içerisindeki maddelerin ilgili değişkeni ölçtüğü anlamına gelmektedir. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı dördüncü faktör için .68'dir. Faktör yük değerleri biri hariç .60'ın üzerinde ve ortak faktör varyansı .32-.74 arasındadır. Bu durum ölçek içerisindeki maddelerin ilgili değişkeni ölçtüğü şeklinde açıklanabilir.

Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları için ise bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır. Ölçeğin tamamı için bulunan Cronbach Alpha Katsayısı .89'dur. Ölçeğin güvenilirliğinin bir ölçütü olarak bulunan Alfa değeri ölçme aracının güvenilirliği için yeterli görülmüştür.

Sonuç

Bu çalışmayla ilköğretim okullarında görev yapan branş ve sınıf öğretmenlerinin, örgütlerine karşı olumsuz tutum geliştirme nedenlerini ortaya koymaya yarayan, geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış, örgütsel sinizm ölçeği geliştirmek amaçlanmıştır. Ölçek, öğretmenlerin örgütlerine karşı tutumlarının farkına varmalarına olanak sağlarken, yöneticilere örgütteki eğitim etkinliklerinin uyarlanması ve yönetilmesi sürecinde veri sağlayacaktır.

Yapılan analizler sonucu, başlangıçta 36 maddeden oluşan ölçek, faktör yükü .30 dan düşük olan maddeler elenince 25 maddeden oluşan bir ölçek olarak geliştirilmiştir. Ölçek özdeğeri 1,00'ın üzerinde olan dört faktörlü bir yapı sergilemiştir. Ölçek, içerdiği dört faktör ile birlikte toplam varyansın %59'unu açıklamaktadır.

Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları için bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alfa Katsayısı formülü kullanılmıştır. Ölçeğin geneli için bu değer .89'dur. Sonuç olarak ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini çeşitli değişkenlere göre inceleyebilmeyi sağlamak amacıyla geliştirilen ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür.

Çalışma için, Çorum ili, İskilip ilçesinde bulunan 13 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenler arasından, kıdem, cinsiyet, branş değişkenleri dikkate alınarak tesadüfi ve gönüllü öğretmenler arasından bir çalışma grubu oluşturulmuştur.

Çalışmaya birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan öğretmenler alınmamıştır. Bunun nedeni, birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan öğretmenlerin, genelde tek öğretmen ve müdür yetkili öğretmen olarak çalışmalarını bundan dolayı bu öğretmenlerin üzerinde idare baskısı olmadığı düşünülmektedir. Müdür olarak yaşadıkları baskı ve örgütlerine karşı olumsuz tutum geliştirmeleri başka bir çalışmanın konusu olabilir.

Çalışma, daha büyük bir örneklem üzerinde tekrarlanarak açılımlı faktör analizi sonucu oluşan dört faktörlü yapının doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanıp doğrulanmadığı kontrol edilebilir.

Bu çalışmada, sadece ilköğretim okullarında görev yapan branş ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bir ölçek geliştirme yoluna gidilmiştir. Çalışmanın benzeri, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarında çalışanların, örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla bir ölçek geliştirme çalışması yapılabilir.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Afşar, T. (1994). *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: BDS
- Altınöz, M. Çöp, S. 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*, Cilt: 15, Sayı: 21.
- Andersson, L.M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, No. 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.
- Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetsel davranış*. Ankara: Nobel.
- Brandes, P. Dharwadkar, R. Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Brown, M. Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47 (4).
- Bommer, W.H. Rich, G.A. Rubin, R.S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism About Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. PegemA Yayıncılık. Ankara.
- Byrne, Z.S. Hochwarter, W.A. (2007). Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1).
- Eaton, J.A. (2000). A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism, (Dissertation of Master of Arts), Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
- 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 (Dissertation of Master of Economics), Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.

- Sağır, T., Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences* [Online]. (9)2, 1094-1106.
- Efiliti, S. Gönen, Y. Öztürk, F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması, 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 1-14.
- Erdost, H.E. Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi, 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514- 524.
- FitzGerald, M.R. (2002). Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style, Doctor of philosophy, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati.
- Gökberk, M. (1999). Felsefe Tarihi. İstanbul: Remzi.
- Güzeller, C.O. Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi, 16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, 87-94.
- Hançerlioğlu, O. (1973). Felsefe Sözlüğü. İstanbul: Remzi
- Helvacı. M.A. (2010). Örgütsel Sinizm. Memduhoğlu, H.B., Yılmaz, K. (Ed.), Yönetimde Yeni Yaklaşımlar içinde Ankara:Pegem
- James, M.S.L. (2005). Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems, (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Florida State University, Florida.
- Kâğıtçıbaşı, Ç. (2009). Yeni İnsan ve İnsanlar. İstanbul: Evrim.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki, (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 27, 83-97
- Kasapoğlu, M.A. (1992). Sosyolojik Açından Tıp Eğitimi, Amme İdaresi Dergisi, 83-99.
- Kutanis, R.Ö. Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Etkiler mi? Bir Örnek Olay, 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 693-699.
- Özkalp, E. Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi Yayını. Eskişehir.
- Özgan, H. Külekçi, E. Özkan, M. (2011). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, International Online Journal of Educational Sciences, 4(1), 196-205.
- Özgener, S. Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H. (Ed.), Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar içinde, Ankara: İlke .
- Özler, D.E. Atalay, C.G. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, ISSN: 1309-8039.
- Polat, M., Meydan, C.H., Tokmak, İ., (2010), “Personel Güçlendirme-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi”, 9.Ulusal İşletmecilik Kongresi, 6-8 Mayıs 2010, Zonguldak.
- Reichers, A. E. Wanous, J.P. Austin, J.T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change, Academy of Management Executive, Vol: 11, No: 1.
- Stanley, D.J. Meyer, J.P. Topolnytsky, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change, Journal of Business and Psychology, 429-459.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulam, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 238-305.
- Turunç, Ö. Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 17, Sayı: 2.

Tükeltürk, Ş.A. Perçin, N.Ş. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 688-692.

Watt, J.D. Piotrowski, C. (2008). Organizational Change Cynicism: A Review of The Literature and Intervention Strategies, *Organization Development Journal*, Vol: 26, Number: 3, 23-31.

Extended English Abstract

Employers who have negative attitudes towards their organization can more likely dislike their jobs and feel dissatisfaction and burnout more intense. From this point on, cynism can be researched as a factor that reduces productivity in an organization.

Cynism is a philosophical movement from Ancient Greece and can be traced back to 400 BC (Dean, Brandes and Dharwadkar, 1998). Cynism can be defined as a negative attitude, which has cognitive, affective and behavioral components. It can be encountered in organizations at both private and public sector. The reason, cynism can be seen in public sector, is the bureaucracy feature of these organizations (Albrecht, 2002; cited in Kalağan ve Güzeller, 2009). Cynic employers have an important role in defining the source of organizational problems. Because of this, they contribute to the efforts for changing the organization (Bommer et al., 2005; akt. Kalağan and Güzeller, 2009). Researchers doing studies on organizational cynism are trying to find answers for this question: What is the nature of the negative attitudes towards the organization?

Organizational cynism, which is defined as an attitude, consist of three dimensions written below:

- Beliving in the lack of honesty in the organization
- Negative feelings towards the organization.
- Tendency of insulting and critical behavior towards the organization because of the existence of beliefs and feelings stated above.

This defination is remind us organizational cynism is a behavior.

The first component of organizational cynism, which is the belief that the organization lacks honesty, reveals itself with emotions like anger, contempt and criticism. From this point on, cynism can be seen as the lack of faith in goodness and sincerity of actions and human motives (Özgener, Ögüt, Kaplan, 2008).

The second component of organizational cynism consists of negative emotions towards the organization. Apart from thoughts and beliefs, cynism also involves strong emotional reactions like contempt and anger, which are not based on any objective judgement. Moreover, individuals, whose organizational cynism levels are high, can feel distress, repulsion and shame (Kutani ve Çetinel, 2010). With his definition of organizational cynism as "the attitude of looking down, disappointment and mistrust to one or many objects, which are subject to change with the effects of environmental factors", Andersson (1996) emphasizes the elements in the affective component of organizational cynism.

The final component of organizational cynism is the tendency to behave in a critical and degrading manner, consistent with the beliefs and thoughts towards the organization. Most of these behaviors are statements that there is no sincerity and honesty in the organization. This component encompasses strong critics, pessimist assumptions, grinnings, meaningful glances and sarcastic jokes (Özgener vd., 2008).

According to Dean et al. (1998), organizational cynism concept, which is based on expectancy theory, attribution theory, attitude theory, social exchange theory, affective events theory and social motivation theory; can be defined as the thought that the organization lacks

integrity and honesty and the individual's negative attitude towards the organization (akt: Kalağan, 2009).

The researcher's aim is to develop a scale to determine the organizational cynism levels of primary school teachers. In national and internatiol literature, there is a limited number of studies on the organizational cynism views of the teachers, working in educational organizations (Erdost, Karacaoğlu and Reyhanoğlu, 2007; Efiltili, Gönen ve Öztürk, 2008; Güzeller and Kalağan, 2008; Tokgöz and Yılmaz, 2008; Kutanis and Çetinel, 2009; Tükeltürk, Perçin and Güzel, 2009). Therefore, it is thought that the study will have an important contribuiton to the literature.

The organizational cynicism can be defined as negative behavior of a person who works for an organization. The setting the degree of the organizational cynicism is important for the success and the future of the organization. This study, aims to develop a scale focusing "organizational cynicism for the primary teachers". The set of the data is discussed suitability for the factor analysis before making for factor analysis for the scale. In the analysis, the KMO value is determined as .88 and the KMO value, as $.88 > .50$. Therefore, the data set is suitable for factor analysis. Later, the result of the Barlett test was conducted to test, whether it is valuable or not. And data set is found to be, suitable for factor analysis. The eleven items, which are under the value of .30, were taken out of the scale. The value of the Organizational Cynicism Scale for Teachers is observed to be higher than 1.00 value about 4 factored. The scale explains totally variant is .59 with 4 factors. The Cronbach Alpha coefficient is .89 for the all scale.