



İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ (UŞAK İLİ ÖRNEĞİ)

*Mehmet Akif HELVACI**
*Ahmet ÇETİN***

ÖZET

Örgütsel sinizm, öğretmenlerin okul örgütüne karşı negatif bir tutumudur. Öğretmenlerin okulun kararlarına ve işlemlerine karşı bir inançsızlık; niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak tanımlanmaktadır. Yöneticilerin sinizminin sebep ve sonuçlarını bilmeleri örgütteki başarı ve var ise sinizmin olumsuz sonuçlarını en etkili ve en uygun bir şekilde yönetme imkanı vermektedir. Örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerin bilinmesi ya da algılanması yöneticilerin bu konuda duyarlı olup olumsuz sonuçlar doğurabilecek adım atmalarına engel olmaktadır. Bu araştırma, Uşak ili Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı saptanmak istenmiştir. Araştırma 2010-2011 eğitim-öğretim yılında yürütülen betimsel tarama modelinde bir çalışmadır. Araştırmanın evreni Uşak ili sınırları içerisinde bulunan tüm kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklemini ise tesadüfi örnekleme yolu ile seçilen 311 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Apaydın (2012) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulguları ilköğretim öğretmenlerin sinizm algılarının "Az düzeyinde" olduğunu göstermektedir. İlköğretim öğretmenlerinin sinizme ilişkin görüşleri cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu bakımından değişmemektedir. Okuldaki çalışma süresi bakımından, bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduklarını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Öğretmen.

* Yrd. Doç. Dr. Uşak Ün. Eğitim Fak, El-mek: mahelvaci@yahoo.com,

** Bilim Uzmanı, Uşak Özel Üftade İlköğretim Okulu, El-mek: ahmetcetin@yahoo.com

ASSESSMENT OF CYNICISM LEVEL OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS (UŞAK SAMPLE)

ABSTRACT

Organizational cynicism is a negative attitude of the teachers towards the school organization. It is described as unbelief and mistrust of teachers towards the school decisions and intentions and the belief of that the administrators don't reflect their real characters. Knowing the cause and effect of cynicism provides to manage the success and the negative effects of cynicism, if there is, in an organization in a proper way. The awareness of factors affecting organizational cynicism will prevent the administrators of taking steps that will cause negative effects. The purpose of this research was to determine the organizational cynicism level of the teachers working in Uşak City Government Primary Schools. This research aims to determine whether the teachers' opinions of gender, branch, seniority, educational status and work duration at the current school differentiate or not on the basis of the organizational cynicism level. This investigation area includes primary school teachers working in Uşak city borders. The number of schools that will take place in the sample has been determined as 112, and the number of teachers are 311. In this research "Organizational Cynicism" questionnaire which was developed by Apaydin (20011) was used. Research findings show that the cynicism perception among primary school teachers is at low level. The teachers' opinions of gender, branch, seniority and educational status don't differentiate on the basis of the organizational cynicism level. The opinions of work duration at the current school showed that teachers working 6-10 years have a higher organizational cynicism level than the teachers who working 1-5 years.

Key Words: Cynicism, Organizational cynicism, Teacher.

Giriş

Günümüzde ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak büyük toplumsal değişimler yaşanmakta ve yaşadığımız çağ "Bilgi Çağı" olarak adlandırılmaktadır. Bu hızlı gelişme ve değişimler; okulların da daha yaratıcı, etkili ve ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte olmasını gerektirmektedir. Bunun için de okuldaki personelin, örgütsel amaçlar etrafında birleşmesi, okula kendini adanmaları ve bağlılıkları sağlanmalıdır. Buna karşın çağımızın bir rahatsızlığı olan ve örgütleri etkileyen ve genel anlamda iş görenlerde görülen sinizm örgütsel sinizme dönüşebilmektedir. Sinizm başkalarının niyetlerine güvenmeme ve muhatapların gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak açıklanabilir. Sinizm 80'li yılların sonlarına doğru günümüz anlamında literatüre girmeye başlamıştır. Sinizmin birçok tanımı yapılmıştır fakat sinizmin olumsuz bir davranış olduğu ve bilişsel, duygulanım ve davranışsal bileşenleri olduğu noktasında görüş birliği vardır (Andersson, 1996; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Yönetimi bir süreç olarak algılama eğiliminde olan düşünürlere göre, yönetim; bir grup insanı belirlenmiş amaçlara doğru yöneltme, aralarındaki işbirliği ile koordinasyonu sağlama çabalarının bütünüdür. İçeren bir süreç şeklinde ifade edilebilir (Şimşek, 2002). Diğer bir tanıma göre ise, yönetim, örgüt amaçlarının etkili ve verimli olarak gerçekleştirilmesi amacıyla, planlama, örgütlenme, yürütme, koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarına ilişkin kavram, ilke, kuram, model ve

Turkish Studies

tekniklerin sistematik ve bilinçli bir biçimde, beceriyle uygulanmasıyla ilgili faaliyetlerin tümüdür (Baransel, 1993).

Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütüne karşı negatif bir tutumdur. İş görenlerin örgütün kararlarına karşı bir inançsızlık ve niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak tanımlanmaktadır.

Sinizmin tarihi geçmişine bakılacak olursa bu tarih M.Ö. 4.yüzyıla kadar gitmektedir. Sinizm Antik Yunan'da bir felsefi akım olarak ortaya çıkmıştır. Sinizm kelimesi Yunanca köpek anlamına gelen 'kyon' kelimesinden veya Atina yakınlarında Siniklerin okulunun bulunduğu bir kasaba olan Cynosarges'ten geldiği belirtilmektedir. Sinizmde örgüt değil birey ön plana çıkarılmıştır. Siniklerde insan hayatının doğal biriminin örgüt değil bireyin kendisi olduğuna inanılmaktaydı. Bu anlamda din ve hükümet gibi sevilen kurumların doğal olmadığı ve gereksiz olduğu düşünülmüştür (Fuller, 1931 akt. Dean ve diğerleri, 1998).

Mirvis ve Kanter'e (1991) göre Sinik dışı bakışın gelişmesinde üç ana unsur vardır. Bir tanesi, toplum, kurumlar, otorite ve gelecek ile örtüşen bireyin veya bir başkasının gerçekçi olmayan yüksek beklentilerinin formülize edilmesidir. Bu tür duygular medya tarafından beslenmektedir. Sinizmin ikinci unsuru bireyin kendisi veya bir başkası ile ilgili hayal kırıklığı ve hayal kırıklığı ve yenilginin sonucundaki duygulardır. Burada da medyanın rolü vardır. Üçüncü unsur düş kırıklığıdır, hayal kırıklığına uğratılmak veya bireyin kendisini hayal kırıklığına uğratması ve başkaları tarafından aldatılmak veya kullanılmak duygusudur.

Sloterdijk (1984) modern dönem sinizmini 'öğrenilmiş yanlış bilinç' olarak tanımlamıştır. Bu, aydınlanmanın başarılı ve yararsız olarak simültane ortaya çıkardığı modernize edilmiş mutsuz bilinçtir. Sinizm, çalışanların örgütün dürüstlükten yoksun olduğu, aldatıcı ve sözüne güven duyulamadığı zamanlarda gelişmektedir (Dean ve diğerleri, 1998). Sinizm bir kere oluştuktan sonrası yöneticiler, denetçiler, müşteriler ve bütün organizasyonu içine alacak şekilde genelleşebilmekte, toplumun bütün katmanlarını kapsayabilmektedir (Andersson, 1996).

Sinikler çalışma alanlarında yöneticilerinin motiflerine güvenmemekte ve iş verenlerinin fırsat verildiğinde onların katkılarını istismar edeceklerini düşünmektedirler (Kanter ve Mirvis, 1989). Sinikler düşük performans göstermektedirler (Byrne ve Hochwarter, 2007).

Özgener'e (2008) göre örgütlerde ortaya çıkan sinizm olgusunu yönetmek için bazı etkin stratejilerin uygulanması gerekmektedir. Örgütsel sinizmi yönetme stratejilerinden bazıları şöyle sıralanmıştır

- Çalışanlar kendileri ile ilgili alınan kararlara katılımının sağlanması,
- Yöneticilerin ilişki yönelimli davranışlarını ödüllendirme,
- Çalışanlara danışmanlık yapma,
- Örgüt içerisinde adaletli ve sürekli bir disiplin sistemi oluşturma,
- Örgüt içerisindeki rekabeti yönetme,
- Çalışanları değişiklikler hakkında bilgilendirme,
- Zaman verimliliğini artırma,
- Empatik bir yaklaşım benimseme,
- Güvenirliliği artırma,

Turkish Studies

- Geçmişten dersler çıkarma,
- Çalışanların bakış açısından değişikli görme,
- Çalışanlara yeni fırsatlar sunma.

Sinizm ve iş memnuniyetsizliği, hayal kırıklığının bir unsurunu kapsasa da sinizm ümitsizlik ve engellenmiş olma hissini içermeye daha geniş bir kapsam ve çeşitli kişi veya nesnelere karşı aşağılama ve güvensizlik vardır. Sinizm ileriye dönüktür, dışarıdan güdümlü iken iş tatmini geçmişe şamil ve kişi odaklıdır (Wanous ve diğerleri, 1994).

Yöneticilerin sinizminin sebep ve sonuçlarını bilmeleri örgütteki başarı ve var ise sinizmin olumsuz sonuçlarını uygun bir şekilde yönetme imkânı verir. Örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerin bilinmesi yöneticilerin bu konuda duyarlı olup olumsuz sonuçlar doğurabilecek adım atmalarına engel olacaktır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Uşak ilinde devlet ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- a. İlköğretim okullarındaki örgütsel sinizm düzeyi öğretmen görüşlerine göre ne düzeydedir?
- b. İlköğretim okullarındaki örgütsel sinizm düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet, kıdem, branş, öğrenim durumu ve çalışma süreleri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma tarama modelindedir.

Evren ve Örneklem

Örneklem büyüklüğünü belirlemede farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri çizelgesinden faydalanılmıştır. Bu çizelgeden, resmi ilköğretim okulu öğretmenleri için örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Çizelgede 100 kişilik evrende % 95'lik güven düzeyi için gerekli örneklem büyüklüğü 85 kişi, 1000 kişilik evrende % 95'lik güven düzeyi için ve % 4'lük sapma miktarı esas alındığında gerekli örneklem büyüklüğü ise 375 olarak belirtilmiştir (Balcı, 2002). Bu ölçütü dikkate alarak, örnekleme girecek öğretmen sayısı 311 olarak belirlenmiştir. Her ilçede, örnekleme girecek öğretmen ve okul sayısının belirlenmesi, öğretmenler için tüm ilçelerdeki toplam öğretmen sayısına (1669); okullar için tüm ilçelerdeki toplam okul sayısına (175) oranlanarak belirlenmiştir. Böylece çok aşamalı tabakalı bir örnekleme yaklaşımı uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini ve örneklemini oluşturan öğretmenlerin ve okulların ilçelere göre dağılımı Tablo 1.'de gösterilmiştir.

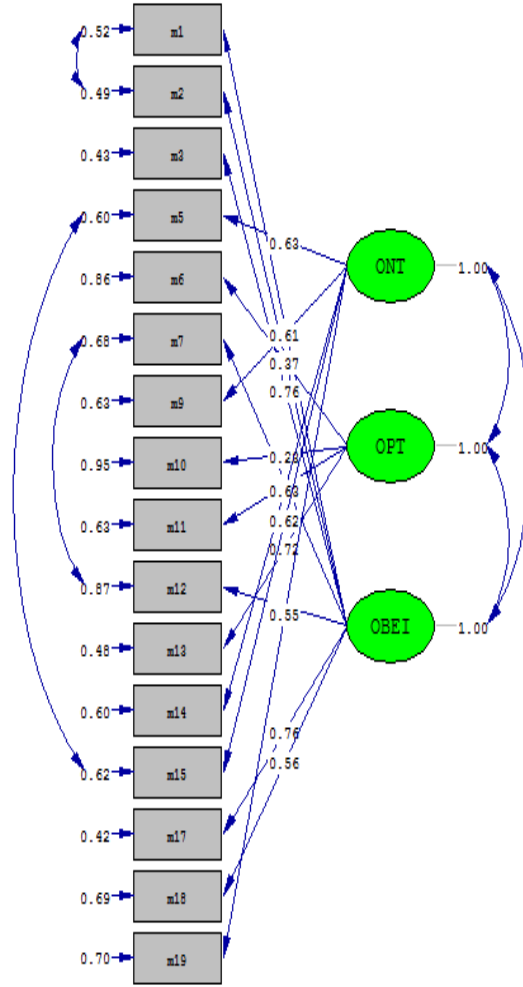
Tablo 1. Evren ve Örneklemi Oluşturan Okul, Öğretmen ve Yönetici Dağılımı

İlçe Adı	Evreni Oluşturan Okul Sayıları	Örneklemi Oluşturan Okul Sayıları	Evreni Oluşturan İlköğretim Okulu Öğretmen Dağılımı	Örneklemi Oluşturan İlköğretim Okulu Öğretmen Dağılımı
Uşak (Merkez)	66	32	1042	216
Banaz	36	17	203	28
Eşme	29	14	175	22
Karahallı	12	6	63	11
Sivashlı	18	9	107	16
Ulubey	14	7	79	18
Toplam	175	85	1669	311

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada Apaydın (2012) tarafından geliştirilen "Üniversitelerde Örgütsel Sinizm" ölçeği kullanılmıştır. Ancak bu araştırma ilköğretim öğretmenlerine yapıldığı için ölçek araştırmacı tarafından yeniden düzenlenmiş, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yeniden yapılmıştır. Bu çalışma kapsamında örneklem büyüklüğü için hesaplanan KMO değeri 0.843 olup .01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Temel bileşenler analizi kullanılarak yapılan faktör analizi sonucunda ÖSDB ölçeğinin üç alt faktör altında toplam varyansın %50.19'nu açıklayabildiği saptanmıştır. Birinci alt faktör öz değeri 5.81 olup toplam varyansın %30.59'nu, ikinci alt faktörüm öz değeri 2.06 olup toplam varyansın %10.87'ni üçüncü alt faktörün öz değeri 1.65 olup toplam varyansın %8.72'nin açıklayabildiği belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından ve tümünden elde edilen ölçümlerin güvenilirliği için Cronbah alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.75 (birinci alt boyut), 0.60 (ikinci alt boyut), 0.82 (üçüncü alt boyut), ve 0.85 (ölçeğin tümü) olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değer ölçümlerin güvenilirliği için yeterli olduğu (>.70) söylenebilir (Büyüköztürk, 2003).

Apaydın (2012) tarafından üniversitelerde akademisyenlere yönelik geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği okullarda görev yapan öğretmenlere uygulanabilirliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır (Şekil 1). Yapılan analiz sonucunda ölçek orijinal ölçekte olduğu gibi üç boyutta çıkmış hiç bir madde ölçekten çıkarılmamıştır. Bununla birlikte okullarda öğretmenlere uygulanabilir olduğuna karar verilmiştir.



Chi-Square=341.31, df=98, P-value=0.00000, RMSEA=0.79

Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2. Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği Unsurları	Uyum Değerleri
Goodness of Fit Index (GFI)	0.85
Comparative Fit Index (CFI)	0.82
χ^2/SD	3.01
RMSEA	0.79
SRMR	0.80

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 7/3, Summer, 2012

Ölçeğin uyum iyiliği değerlerine bakıldığında kabul edilebilir düzeyde değerlere sahip olduğu görülmektedir. Özellikle ölçeğin boyutlarına ilişkin standardize edilmiş etki katsayısının (SRMR değerinin) .80 ve altında kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Veri Analizi

ÖSDB ölçeğinden elde edilen puanların analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Bu bağlamda ÖSDB ölçeğinde yer alan her bir maddenin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak tablo halinde sunulmuştur. Öğretmenlerin ÖSDB ölçeğinde yer alan maddelere katılma düzeyini gösteren puan aralıkları şöyledir; 1.00-1.79 çok az; 1.80-2.59 az; 2.60-3.39 orta; 3.40-4.19 büyük ölçüde ve 4.20-5.00 çok.

ÖSDB ölçeğinden elde edilen ortalama puanların çeşitli değişkenler bağlamında analizinde bağımsız gruplar için *t*-testi, tek yönlü ANOVA testi, anlamlı farkın bulunması durumunda gruplar arasındaki farkı belirlemek amacıyla Tukey HSD analizi yürütülmüştür. Elde edilen bulgular tablo halinde sunulmuştur.

Bulgular

4.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu araştırma kapsamında ankete cevap veren katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3. 'de sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımları (n = 311)

Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	123	39.5
	Erkek	188	60.5
Alan	Sınıf Öğretmeni	141	45.3
	Branş Öğretmeni	170	54.7
Görevi	Öğretmen	311	100
Kıdem	1-5 yıl	53	17.0
	6-10 yıl	66	21.2
	11-15 yıl	116	37.3
	16-20 yıl	28	9.0
	21 yıl ve üzeri	48	15.4
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	29	9.3
	Eğitim Enstitüsü	36	11.6
	Lisans	236	75.9
	Lisans Üstü	10	3.2
Bulduğunuz Okulda Çalışma Süresi	1-5 yıl	196	63.0
	6-10 yıl	51	16.4
	11-15 yıl	45	

Turkish Studies

		14.5
16-20 yıl	17	5.5
21 yıl ve üzeri	2	0.6

Tablo 3. 'de görüldüğü gibi katılımcıların %60.5'i erkek, %39.5'i kadın olup %54.7'ü branş öğretmeni ve %45.3'ü sınıf öğretmenidir. Katılımcıların görev dağılımı bakımından tamamı öğretmen olup kıdem bakımından %17'i 1-5 yıl, %21.2'i 6-10 yıl, %37.3'ü'ü 11-15 yıl, %9'u'ü 16-20 yıl ve %15.4'ü 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Ayrıca katılımcıların %75.9'u lisans, %11.6'ı eğitim enstitüsü, %9.3'ü ön lisans ve %3.2'i lisans üstü öğrenim düzeyine sahiptir. Katılımcıları buldukları okulda çalışma süreleri bakımından %63'ü 1-5 yıl, %16.4'ü 6-10 yıl, %14.5'i 11-15 yıl, %6.1'i 16 yıl üzeri buldukları okulda görev yapmaktadırlar.

4.2 İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular

İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin ÖSDB ölçeğinin tümü ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistik sonuçları Tablo 4. 'de sunulmuştur. Tablo 4. 'de ilköğretim öğretmenlerinin ÖSDB ölçeğinin tümüne ilişkin algı puanları incelendiğinde en düşük ve en yüksek puan ortalaması sırasıyla 4.73 ve 1.10'dir. İlköğretim öğretmenlerinin ÖSDB ölçeği puan ortalaması 2.43 ve standart sapma değeri 0.62 olarak bulunmuştur. Bu değerler öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının "Az düzeyinde" olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Öğretmenlerinin ÖSDB ölçeği puanlarına ilişkin betimsel istatistik (n=311)

	Minimum	Maksimum	Ranj	\bar{x}	SS.	Algı Düzeyi
Boyut 1: Negatif tutum boyutu	1	5	4	2.32	.85	Az
Boyut 2: Pozitif tutum boyutu	1	5	4	3.15	.83	Orta
Boyut 3: Örgütsel Bütünlük Eksikliği boyutu	1	5	4	2.13	.75	Az
ÖSDB Ölçeği Puanı	1.10	4.73	3.63	2.43	.62	Az

Diğer taraftan Tablo 4. , ÖSDB ölçeğinin alt boyutları bakımından incelendiğinde öğretmenlerin "Örgüte yönelik negatif tutum" ($\bar{x}=2.32$, SS=.85) ve "Örgütsel Bütünlük Eksikliği" ($\bar{x}=2.13$, SS=.75) alt boyutlarına ilişkin örgütsel sinizm algıların "az" düzeyinde olduğu, "örgüte yönelik pozitif tutum" ($\bar{x}=3.15$, SS=.83) alt boyutuna ilişkin algıların "orta" düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının "Az düzeyinde" olduğunu anlaşılmaktadır.

4.3 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Görüşleri

İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar arası *t*-testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 5. 'de sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin ÖSDB ölçeğine ilişkin görüşlerinin cinsiyet bakımından bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları

Değişken	N	\bar{x}	SS	sd	<i>t</i>	<i>p</i>	
Boyut 1: Negatif Tutum	Kadın	123	2.31	.86	309	-.251	.802
	Erkek	188	2.33	.85			
Boyut 2: Pozitif Tutum	Kadın	123	3.08	.84	309	-1.189	.235
	Erkek	188	3.20	.82			
Boyut 3: Örgütsel Bütünlük Eksikliği	Kadın	123	2.16	.71	309	.571	.568
	Erkek	188	2.11	.78			
ÖSDB Ölçeğinin Tümü	Kadın	123	2.41	.62	309	.781	.435
	Erkek	188	2.56	.65			

Tablo 5.'de görüldüğü gibi erkek öğretmenlerin örgüte yönelik negatif ($\bar{x}=2.33$) ve pozitif ($\bar{x}=3.20$) tutumları ile örgütsel sinizm düzeyine ilişkin görüşlerinin ($\bar{x}=2.56$) kadınlara göre daha yüksek olduğu, buna karşın kadınların örgütsel bütünlük eksikliği inancının ($\bar{x}=2.16$) erkeklere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda yapılan bağımsız örneklem *t*-testi sonucunda ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin ÖSDB ölçeğinin “örgüte yönelik negatif tutum” [*t* (309) = -.251, *p* > .05], “örgüte yönelik pozitif tutum” [*t* (309) = -1.189, *p* > .05] ve “Örgütsel bütünlük eksikliği” [*t* (309) = .571, *p* > .05] alt boyutları ilişkin görüşlerinin cinsiyet bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır.

Benzer şekilde kadın ($\bar{x}=2.16$) ve erkek ($\bar{x}=2.11$) öğretmenlerinin ÖSDB ölçeğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır [*t* (309) = .781, *p* > .05]. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinin cinsiyet bakımından farklılaşmadığı söylenebilir.

4.4 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Görüşleri

İlköğretimde görev yapan öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyine ilişkin görüşlerinin branş (sınıf ve branş öğretmeni) değişkenleri bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar arası *t*-testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 6.'da sunulmuştur.

Turkish Studies

Tablo 6. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşlerinin branş bakımından bağımsız örneklem t-testi sonuçları

Değişken	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Boyut 1: Sınıf Öğretmeni Negatif Tutum	141	2.28	0.91	309	-.975	.330
	170	2.37	0.81			
Boyut 2: Sınıf Öğretmeni Pozitif Tutum	141	3.14	0.87	309	-.356	.722
	170	3.17	0.81			
Boyut 3: Sınıf Öğretmeni Örgütsel Bütünlük Eksikliği	141	2.17	0.75	309	.734	.463
	170	2.10	0.76			
ÖSDB Ölçeğinin Tümü	141	2.43	0.65	309	.015	.988
	170	2.43	0.61			

Tablo 6.'da ilköğretimde görev yapan branş öğretmenlerinin örgüte yönelik negatif tutum ($\bar{x}=2.37$) ve örgüte yönelik pozitif tutum ($\bar{x}=3.17$) alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu, buna karşın sınıf öğretmenlerinin örgütsel bütünlük eksikliği inancının ($\bar{x}=2.17$) alt boyutuna ilişkin görüşlerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin ÖSDB ölçeğinin “örgüte yönelik negatif tutum” [$t(309) = -.975, p > .05$], “örgüte yönelik pozitif tutum” [$t(309) = -.356, p > .05$] ve “Örgütsel bütünlük eksikliği” [$t(309) = .734, p > .05$] alt boyutları ilişkin görüşlerinin branş bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır.

Benzer şekilde sınıf ($\bar{x}=2.43$) ve branş ($\bar{x}=2.43, SS=.61$) öğretmenlerinin ÖSDB ölçeğinin tümüne ilişkin puanları arasında da anlamlı bir fark saptanmamıştır [$t(309) = .015, p > .05$]. Buna göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyine ilişkin görüşlerinin branş bakımından farklılaşmadığı söylenebilir.

4.5 Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri

İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin kıdem bakımından dağılımlarına ilişkin betimsel istatistik değerleri Tablo 7.'de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyine ilişkin görüşlerinin kıdem bakımından dağılımı

Değişken	Kıdem	n	\bar{x}	SS
Boyut 1:	1-5 yıl	53	2.38	0.93

Turkish Studies

Negatif tutum	6-10 yıl	66	2.28	0.87
	11-15 yıl	116	2.38	0.87
	16-20 yıl	28	2.48	0.76
	21 yıl ve üzeri	48	2.12	0.78
Boyut 2:	1-5 yıl	53	3.30	0.90
Pozitif tutum	6-10 yıl	66	3.17	0.76
	11-15 yıl	116	3.13	0.82
	16-20 yıl	28	2.54	0.74
	21 yıl ve üzeri	48	3.40	0.78
Boyut 3:	1-5 yıl	53	2.16	0.85
Örgütsel Bütünlük Eksikliği	6-10 yıl	66	2.02	0.74
	11-15 yıl	116	2.13	0.66
	16-20 yıl	28	2.30	0.82
	21 yıl ve üzeri	48	2.16	0.87
ÖSDB Ölçeği Puanı	1-5 yıl	53	2.41	0.75
	6-10 yıl	66	2.38	0.61
	11-15 yıl	116	2.46	0.56
	16-20 yıl	28	2.75	0.56
	21 yıl ve üzeri	48	2.29	0.63

Tablo 7. incelendiğinde 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre örgüte yönelik negatif tutum ($\bar{x}=2.48$), örgüte yönelik pozitif tutum ($\bar{x}=2.54$), örgütsel bütünlük eksikliği ($\bar{x}=2.30$) ve ÖSDB ölçeğinin tümüne ($\bar{x}=2.75$) ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşın 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgüte yönelik negatif tutum ($\bar{x}=2.12$) ve ÖSDB ölçeğinin tümüne ($\bar{x}=2.29$) ilişkin algılarının diğer öğretmenlere göre; 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerinin ise örgüte yönelik pozitif tutum ($\bar{x}=3.13$), örgütsel bütünlük eksikliği ($\bar{x}=2.13$) bağlamındaki görüşlerinin diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin ÖSDB ölçeği bağlamındaki bu görüşlerinin kıdem bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış elde edilen sonuçlar Tablo 8. 'de sunulmuştur.

Tablo 8. Öğretmenlerin ÖSDB ölçeğine ilişkin görüşlerinin kıdem bakımından ANOVA sonuçları

Değişken	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Boyut 1:	Gruplar arası	3.351	4	.838	1.137	.339

Turkish Studies

Negatif tutum	Gruplar içi	225.447	306	.737		
	Toplam	228.798	310			
	Gruplar arası	14.487	4	3.622	5.533	.000
Boyut 2: Pozitif tutum	Gruplar içi	200.309	306	.655		
	Toplam	214.796	310			
	Gruplar arası	1.695	4	.424	.734	.569
Örgütsel Bütünlük Eksikliği	Gruplar içi	176.744	306	.578		
	Toplam	178.440	310			
	Gruplar arası	4.011	4	1.003	2.635	.034
ÖSDB Ölçeği Puanı	Gruplar içi	116.455	306	.381		
	Toplam	120.466	310			

Tablo 8.'deki ANOVA sonuçları öğretmenlerin sinizme ilişkin “örgüte yönelik negatif tutum” [$F(4-306) = 1.137, p > .05$] ve “örgütsel bütünlük eksikliği” [$F(4-306) = 734, p > .05$] alt boyutları bağlamındaki görüşlerinin kıdem bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Buna karşın ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin “örgüte yönelik pozitif tutum” [$F(4-306) = 5.533, p < .01$] alt boyutu ile ÖSDB ölçeğinin tümüne ilişkin puanlarında [$F(4-306) = 2.635, p < .05$] kıdem bakımından anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Anlamlı bulunan bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 9.'da sunulmuştur.

Tablo 9. Mesleki kıdem bakımından Tukey HSD testi sonuçları

Değişken	Kıdem (I)	Kıdem (J)	Ortalama Fark	Std.Hata	p
Boyut 2: Pozitif Tutum	1-5 yıl	16-20 yıl	.75253	.18902	.001
	6-10 yıl	16-20 yıl	.62581	.18247	.006
	11-15 yıl	16-20 yıl	.58682	.17036	.006
	21 yıl ve üzeri	16-20 yıl	.85640	.19240	.000
ÖSDB ölçeği Puanı	16-20 yıl	21 yıl ve üzeri	.45348	.14670	.018

Yapılan Tukey HSD testi sonucunda öğretmenlerin “örgüte yönelik pozitif tutum” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin kıdem bakımından anlamlı farkın 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 21 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenler ile 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu saptanmıştır. Buna göre 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler diğer kıdemlere sahip öğretmenlere

göre ÖSDB ölçeği bağlamındaki “örgüte yönelik pozitif tutum” görüşlerinin daha düşük ve olumsuz yönde olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan öğretmenlerin ÖSDB ölçeği tümü bağlamında görüşleri arasında anlamlı farkın 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdem sahip öğretmenler arasında 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu belirlenmişti. Buna göre 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler 21 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre görev yaptıkları okulda daha çok örgütsel sinizmle karşı karşıya kaldıklarını düşünmektedirler.

4.6 Öğrenim Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri

İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin sinizme ilişkin görüşlerinin öğrenim durumu bakımından dağılımlarına ilişkin betimsel istatistik değerleri Tablo 10. 'da sunulmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin ÖSDB ölçeğine ilişkin görüşlerinin öğrenim durumu bakımından dağılımı

Değişken	Öğrenim Durumu	n	\bar{x}	SS
Boyut 1: Negatif tutum	Ön Lisans	29	2.14	0.85
	Eğitim Enstitüsü	36	2.50	0.77
	Lisans ve Lisans Üstü	246	2.32	0.87
Boyut 2: Pozitif tutum	Ön Lisans	29	3.03	0.90
	Eğitim Enstitüsü	36	3.27	0.64
	Lisans ve Lisans Üstü	246	3.16	0.85
Boyut 3: Örgütsel Bütünlük Eksikliği	Ön Lisans	29	2.32	1.03
	Eğitim Enstitüsü	36	2.07	0.46
	Lisans ve Lisans Üstü	246	2.12	0.76
ÖSDB Ölçeği Puanı	Ön Lisans	29	2.48	0.62
	Eğitim Enstitüsü	36	2.43	0.46
	Lisans ve Lisans Üstü	246	2.43	0.65

Tablo 10. incelendiğinde eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre örgüte yönelik negatif tutum ($\bar{x}=2.50$) ve örgüte yönelik pozitif tutum ($\bar{x}=3.27$) alt boyutlarına ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşın ön lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel bütünlük eksikliği alt boyutu ($\bar{x}=2.37$) ve ÖSDB ölçeğinin tümü ($\bar{x}=2.48$) bağlamındaki görüşlerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Öğretmenlerin ÖSDB ölçeği bağlamındaki bu görüşlerinin öğrenim durumu bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış elde edilen sonuçlar Tablo 11. 'de sunulmuştur.

Tablo 11. Öğretmenlerin ÖSDB ölçeğine ilişkin görüşlerinin öğrenim durumu bakımından ANOVA sonuçları

Değişken	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Boyut 1: Negatif tutum	Gruplar arası	2.116	2	1.058	1.43	.239
	Gruplar içi	226.682	308	.736	7	
	Toplam	228.798	310			
Boyut 2: Pozitif tutum	Gruplar arası	.966	2	.483	.696	.500
	Gruplar içi	213.830	308	.694		
	Toplam	214.796	310			
Boyut 3: Örgütsel Bütünlük Eksikliği	Gruplar arası	1.218	2	.609	1.05	.348
	Gruplar içi	177.221	308	.575	9	
	Toplam	178.440	310			
ÖSDB Ölçeği Puanı	Gruplar arası	.065	2	.033	.083	.920
	Gruplar içi	120.401	308	.391		
	Toplam	120.466	310			

Tablo 11. 'deki ANOVA sonuçları öğretmenlerin “örgüte yönelik negatif tutum” [$F(2-308) = 1.437, p > .05$], “örgüte yönelik pozitif tutum” [$F(2-308) = .696, p > .05$], “örgütsel bütünlük eksikliği” [$F(2-308) = 1.059, p > .05$] alt boyutu ile ÖSDB ölçeğinin tümü [$F(2-308) = .083, p > .05$] bağlamındaki görüşlerinin öğrenim durumu bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Başka bir ifadeyle ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri öğrenim durumu bakımından farklılaşmamaktadır.

4.7 Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri

İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri okulda çalışma süresi bakımından dağılımlarına ilişkin betimsel istatistik değerleri Tablo 12. 'de sunulmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin ÖSDB ölçeğine ilişkin görüşlerinin okulda çalışma süresinin kadem bakımından dağılımı

Değişken	Okulda Çalışma Süresi	n	\bar{x}	SS
Boyut 1:	1-5 yıl	196	2.21	0.81
Negatif tutum	6-10 yıl	51	2.52	0.86

Turkish Studies

	11-15 yıl	45	2.67	0.93
	16 yıl ve üzeri	19	2.26	0.95
Boyut 2:	1-5 yıl	196	3.19	0.82
Pozitif tutum	6-10 yıl	51	2.77	0.75
	11-15 yıl	45	3.36	0.84
	16 yıl ve üzeri	19	3.37	0.90
Boyut 3:	1-5 yıl	196	1.97	0.67
Örgütsel Bütünlük Eksikliği	6-10 yıl	51	2.46	0.89
	11-15 yıl	45	2.25	0.76
	16 yıl ve üzeri	19	2.58	0.82
ÖSDB Ölçeği Puanı	1-5 yıl	196	2.33	0.61
	6-10 yıl	51	2.74	0.58
	11-15 yıl	45	2.52	0.62
	16 yıl ve üzeri	19	2.49	0.63

Tablo 12. incelendiğinde görev yaptıkları okulda 11-15 yıl görev yapan öğretmenlerin örgüte yönelik negatif tutum ($\bar{x}=2.67$), 16 yıl ve üzeri okulda görev yapan öğretmenlerin örgüte yönelik pozitif tutum ($\bar{x}=3.37$) ve örgütsel bütünlük eksikliği ($\bar{x}=2.58$) alt boyutları bağlamında görüşlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşın 1-5 yıl okulda görev yapan öğretmenlerin örgüte yönelik negatif tutum ($\bar{x}=2.21$) ve örgütsel bütünlük eksikliği ($\bar{x}=1.97$) alt boyutları bağlamında görüşlerinin diğerlerine nazaran daha düşük olduğu dikkat çekmektedir. Diğer taraftan 6-10 yıl okulda görev yapan öğretmenlerin ÖSDB ölçeğin tümü bağlamında görüşlerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin ÖSDB ölçeği bağlamındaki bu görüşlerinin okuldaki görev süresi bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış elde edilen sonuçlar Tablo 13. 'de sunulmuştur.

Tablo 13. Öğretmenlerin ÖSDB ölçeğine ilişkin görüşlerinin okulda çalışma süresi bakımından ANOVA sonuçları

Değişken	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Boyut 1:	Gruplar arası	10.112	3	3.371	4.732	.003
Negatif tutum	Gruplar içi	218.685	307	.712		
	Toplam	228.798	310			
	Gruplar arası	10.383	3	3.461	5.198	.002

Turkish Studies

Boyut 2:	Gruplar içi	204.413	307	.666		
Pozitif tutum	Toplam	214.796	310			
Boyut 3:	Gruplar arası	14.952	3	4.984	9.359	.000
Örgütsel Bütünlük Eksikliği	Gruplar içi	163.487	307	.533		
	Toplam	178.440	310			
	Gruplar arası	7.162	3	2.387	6.468	.000
ÖSDB Ölçeği Puanı	Gruplar içi	113.305	307	.369		
	Toplam	120.466	310			

Tablo 13. 'deki ANOVA sonuçları öğretmenlerin sinizme ilişkin “örgüte yönelik negatif tutum” [$F(3-307) = 4.732, p < .01$] “örgüte yönelik pozitif tutum” [$F(3-307) = 5.198, p < .01$] ve “örgütsel bütünlük eksikliği” [$F(3-307) = 5.198, p < .01$] alt boyutları ile ÖSDB ölçeğinin tümüne [$F(3-307) = 5.198, p < .01$] ilişkin görüşleri okuldaki görev süresi bakımından anlamlı bir fark gösterdiğini ortaya koymaktadır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri okuldaki görev süresi bakımından farklılaşmaktadır. Anlamlı bulunan bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 14. 'de sunulmuştur

Tablo 14. Okuldaki çalışma süresi bakımından Tukey HSD testi sonuçları

Değişken	Okuldaki görev süresi (I)	Okuldaki görev süresi (J)	Ortalama Fark	Std.Hata	p
Boyut 1:					
Negatif tutum	11-15 yıl	1-5 yıl	.46156*	.13951	.006
Boyut 2:	6-10 yıl	1-5 yıl	-.41427*	.12827	.007
Pozitif Tutum		11-15 yıl	-.58660*	.16689	.003
		16 yıl ve üzeri	-.59391*	.21932	.036
Boyut 3:	1-5 yıl	6-10 yıl	-.48586*	.11471	.000
Örgütsel Bütünlük Eksikliği		16 yıl ve üzeri	-.61125*	.17534	.003
	ÖSDB ölçeği Puanı	16-20 yıl	21 yıl ve üzeri	.40571*	.09550

Tablo 14.'de görüldüğü gibi yapılan Tukey HSD testi sonucunda öğretmenlerin “örgüte yönelik negatif tutum” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin okulda çalışma süresi bakımından anlamlı farkın 1-5 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresine sahip öğretmenler arasında 11-15 yıl çalışma süresine sahip olanlar lehinedir ($p<.01$). Buna göre 11-15 yıl çalışma süresine sahip öğretmenler 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre daha çok örgütsel sinizme sahip olduklarını düşünmektedirler.

Tukey HSD testi sonucunda öğretmenlerin “örgüte yönelik pozitif tutum” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin okulda çalışma süresi bakımından anlamlı farkın 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenler ile 1-5 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenler arasında 6-10 yıl çalışma süresine sahip olanlar aleyhine olduğu saptanmıştır ($p<.01$). Buna göre 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenler diğer çalışma süresine sahip öğretmenlere göre örgütsel sinizme bağlamında daha az pozitif tutum ile karşı karşıya kaldıklarını düşünmektedirler.

Tablo 14'de öğretmenlerin “örgütsel bütünlük eksikliği” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin okulda çalışma süresi bakımından anlamlı farkın 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenler ile 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenler arasında 1-5 yıl çalışma süresine sahip olanlar aleyhine olduğu saptanmıştır ($p<.01$). Buna göre 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenler 6-10 ve 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlere göre örgütsel sinizm bağlamında daha az örgütsel bütünlük eksikliği hissettiklerini düşünmektedirler.

Diğer taraftan Tukey HSD sonuçları öğretmenlerin ÖSDB ölçeği tümü bağlamında görüşleri arasında anlamlı farkın 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri okulda çalışma süresine sahip öğretmenler arasında 16-20 yıl okulda çalışma süresine sahip öğretmenler lehine olduğunu göstermektedir ($p<.05$). Buna göre 16-20 yıl okulda çalışma süresine sahip öğretmenler 16 yıl üzeri okulda çalışma süresine sahip öğretmenlere okulda daha çok örgütsel sinizmle karşı karşıya kaldıklarını düşünmektedirler.

Tartışma Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırma sonucu elde edilen bulgular farklı çalışmaların sonuçları ile karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır.

Araştırma bulgularına göre Uşak ili sınırları içerisinde İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının genel ortalama bakımından “Az düzeyinde” olduğu görülmektedir. Bu durum ilköğretim okullarında az da olsa örgütsel sinizmin var olduğunu ortaya koyması bakımından önemlidir. Araştırma bulguları örgütsel sinizmin alt boyutları olan öğretmenlerin okullarına karşı negatif tutum boyutu ve örgütsel bütünlük eksikliği boyutu “Az düzeyinde” olduğu görülürken pozitif tutum boyutu “Orta düzeyinde” olduğu görülmektedir. Güzeller ve Kalağan'ın (2008) yaptıkları çalışmada da öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin az düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuç bu araştırmanın bulgularını desteklediğini göstermektedir.

Araştırma bulguları bağlamında, örgütsel sinizmi açıklayan faktörler arasında, öğretmenlerin okullarında dürüstlüğü bir değer olarak görülmesi; çalışanlara değer verildiğini düşünme; okullarında ilgi ve destek gördüklerini düşündükleri için çalışanların kendilerini geliştirmeye gayret göstermeleri; çalışanlar arasında daha iyiye ulaşmak üzere hoş bir rekabet olması; fazla dedikodu yapıldığı; hak etmediği halde takdir gören çalışanların bulunması gibi faktörlerin orta düzeyde algılanması oldukça dikkat çekicidir. Örgütte çalışanlarda sinik duygular ve davranışların oluşmasında, tam olarak dürüstlüğü bir değer olarak algılanmaması, çalışanlara tam olarak değer verilmemesi, çalışanların tam olarak kendilerini geliştirmeye çalışmaması, çalışanlar arasında daha iyiye ulaşmak üzere tam olarak hoş bir rekabetin olmaması, dedikodunun

Turkish Studies

okullarda azımsanmayacak düzeyde görülmesi ileride Uşak'taki ilköğretim örgütlerinde örgütsel sinizm düzeyinin daha da artabileceği riskinin bulunduğunu göstermektedir.

Özgan, Külekçi ve Özkan'ın (2012) Gazi Antep Üniversitesi ve Kilis Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel sinizm seviyesi orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Arslan'ın (2012) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm seviyeleri üzerine yaptığı araştırma kapsamında akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Tükeltürk ve diğerlerinin (2009) otel çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma otel çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Tokgöz ve Yılmaz (2008) otel çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel sinizmin orta düzeyde olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu durum bize, eğitim kurumlarında görülen örgütsel sinizme göre hizmet sektöründe yer alan otel gibi örgütlerde daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu durum öğretmenlerin işlerini kaybetme tehlikelerinin bulunmaması nedeni ile açıklanabilir.

Öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyinin az çıkması, öğretmenlik mesleğinin bir gönül mesleği olduğu ve fedakârlık gibi duyuşsal özellikleri bulunması ile açıklanabilir. Öğretmenlerde kamu kurumlarında veya işletmelerde görev yapan diğer çalışanlardan farklı olarak manevî unsurların maddî unsurlara göre daha çok ön plana çıkması ve özveri gerektirmesi örgütsel sinizmin daha az çıkmasına neden olarak görülebilir.

Öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyinin az çıkmasının bir diğer nedeninin de, öğretmenlerin sinik duygularının üst yönetimlerce fark edileceğine yönelik endişelerinden dolayı düşüncelerini dürüstçe ifade edememeleri olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin okul örgütünden fazla bir beklenti içerisinde olmamaları ve kariyer çeşitliği ve zenginliği olmamasından dolayı olabileceği de düşünülebilir.

Kutanis ve Çetinel (2009) yaptıkları bir araştırmada, bireylerin örgütsel sinizme sahip olmalarını örgütsel adaletle ilişkin olumsuz algılara sahip olmaları ile açıklamışlardır. Bir devlet üniversitesinde 20 akademisyen üzerinde yaptıkları bir araştırmada akademisyenlerle yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirmişlerdir. Araştırma bulguları, adaletsizlik algılarının sinizmi tetiklediği fakat bu adaletsizliklere tepki gösterme gücüne sahip olmanın sinizmin asıl belirleyicisi olduğunu göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre Uşak ili sınırları içerisinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak görece olarak erkek öğretmenlerin pozitif tutumları kadınlara göre daha yüksek olduğu, buna karşın kadınların örgütsel bütünlük eksikliği inancı erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları, örgütsel sinizm algı düzeylerini etkilememektedir. Bu sonuç alan yazında yer aldığı gibi, örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre değişmediği gerçeği ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Bunun nedeninin de, öğretmenlik mesleğinde mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi olarak açıklanabilir. Güzeller ve Kalağan'ın (2008) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin cinsiyetleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya konmuştur. Bu sonuç bu araştırmanın bulgularını desteklediğini göstermektedir.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bunun nedeni bütün branş öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin uyarıcıları aynı şekilde anlamlandırmaları ile açıklanabilir. Güzeller ve Kalağan'ın (2008) yaptıkları araştırmada öğretmenler branşlara göre incelendiğinde ise fen branşı öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri sosyal branş öğretmenlerine göre daha yüksek

çıkmiştir. Güzeller ve Kalağan (2008) bu durumu fen bilimleri öğretmenlerinin sosyal bilimler öğretmenlerine göre araştırmaya ve sorgulamaya daha yatkın olmaları ve örgüt içerisinde gerçekleşen sorunları daha çok irdelemeleri olarak açıklamışlardır. Bu araştırmada branş öğretmenlerin toplu halde değerlendirilmesi ve katılımcılar arasında fen bilgisi öğretmenlerinin çok az sayıda olması bunun nedeni olarak açıklanabilir.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Güzeller ve Kalağan'ın (2008), yaptıkları araştırmada örgütsel sinizm ve öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Bu bulgu araştırmamızın bulgularını desteklemektedir. Bununla birlikte Fındık ve Eryeşil 2012'de demir çelik işletmelerinde yaptıkları araştırmada çalışanların eğitim seviyelerinin arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığını ortaya koymuşlardır. Bu durum öğretmenlerin buldukları örgütü daha çok sahiplenmeleri duygusu ile açıklanabilir.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Güzeller ve Kalağan (2008), yaptıkları araştırmada öğretmenlerin eğitim durumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Eğitim durumu yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi artmaktadır. Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) Eskişehir ve Antalya'da bulunan 17 otel işletmesinde çalışanlara yönelik yaptıkları araştırmada eğitim düzeyinin arttıkça sinizm seviyesinin arttığını belirlemişlerdir. Bu bulgular yapmış olduğumuz araştırmanın sonuçları ile örtüşmemektedir.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının buldukları okulda çalışma süreleri bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Buna göre bulunduğu okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenler, bulunduğu okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha çok örgütsel sinizme sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin çalışmaya başladıkları okulda ilk yıllarda örgütsel sinizm algısına kapılmadıkları, zaman içerisinde karşılaştıkları olumsuz tutum ve davranışlar nedeniyle örgütsel sinizme uğradıkları söylenebilir. Özellikle de öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardaki 5. yıllarından sonra örgütsel sinizm algılarının yükseldiği söylenebilir. Öğretmen görüşlerinin, çalıştıkları kurumlarda 10. yıldan sonra da örgütsel sinizm düşüncelerin azaldığı görülmektedir. Bu bulgulara bakarak, öğretmenlerin çalıştığı kuruma özgü politika, işleyiş ve uygulamaları tanıdıkça örgüte ilişkin olumsuz tutumlar sergilemeye başladıkları ve örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı söylenebilir. Öğretmenlerin bu yıllarda örgütsel bağlılığının azaldığı ve bunun örgütsel sinizm kaynaklı olduğu düşünülebilir. Mesleki kıdemi yüksek ve bulunduğu kurumda uzun yıllar çalışan öğretmenlerin ise, çalıştıkları kurumları iyi tanıdıkları için örgütsel sinizmden daha az etkilendikleri şeklinde yorumlanabilir.

Sonuçlar

Uşak ilinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmaya ilişkin şu sonuçlar elde edilmiştir.

Uşak ili sınırları içerisinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının genel olarak "Az düzeyinde" olduğu görülmektedir. Okuldaki çalışanların beklenenin dışındaki davranışların ödüllendirilmesi, okulun amaç ve politikaları ile uygulamaları arasında çok az tutarlılık bulunması, okuldaki yöneticilerin söyledikleri ile yaptıklarının birbiriyle tutarlı olmaması, okulda birlik ve bütünlük olmadığı, kendisini okuldaki politika ve uygulamalardan sık sık yakınıırken bulması, okulunda çalışanların birbirini kıskanması, okulda çalışanların aralarında sözel olmayan bir dil kullanması, okuldaki

yöneticilerin değişime kapalı olduğu, okulda birlikte çalışılan kişilere güvenmeme, okulda çalışmak istememe maddelerine öğretmenlerin az katıldıkları görülmektedir.

Bununla birlikte, okulda dürüstlüğün bir değer olarak görülmesi, okuldaki çalışanlara değer verilmesi, okulda ilgi ve destek gördüklerini düşündükleri için çalışanların kendilerini geliştirmeye gayret göstermesi, çalışanlar arasında daha iyiye ulaşmak üzere hoş bir rekabet var olması, okulunda fazla dedikodu yapılması ve hak etmediği halde takdir gören çalışanların bulunması maddelerine öğretmenler orta düzeyde katılmaktadırlar. Bu maddelerde öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Buna karşın öğretmenlerin anket maddelerinden çok az düzeyinde katıldıkları görüşler ise; okulun girişimlerine alaycı bir tavır sergileme ve okuluma isteksiz gelmedir.

Uşak ili sınırları içerisinde İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm görüşleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Diğer taraftan ÖSDB ölçeğinin alt boyutları bakımından incelendiğinde öğretmenlerin “Örgüte yönelik negatif tutum” ve “Örgütsel Bütünlük Eksikliği” alt boyutlarına ilişkin sinizm algılarının “az” düzeyinde olduğu, “örgüte yönelik pozitif tutum” alt boyutuna ilişkin algıların “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin sinizm algılarının “Az düzeyinde” olduğunu anlaşılmaktadır.

Uşak ili sınırları içerisinde İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında da anlamlı bir fark saptanmamıştır. İlköğretimde görev yapan branş öğretmenlerinin örgüte yönelik negatif tutum ve örgüte yönelik pozitif tutum alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu, buna karşın sınıf öğretmenlerinin örgütsel bütünlük eksikliği inancının alt boyutuna ilişkin görüşlerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapılan bağımsız örneklem *t*-testi sonucunda ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin ÖSDB ölçeğinin “örgüte yönelik negatif tutum”, “örgüte yönelik pozitif tutum” ve “Örgütsel bütünlük eksikliği” alt boyutları ilişkin görüşlerinin branş bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır.

Benzer şekilde sınıf ve branş öğretmenlerinin ÖSDB ölçeğinin tümüne ilişkin görüşleri arasında da anlamlı bir fark saptanmamıştır. Buna göre ilköğretimde görev yapan öğretmenleri sinizm düzeyine ilişkin görüşleri branş bakımından farklılaşmadığı söylenebilir.

Uşak ili sınırları içerisinde İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında kıdem bakımından anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. 16-20 Yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre örgüte yönelik negatif tutum, örgüte yönelik pozitif tutum, örgütsel bütünlük eksikliği ve ÖSDB ölçeğinin tümüne ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşın 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgüte yönelik negatif tutum ve ÖSDB ölçeğinin tümüne ilişkin algılarının diğer öğretmenlere göre; 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerinin ise örgüte yönelik pozitif tutum, örgütsel bütünlük eksikliği bağlamındaki görüşlerinin diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Uşak ili sınırları içerisinde İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında öğrenim durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre örgüte yönelik negatif tutum ve örgüte yönelik pozitif tutum alt boyutlarına ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşın ön lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel bütünlük eksikliği alt boyutu ve ÖSDB ölçeğinin tümü bağlamındaki görüşlerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

Turkish Studies

Uşak ili sınırları içerisinde İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin buldukları okuldaki çalışma süreleri bakımından anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre gruplar arasındaki anlamlı farkın 6-10 yıl ve 1-5 yıl bulunduğu okulda çalışan öğretmenler arasında 6-10 yıl süreye sahip öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır. Buna göre 6-10 yıl bulunduğu okulda çalışan öğretmenler 1-5 yıl süre bulunduğu okulda çalışan öğretmenlere göre daha çok örgütsel sinizme sahip oldukları saptanmıştır.

Okulda 11-15 yıl görev yapan öğretmenlerin örgüte yönelik negatif tutum, 16 yıl ve üzeri okulda görev yapan öğretmenlerin örgüte yönelik pozitif tutum ve örgütsel bütünlük eksikliği alt boyutları bağlamında görüşlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşın 1-5 yıl okulda görev yapan öğretmenlerin örgüte yönelik negatif tutum ve örgütsel bütünlük eksikliği alt boyutları bağlamında görüşlerinin diğerlerine nazaran daha düşük olduğu dikkat çekmektedir. Diğer taraftan 6-10 yıl okulda görev yapan öğretmenlerin ÖSDB ölçeğinin tümü bağlamında görüşlerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda probleme ilişkin aşağıdaki öneriler ileri sürülebilir:

1. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının az düzeyinde olduğu söylenebilir. Bu durum bize, eğitim kurumlarında örgütsel sinizm durumunun az düzeyde de olsa bulunduğunu göstermektedir. Örgütte var olan örgütsel sinizm sonucunda; kurumsal başarı, verimlilik ve gelişim gibi konularda çeşitli sorunların yaşanabileceği söylenebilir. Bu bağlamda mevcut durumun iyileştirilmesi gerekebilir. Öğretmenlere örgütsel sinizme yol açabilecek noktalarda gerekli bilgi ve destek sağlanmalıdır. Okullarda güven duygusu oluşturulmalıdır. Öğretmenlere değer verilerek fikirleri alınıp uygulanmalıdır. Yöneticilerin değişime açık olmaları konusunda eğitilmelidirler. Öğretmenlerin okula istekli gelmeleri sağlanmalıdır ve bu amaçla okulda pozitif bir atmosfer oluşturulmalıdır. Her öğretmene okul içi hobi kazandırılarak okulda hobisini uygulayabileceği alanlar oluşturulabilir ve bu faaliyetler gerek kişisel gerek kulüp faaliyeti olarak sürdürülebilir. Bu tür çalışmalarda öğretmenlerin yetenekleri keşfedilerek kabiliyetlerini sergileme imkânı sağlanabilir.

2. Araştırma sonucuna göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının buldukları okulda çalışma süreleri bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Buna göre bulunduğu okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenler, bulunduğu okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha çok örgütsel sinizme sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin çalışmaya başladıkları okulda ilk yıllarda örgütsel sinizm algısına kapılmadıkları, zaman içerisinde karşılaştıkları olumsuz tutum ve davranışlar nedeniyle örgütsel sinizme uğradıkları söylenebilir. Özellikle de öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardaki 5. yıllarından sonra örgütsel sinizm algılarının yükseldiği söylenebilir. Bu algıyı düzeltmek için öğretmenlere hizmet içi seminerler düzenlenerek örgütsel sinizm ile başa çıkma seminerleri düzenlenebilir. Ayrıca öğretmenler belli bir yıldan sonra rotasyona tabi tutularak örgütsel sinizme kapılmalarının önüne geçilebilir. Bu rotasyon iki üç yılda bir kurum içerisinde de gerçekleştirilebilir. Öğretmenlerde örgütsel sinizm algısının oluşmaması için öğretmenlere kısa ve uzun vadeli ulaşabilecekleri hedefler verilmelidir. Bu hedefler kişisel olabileceği gibi öğrencilerle de ilgili olabilir. Kişisel hedefler öğretmenin kişisel gelişimine yönelik sertifika programları, seminerler şeklinde değerlendirilebilir. Öğrenci ile ilgili hedefler ise öğrencilerin sportif, kültürel ve bilimsel yarışmalara hazırlanmaları olabilir.

KAYNAKÇA

- ANDERSSON, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- ANDERSSON, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior* 18, 449-469.
- APAYDIN, Ç. (Baskıda). The Relationship Workplace Bullying with Organizational Cynicism in Universities. *African Journal of Business Management*.
- ARSLAN, E.T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1) 2012, 12-27.
- BALCI, A. (2002). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. 2. Baskı, Ankara:PEGEM Yayıncılık
- BARANSEL, A. (1993), *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*, 3. Baskı, İstanbul.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2003). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: PegemA Yayıncılık
- BYRNE, Z. S. ve Hochwarter, W. A. (2007). “Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism”, *Journal of Managerial Psychology*23(1) , 54-72.
- DEAN, J. W. JR., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998).Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 342-352.
- FINDIK, M., Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, 02-04, Karabük, Türkiye.
- FULLER, B. A. G. (1931). *History of Greek philosophy*. New York: Henry Holt. (akt. Dean ve diğerleri, 1998)
- GÜZELLER C. ve Kalağan G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi, 16. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 87-94.
- KANTER, D.L.& Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans*. San Francisco: Jossey-Bass
- KUTANIS, R.A. ve Çetinel E., Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?, *17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi*, (2009), 693-699.
- MIRVIS, P., ve Kanter, D. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30, 45-68.
- ÖZGAN, H., Külekçi, E., Özkan, M. (2012) Analyzing of the Relationships between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205
- ÖZGENER, Ş., Öğüt, A., Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu, H. Karadal (ed.), *Örgütsel davranışta seçme konular organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar* İçinde. Ankara, İlke Yayınevi.

-
- SLOTERDIJK, P. (1983). Cynicism- The Twilight of False Consciousness (translation University of Minnesota Press). (Eserin orijinali: Kritik der Zynischen Vernunft. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1983)
- 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.
- WANOUS, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: an initial study. *Academy of Management Proceedings*, 269-273.