



## SAYGINLIĞINI YİTİRME KAYGISI İLE ÖRGÜTSEL SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİLER



Nursel TOPKAYA<sup>1</sup>



Yahya ALTINKURT<sup>2</sup>



Kürşad YILMAZ<sup>3</sup>



Sevgi A. DİLEK<sup>4</sup>

### Öz

Araştırmada, öğretmenlerinin saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın örneklemi, 329 okulöncesi, ilkököl ve ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygılarının orta düzeyin üstünde, örgütsel sinizm düzeylerinin ise orta düzeye yakın olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı cinsiyet, branş ve kıdeme göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde ise cinsiyete ve branşa göre anlamlı bir farklılık bulunmazken, kıdeme göre anlamlı bir farklılık vardır. Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından “çalıştığı kurumdan uzaklaşma”, “performansı düşüren etkenler” ve “okula karşı olumsuz tutum” alt boyutları arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

**Anahtar Kelimeler:** Saygınlığını Yitirme Kaygısı, İtibar, Sinizm, Örgütsel Sinizm

## THE RELATIONSHIP BETWEEN LOSS OF FACE AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

### Abstract

The aim of the current study was to determine the relationship between teachers' views regarding loss of face and organizational cynicism. The survey method utilized for the study. The sample consisted of 329 early childhood education, primary and elementary school teachers. The findings of the study demonstrated that loss of face level of the teachers was in the upper-moderate, organizational cynicism level of them was close to moderate. No significant loss of face difference was found with respect to gender, major, and length of service. Moreover, organizational cynicism showed no significant difference with respect to gender and major whereas; there was a difference with respect to length of service. There was a significant relationship between loss of face and organizational cynicism sub-scales namely, “removal from the organization”, “factors that lessen performance”, and “negative attitudes towards school”.

**Keywords:** Loss of Face, Reputation, Cynicism, Organizational Cynicism

<sup>1</sup> Dr., Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, [nurselt@yahoo.com](mailto:nurselt@yahoo.com)

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

<sup>3</sup> Doç. Dr., Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, [kursadyilmaz@gmail.com](mailto:kursadyilmaz@gmail.com)

<sup>4</sup> YL Öğrencisi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, [sevgi\\_altun@hotmail.com](mailto:sevgi_altun@hotmail.com)



## GİRİŞ

Modernizm ile birlikte eğitim sistemleri, toplumsal dönüşümün temel unsuru olarak görülmüştür. Eğitim sistemleri, yetiştirdikleri bireylerin nitelikleri ile toplumsal yaşamdaki diğer sistemlerin işleyişini ve etkililiğini doğrudan etkilemekte ve bu etki toplumsal yaşamı ve düzeni de biçimlendirmektedir (Sağlam, 2011). Bu açıdan ele alındığında eğitim sisteminin en önemli ve stratejik unsurlarından biri de öğretmenlerdir. Ayrıca geçmiş ve geleceğin bir arada var olduğu tek yer olan okullarda, bir yandan kültürün korunması ile diğer yandan kültürün diğer kültürlerden etkilenmesi arasında yaşanan gerilimlerde de sorumluluk, yine öğretmenlere düşmektedir (Bakioğlu, 2009). Öğretmenlik mesleğine yüklenen bu önemden dolayı, her dönemde öğretmenlik mesleği, hükümetlerin ve baskı gruplarının odağında yer almıştır.

Cumhuriyetin kurulmasından bu yana, Türkiye’de öğretmen yetiştirme politikaları çerçevesinde öğretmenin toplumsal statüsünde ve öğretmenden beklentilerde değişimler olmuştur. Cumhuriyetin kurulduğu yıllarda öğretmenlere, öğreticilik rolünün yanında, aydınlanmanın ve modern değerlerin yeni kuşaklara hatta topluma aktarılması rolü verilmiştir. Bu süreçte öğretmenler, iyi birer öğretici olmanın yanında, bilgisine güvenilen, rol model davranışlarıyla topluma liderlik yapan, mesleki saygınlığı yüksek kişiler olarak görülmüşlerdir (Ünal, 2011). Öğretmenlik mesleğinin saygınlığı 1970’li yıllara kadar korunmuş, ancak daha sonra Türkiye’deki hızlı toplumsal değişim ve sanayileşme ile birlikte giderek gerilemeye başlamıştır. 1980’li yıllarda liberal ekonominin güçlenmesi, politik baskıların artması, yeni meslek gruplarının ortaya çıkması ve öğretmenlerin gelir düzeylerinin giderek düşmesi ile birlikte öğretmenlik mesleği de eski saygınlığını giderek yitirmiş ve toplumsal statüdeki yeri aşağıya doğru düşmeye başlamıştır (Erden, 1999). Ayrıca özellikle 1990’lı yıllarda öğretmen yetiştirme politikalarında ve buna bağlı olarak öğretmen yetiştirme programlarında değişimler olmuş, liderlik yerine teknik bilgilerin (öğretim yöntem ve teknikleri) ağırlık taşıdığı bir içerik uygulanmaya konulmuştur (Ünal, 2011). Ayrıca bu süreç içerisinde Türkiye’de partiler üstü bir eğitim politikası oluşturulamamış, eğitim kurumları ve öğretmenler üzerindeki sosyal ve politik baskılar azalmamış, stratejik bir öneme sahip olduğu halde eğitim devlet bütçesinden hak ettiği payı alamamış, yüksek nüfus artış hızı ve kırsal kesimden kentlere göç eğitim sistemini ciddi bir biçimde zorlamış, öğretmenlere gerekli olan yaşam standardı ve mesleki gelişme olanakları yeterince sağlanamamıştır (Gedikoğlu, 2005). Bunların yanında Türk



eğitim sisteminde; kalabalık sınıflar, ezberci eğitim, donanım ve fiziki yapı eksikliği, ideolojik ayırım ve kayırmalar, öğretmen atama sistemi gibi sorunlar da varlığını sürdürmektedir (Yılmaz ve Altınkurt, 2010). Yaşanan bu sorunlar öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutum ve davranışlarını etkilemektedir.

Bütün bu unsurların yanında öğretmenlik, doğası gereği insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı bir meslektir. Duygusal gerginlik potansiyeli üst düzeyde olması nedeniyle, insanlara yardımcı içeren öğretmenlik gibi meslekler stresli meslektir (Maslach ve Jackson, 1984). Çünkü öğretmenlik, sadece okul ve sınıf ortamında öğrencilerle değil, okul dışında veliler ve toplumla da iç içe olan bir meslektir. Özellikle hizmet verdiği bölge ve toplum yapısı, kültürü de dikkate alındığında, öğretmenden beklentiler de değişebilmektedir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Bu tür mesleklerde çalışanlar, diğer meslek gruplarına göre daha fazla kaygı, stres ve tükenme duyuları yaşamaktadırlar. Bütün bunlar da hem mesleğin saygınlığını olumsuz olarak etkileyebilmekte hem de bireysel olarak öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumunu olumsuz etkileyerek sinik davranışlar göstermesine neden olabilmektedir.

### ***Saygınlığını Yitirme Kaygısı***

Örgütler bir taraftan amaçları doğrultusunda etkililiğini ve verimliliğini yükseltmeye çalışırken, diğer taraftan da çalışanların gereksinimlerine önem vermek ve onların örgütün bir parçası olmaktan memnun olmasını sağlamak durumundadırlar (Yılmaz ve Altınkurt, 2012). Örgütün başarısının göstergesi, bu iki amaca ulaşmadaki denge düzeyidir (Başaran, 2000). Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görebilmesinde önemli etmenlerden birisi saygınlıktır. Saygınlık görmek bir gereksinimdir ve çalışanlar örgüt içinde diğer insanlar tarafından önemsenmek ve saygı görmek isterler. Saygı ve itibar görmek, güdülenme kuramlarında da önemli bir yer tutar. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre saygınlık ya da itibar görme, dördüncü düzeyde yani kendini gerçekleştirme öncesi basamakta yer almaktadır (Başaran, 1982). Saygınlık ya da itibar görme benliğine güvenme, başarma, bilgili olma, özerklik gibi gereksinimleri içerir. Özellikle öğretmenler açısından ele alındığında, saygınlık ve kendini gerçekleştirme en düşük düzeyde karşılanan gereksinimlerdir (Trusty ve Serovanni, 1966 Akt: Hoy ve Miskel, 2010). Bu nedenle de hem toplumsal hem de örgütsel yaşam içinde insanlar saygınlığını yitirme kaygısı yaşayabilmektedir.



Bireylerin, başkalarının gözünde sahip olmak, sürdürmek ve güçlendirmek istediği olumlu sosyal imge, saygınlık olarak kavramlaştırılmaktadır (Lin ve Yamaguchi, 2011). Lin ve Yamaguchi'ye (2011) göre sosyal varlıklar olarak bireyler, sürekli olarak günlük sosyal etkileşimlerinde kendilerini başkalarına sunarlar. İnsanlar, sosyal rolleri, sosyal pozisyonları veya sosyal normlar gereği iyi davranmaya niyetlenirler. Saygınlık, bu tür günlük etkileşimler aracılığıyla kazanılan sosyal değeri yansıtmaktadır. Bu nedenle, saygınlığın sürdürülmesi bireylerin başkalarının gözünde taşımak istedikleri, değer verilen niteliklere birey tarafından sahip olunduğuna ilişkin psikolojik bir durumdur. Diğer taraftan saygınlığını yitirme, başkalarının gözünde taşımak istedikleri değer verilen niteliklere birey tarafından sahip olunmadığına ilişkin psikolojik bir durumdur. Saygınlığını yitirmeyle ilgili yürütülen araştırmaların birinde (Zayco, 2008) saygınlığını yitirme ve kendini saklama arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Mak, Chen, Lam ve Yiu (2009) bireylerin saygınlığını yitirmeyle ilgili genel düşünceleri ile psikolojik sıkıntı arasında olumlu yönde bir ilişki bulmuştur. Lin ve Yamaguchi'nin (2011) gerçekleştirdiği bir diğer araştırmada, saygınlığını yitirmeyle ilgili olayların tekrarının katılımcıların olumsuz duyguları yaşamalarına yol açtığı belirlenmiştir.

### ***Örgütsel Sinizm***

Alanyazında sinizme, bireysel ya da örgütsel düzeyde farklı anlamlar yüklenmektedir (Helvacı, 2010; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Ancak yüklenen bu anlamların birbirinden tamamen ayrı olduğu da söylenemez. Bireysel sinizm daha çok olumsuz algıları yansıtan bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır. Örgütsel sinizm ise çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumu olarak ifade edilmektedir (Sağır ve Oğuz, 2012). Bireysel sinizmin nedeni kişilik gelişimi kuramları ile açıklanabilirken; örgütsel sinizm, çalışan örgüt ilişkileri temelinde açıklanabilmektedir.

Örgütsel sinizm, çalışanların örgüte karşı sergilediği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları olan olumsuz tutum olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005). Abraham'a göre (2000) çalışanların örgüte yönelik bu olumsuz tutumlarının nedeni, çalışanların işiyle ilgili karşılanmayan gereksinimlerine yönelik bir tür başa çıkma stratejisidir. Bu stratejilerde de çalışanların psikolojik sözleşme ihlalleri olarak gerçekleşmektedir (Andersson, 1996). Psikolojik sözleşme, çalışan ve örgüt arasındaki



ilişkide her iki tarafın neyi almayı ve vermeyi beklediğini ortaya koyan, sözle ifade edilmeyen, psikolojik yönü bulunan örtük bir anlaşmadır (Kotter, 1973).

### ***Saygınlığını Yitirme Kaygısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki***

Alanyazında örgütsel sinizm ile iş ve örgütle ilgili bireysel sonuçlar arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Abraham, 2000; Arabacı, 2010; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Gül ve Ağıröz, 2011; Jordan, Schraeder, Feild ve Armenakis, 2007; Kalağan, 2009; Kutanis ve Çetinel, 2009; Tükeltürk, Perçin ve Güzel, 2009; Yetim ve Ceylan, 2011). Ancak saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizme yönelik herhangi bir araştırmaya ulaşamamıştır. Abraham (2000) örgütsel sinizmin yabancılaşmayla olumlu yönde ilişkili olduğunu bunun yanında, örgütsel iş doyumunu, adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla olumsuz yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Jordan, Schraeder, Feild ve Armenakis (2007), sinizmin örgütsel vatandaşlığın başkalarına yardım etme boyutuyla olumsuz yönde ilişkili olduğunu, diğer taraftan sinizmin örgütsel vatandaşlığın yardım etme boyutuyla anlamlı bir ilişkisi olmadığını belirlemiştir. Yetim ve Ceylan (2011) örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde, olumsuz yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Örgütsel sinizmle bütünleşik olumsuz davranışlar, çalışanların örgütten kopmalarına ve örgütün değerlerinden uzaklaşmalarına, örgütle uyumsuzluk yaşamalarına ve inanç eksikliğine neden olmaktadır (Yetim ve Ceylan, 2011). Bunun yanında, örgüt çalışanlarının kendi saygınlıklarıyla ilgili duygu ve düşünceleri, bireylerin örgüt hakkında nasıl düşündüğünü ve örgüte yönelik nasıl davrandığını şekillendirebilir. Dolayısıyla, örgüt içinde bireylerin saygınlığını yitirme kaygısı arttıkça sinik davranışlarının da artması beklenebilir. Diğer bir ifadeyle, saygınlığını yitirme kaygısı örgütsel sinizmle sonuçlanabilir. Hall, Zinko, Perryman ve Ferris (2009) hesap verebilirlik, örgütsel vatandaşlık davranışları, saygınlık ile iş performansı ve doyum arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmalarında, saygınlık ile iş performansı ve doyum arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Ayrıca, hesap verebilirlik ile iş performansı ve doyum arasındaki ilişkide hem örgütsel vatandaşlığın hem de saygınlığın aracı bir değişken olduğunu belirlemişlerdir. Diğer bir ifadeyle, araştırma sonuçlarına göre hesap verebilirlik arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları artmakta, örgütsel vatandaşlık davranışları arttıkça saygınlık artmakta, saygınlık arttıkça ise iş



performansı ve doyumunu artmaktadır. Alanyazında bunun tersi bir durumun (saygınlığını yitirme kaygısının artması-sinizmin artması-iş performansı ve doyumunun azalması) olup olmayacağına ilişkin bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu ön araştırmada, öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında bir ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu genel amaç çerçevesinde araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Okulöncesi, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm hakkındaki görüşleri nasıldır?
2. Öğretmenlerinin saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm hakkındaki görüşleri cinsiyet, kıdem ve bransa göre değişmekte midir?
3. Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında bir ilişki var mıdır?

## YÖNTEM

Araştırma tarama modelinde desenlenmiştir. Çünkü araştırmada öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler var olan haliyle ortaya konulmaya çalışılmıştır.

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim öğretim yılında Kütahya il merkezinde bulunan okulöncesi eğitim kurumlarında, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 2248 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem belirlenmesinde, oransız küme örnekleme tekniği kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü % 95 güven düzeyi için 303 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerin geri dönüşünde eksiklikler olabileceği düşünülerek 350 öğretmenden görüş alınmasına karar verilmiştir. Yanıtlanan veri toplama araçlarının incelenmesi sonucunda, yönergeye uygun doldurulmayanlar değerlendirme dışı bırakılmıştır. Elde edilen veri toplama araçlarından kullanılabilir durumda olan 329 tanesiyle analizler yapılmıştır. Katılımcıların % 51.4'ü kadın (n=169), % 48.6'sı erkektir (n=160). Katılımcıların % 9.7'si okul öncesi öğretmeni (n=32), % 40.1'i sınıf öğretmeni (n=132) ve % 50.2'si branş öğretmenidir (n=165). Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemi ise 1 ile 38 yıl arasında değişmektedir.



### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın verilerini toplamak amacıyla Saygınlığını Yitirme Kaygısı Ölçeği (Zane ve Yeh, 2002) ve Örgütsel Sinizm Ölçeği (Sağır ve Oğuz, 2012) kullanılmıştır.

*Saygınlığını Yitirme Kaygısı Ölçeği.* Saygınlığını Yitirme Kaygısı Ölçeği (SYKÖ) Zane ve Yeh (2002) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Topkaya ve Yaka (2012) tarafından uyarlanmıştır. SYKÖ, bireyin saygınlığını yitirmeyle ilgili durum ve davranışlardan kaçınma derecesini değerlendirmek üzere hazırlanmıştır. SYKÖ, 21 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. SYKÖ, Likert tipi bir ölçektir ve ölçeği yanıtlayan bireyler, her maddede yer alan cümlenin bildirdiği yargıya katılma düzeyini, 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 7-Kesinlikle katılıyorum arasında değişen altılı derecelendirme üzerinde işaretlemektedirler. SYKÖ'den alınan yüksek puan bireyin saygınlığını yitirmeyle ilgili durum ve davranışlardan daha çok kaçındığına işaret etmektedir. SYKÖ'nün güvenilirlik analizi için hesaplanan, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.84 ve test tekrar test puanı 0.70 olarak bulunmuştur. Bu araştırma için hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.77'dir.

*Örgütsel Sinizm Ölçeği.* Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ), Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilmiştir. ÖSÖ, bireyin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği olumsuz tutumu ve nedenlerini değerlendirmek üzere hazırlanmıştır. ÖSÖ, çalışanların kararlar/uygulamalara katılımı, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler ve okula karşı olumsuz tutum olmak üzere toplam dört alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. ÖSÖ, Likert tipi bir ölçektir ve ölçeği yanıtlayan bireyler, her maddede yer alan cümlenin bildirdiği yargıya katılma düzeyini, 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-Kesinlikle katılıyorum arasında değişen beşli derecelendirme üzerinde işaretlemektedirler. ÖSÖ'den alınan yüksek puan bireylerin sinik davranışlarının fazlalığına dolayısıyla da örgüte yönelik sahip olunan olumsuz tutuma işaret etmektedir. Ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı 0.89'dur. Bu araştırma için hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.91'dir.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmada katılımcıların görüşlerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. Ayrıca, katılımcıların görüşlerinin ve kaygılarının karşılaştırılmasında MANOVA, ANOVA ve bağımsız gruplar için t testi



analizleri kullanılmıştır. MANOVA ve ANOVA testleri sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için Bonferroni testi kullanılmıştır. Belirlenen farklılığın etki derecesini belirlemede,  $\eta^2$  (eta-squared) istatistiği kullanılmıştır.  $\eta^2$ , bağımsız değişkenlerle açıklanabilen bağımlı değişkenlerin varyans oranını anlatmaktadır.  $\eta^2$  değerinin; 0.01-0.05 arasında olması zayıf, 0.06-0.13 arasında olması orta, 0.14'ten büyük olması güçlü bir etki olarak yorumlanmaktadır (Pallant, 2003). Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

### BULGULAR

Bu bölümde, ilk önce katılımcıların saygınlığını yitirme kaygısı ve örgütsel sinizm hakkındaki görüşleri belirlenmiştir. Daha sonra bu görüşler cinsiyet, kıdem ve branşa göre karşılaştırılmıştır. Son olarak da katılımcıların örgütsel sinizm ve saygınlığını yitirme kaygısı hakkındaki görüşleri arasında bir ilişki olup olmadığı belirlenmiştir. Tablo 1'de öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ve örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

**Tablo 1.** Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ve örgütsel sinizm hakkındaki görüşleri

| Ölçekler                     | Alt Boyutlar                 | n   | $\bar{x}$ | S    |
|------------------------------|------------------------------|-----|-----------|------|
| Saygınlığını Yitirme Kaygısı | Performansı Düşüren Etkenler | 329 | 3.61      | 0.79 |
|                              | Kurumdan Uzaklaşma           | 329 | 2.70      | 0.91 |
| Örgütsel Sinizm              | Uygulamalara Katılım         | 329 | 2.32      | 0.78 |
|                              | Okula Karşı Olumsuz Tutum    | 329 | 1.93      | 0.68 |
|                              | Örgütsel Sinizm Toplam Puan  | 329 | 1.83      | 0.86 |

Tablo 1'de de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygıları “orta düzeyin” ( $\bar{x}=3.61$ ,  $S=0.79$ ) üstündedir. Saygınlığını yitirme kaygısı ölçeğinde, öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdiği madde, “Bir şey hakkında yaptığım yorumdan emin değilsem, yanılıyor olabileceğimi belirtirim ( $\bar{x}=5.09$ ,  $S=1.34$ )” maddesidir. Öğretmenler tarafından, en düşük katılım gösterilen madde ise “Bir tartışma sırasında, diğer insanlara bilgisiz görünebileceğim için soru sormamaya çalışırım ( $\bar{x}=2.19$ ,  $S=1.57$ )” maddesidir.

Katılımcıların, örgütsel sinizm düzeyleri “orta” düzeye yakındır ( $\bar{x}=2.29$ ,  $S=0.65$ ). Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin ortalaması, performansı düşüren etkenler alt boyutunda en yüksektir ( $\bar{x}=2.70$ ,  $S=0.91$ ). Bu alt boyutu sırasıyla, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ( $\bar{x}=2.32$ ,  $S=0.78$ ), çalışanların kararlara/uygulamalara katılımı ( $\bar{x}=1.93$ ,  $S=0.68$ )





ve okula karşı olumsuz tutum alt boyutları ( $\bar{x}=1.83$ ,  $S=0.86$ ) izlemektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinde, öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdiği madde, performansı düşüren etkenler alt boyutundaki, “Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsemesi, performansımın düşmesine neden olur ( $\bar{x}=3.07$ ,  $S=1.27$ )” maddesidir. Katılımcılar tarafından, en düşük katılım gösterilen madde ise çalışanların kararlara/uygulamalara katılımı alt boyutundaki “Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemli değildir ( $\bar{x}=1.60$ ,  $S=0.77$ )” maddesidir. Öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler alt boyutunda en düşük katılım gösterdiği madde “Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması, okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır ( $\bar{x}=2.45$ ,  $S=1.12$ )” maddesidir. Öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutunda en yüksek katılım gösterdiği madde “Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınıyorum ( $\bar{x}=2.75$ ,  $S=1.14$ )”, en düşük katılım gösterdiği madde ise “Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız ( $\bar{x}=1.96$ ,  $S=1.01$ )” maddesidir. Öğretmenlerin, çalışanların kararlara/uygulamalara katılımı alt boyutunda en yüksek katılım gösterdiği madde “Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser ( $\bar{x}=2.28$ ,  $S=1.04$ )” maddesidir. Öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda en yüksek katılım gösterdiği madde “Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissederim ( $\bar{x}=1.95$ ,  $S=1.06$ )”, en düşük katılım gösterdiği madde ise “Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem ( $\bar{x}=1.67$ ,  $S=1.12$ )” maddesidir.

### **Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet, Branş ve Kıdeme göre Karşılaştırılması**

Cinsiyetin örgütsel sinizmin dört alt boyutu (çalışanların kararlara/uygulamalara katılımı, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler ve okula karşı olumsuz tutum) üzerindeki etkisini incelemek amacıyla 2x4 çok değişkenli varyans analizi yapılmıştır. Çok değişkenli varyans analizinin, ön analiz sonuçlarının incelenmesi sonucunda, varyansların ve kovaryansların eşitliği varsayımının sağlandığı belirlenmiştir (Box's  $F_{(10-5,053)}=0.966$ ,  $p>0.05$ ). Analiz sonuçları, öğretmenlerin sinizme ilişkin görüşlerinin hiçbir boyutta cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermiştir (Wilks'  $\Lambda = 0.996$ ,  $F_{(4, 323)} = 0.302$ ,  $p>0.05$ ).



Branşın örgütsel sinizmin dört alt boyutu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla 3x4 çok değişkenli varyans analizi yapılmıştır. Çok değişkenli varyans analizinin, ön analiz sonuçlarının incelenmesi sonucunda, varyansların ve kovaryansların eşitliği varsayımının sağlandığı belirlenmiştir (Box's  $F_{(20-2,962)}=1.55$ ,  $p>0.05$ ). Analiz sonuçları, öğretmenlerin sinizme ilişkin görüşlerinin hiçbir boyutta branşa göre anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermiştir (Wilks'  $\Lambda = 0.975$ ,  $F_{(8-644)}=1.00$ ,  $p>0.05$ ).

Kıdemin örgütsel sinizmin dört alt boyutu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla 4x5 çok değişkenli varyans analizi yapılmıştır. Çok değişkenli varyans analizinin, ön analiz sonuçlarının incelenmesi sonucunda, varyansların ve kovaryansların eşitliği varsayımının ihlal edildiği belirlenmiştir (Box's  $F_{(40, 1.389)}=1.76$ ,  $p=0.002$ ). Bu nedenle, Pillai's Trace sonuçları rapor edilmiştir. Analiz sonuçları, kıdeme göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir (Pillai's Trace = 0.11,  $F_{(16-1,292)}=2.453$ ,  $p = 0.001$ ,  $\eta^2=0.03$ ).

Çok değişkenli varyans analizinin (MANOVA) ardından çalışanların kararlara/uygulamalara katılımındaki, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşmadaki, performansı düşüren etkenlerdeki ve okula karşı olumsuz tutumdaki farklılığın kaynağını incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tip I hatayı kontrol etmek için Holm's Sequential Bonferroni yöntemi kullanılmış ve her bir ANOVA 0.05'in bağımlı değişken sayısına bölünmesiyle elde edilen 0.0125 düzeyinde test edilmiştir (Green ve Salkind, 2003). Bu doğrultuda kıdem değişkenine göre, çalışanların kararlara/uygulamalara katılımında ( $F_{(4-323)}=5.33$ ,  $p<0.0125$ ,  $\eta^2=0.06$ ) ve çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşmada ( $F_{(4-323)}=3.92$ ,  $p<0.0125$ ,  $\eta^2=0.05$ ) görüşler arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Diğer taraftan, okula karşı olumsuz tutumda ( $F_{(4-323)}=2.83$ ,  $p>0.0125$ ) ve performansı düşüren etkenlerde kıdeme göre anlamlı bir farklılık olmadığı ( $F_{(4-323)}=0.758$ ,  $p>0.0125$ ) belirlenmiştir. Fark çıkan boyutlara ilişkin analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.



**Tablo 2.** Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin kıdeme göre karşılaştırılması

| <i>Sinizm Alt Boyutları</i> | <i>Kıdem</i>        | <i>n</i> | $\bar{x}$ | <i>S</i> | <i>sd</i> | <i>F</i> | <i>p</i> | $\eta^2$ | <i>Fark</i> |
|-----------------------------|---------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|----------|-------------|
| Uygulamalara Katılım        | 1. 5 yıl ve daha az | 50       | 6.86      | 2.72     | 4-324     | 5.33     | 0.00     | 0.06     | 1-4         |
|                             | 2. 6-10 yıl         | 88       | 8.09      | 2.87     |           |          |          |          | 1-5         |
|                             | 3. 11-15 yıl        | 83       | 7.00      | 2.16     |           |          |          |          | 3-4         |
|                             | 4. 16-20 yıl        | 43       | 8.66      | 2.39     |           |          |          |          | 3-5         |
|                             | 5. 21 yıl ve üstü   | 65       | 8.27      | 2.97     |           |          |          |          |             |
| Kurumdan Uzaklaşma          | 1. 5 yıl ve daha az | 50       | 14.94     | 5.07     | 4-324     | 3.92     | 0.00     | 0.05     | 2-1         |
|                             | 2. 6-10 yıl         | 88       | 17.92     | 6.14     |           |          |          |          | 2-3         |
|                             | 3. 11-15 yıl        | 83       | 15.19     | 5.08     |           |          |          |          |             |
|                             | 4. 16-20 yıl        | 43       | 16.92     | 4.44     |           |          |          |          |             |
|                             | 5. 21 yıl ve üstü   | 65       | 15.80     | 5.48     |           |          |          |          |             |

Tablo 2’de de görüldüğü gibi çalışanların kararlara/uygulamalara katılımına kıdemin etki derecesi orta düzeydedir. 5 yıldan az çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalaması ( $\bar{x}$  =6.86, S=2.72) 16-20 yıl ( $\bar{x}$  =8.66, S=2.39) ve 21 yıl ve üstü ( $\bar{x}$  =8.27, S=2.97) çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalamasından daha düşüktür. Bunun yanında, 11-15 yıl çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalaması ( $\bar{x}$  =7.00, S=2.16) 16-20 yıl ( $\bar{x}$  =8.66, S=2.39) ve 21 yıl ve üstü ( $\bar{x}$  =8.27, S=2.97) çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalamasından daha düşüktür. Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşmaya kıdemin etkisinin küçük düzeyde olduğu görülmektedir. 5 yıldan az çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalaması ( $\bar{x}$  =14.94, S=5.07) 6-10 yıl ( $\bar{x}$  =17.92, S=6.14) çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalamasından daha düşüktür. 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalaması ise ( $\bar{x}$  =17.92, S=6.14) 11-15 yıl ( $\bar{x}$  =15.19, S=5.08) çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalamasından daha yüksektir.

### Öğretmenlerin Saygınlığını Yitirme Kaygılarının Cinsiyet, Branş ve Kıdeme göre Karşılaştırılması

Öğretmenlerin, saygınlığını yitirme kaygısının cinsiyete göre incelemek amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Kadın ve erkek öğretmenler arasında saygınlığını yitirme kaygısının farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t testi sonuçları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir ( $t_{(327)}=0.583$ ,  $p>0.05$ ). Analiz sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygılarının cinsiyete göre karşılaştırılması

| <i>Ölçekler</i>              | <i>Cinsiyet</i> | <i>n</i> | $\bar{x}$ | <i>S</i> | <i>sd</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|------------------------------|-----------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|
| Saygınlığını Yitirme Kaygısı | Kadın           | 169      | 75.23     | 17.82    | 327       | 0.583    | 0.56     |
|                              | Erkek           | 160      | 76.30     | 15.26    |           |          |          |



Öğretmenlerin, saygınlığını yitirme kaygısının branşa göre incelemek amacıyla ANOVA yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4’te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygılarının branşa göre karşılaştırılması

| Ölçekler                     | Branş          | n   | $\bar{x}$ | S     | sd    | F    | p    |
|------------------------------|----------------|-----|-----------|-------|-------|------|------|
| Saygınlığını Yitirme Kaygısı | 1. Okul Öncesi | 32  | 76.28     | 17.36 | 2-326 | .424 | .655 |
|                              | 2. Sınıf       | 132 | 76.67     | 17.71 |       |      |      |
|                              | 3. Branş       | 165 | 74.92     | 15.58 |       |      |      |

Okul öncesi, sınıf ve branş öğretmenleri arasında saygınlığını yitirme kaygısının farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları, branşa göre anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir ( $F_{(2-326)} = 0.424$ ,  $p>0.05$ ). Öğretmenlerin, saygınlığını yitirme kaygısını kıdeme göre incelemek amacıyla ANOVA yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygılarının kıdeme göre karşılaştırılması

| Ölçekler                     | Kıdem             | n  | $\bar{x}$ | S     | sd    | F     | p    | $\eta^2$ | Fark |
|------------------------------|-------------------|----|-----------|-------|-------|-------|------|----------|------|
| Saygınlığını Yitirme Kaygısı | 1. 5 yıldan az    | 50 | 78.02     | 14.16 | 4-324 | 1.815 | .126 | -        | -    |
|                              | 2. 6-10 yıl       | 88 | 77.55     | 17.01 |       |       |      |          |      |
|                              | 3. 11-15 yıl      | 83 | 76.46     | 16.76 |       |       |      |          |      |
|                              | 4. 16-20 yıl      | 43 | 75.02     | 17.81 |       |       |      |          |      |
|                              | 5. 21 yıl ve üstü | 65 | 71.15     | 16.36 |       |       |      |          |      |

Tablo 5’te de görüldüğü gibi, 5 yıldan az, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü çalışan öğretmenler arasında saygınlığını yitirme kaygısının farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları, kıdeme göre anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir ( $F_{(4-324)} = 1.815$ ,  $p>0.05$ ).

### **Saygınlığını Yitirme Kaygısı İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular**

Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ve örgütsel sinizm görüşleri arasındaki ilişkileri belirleyebilmek amacıyla Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısının mutlak değerinin 0.30’dan küçük olması “düşük”, 0.30-0.59 arası “orta”, 0.60’dan büyük olması ise “yüksek” ilişki olarak yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2009).



**Tablo 6.** Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler

|                                   | 1      | 2      | 3      | 4     | 5 |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|-------|---|
| 1. Kararlara/Uygulamalara Katılım | -      |        |        |       |   |
| 2. Kurumdan Uzaklaşma             | 0.40** | -      |        |       |   |
| 3. Performansı Düşüren Etkenler   | 0.22** | 0.54** | -      |       |   |
| 4. Okula Karşı Olumsuz Tutum      | 0.27** | 0.56** | 0.48** | -     |   |
| 5. Saygınlığını Yitirme Kaygısı   | -0.04  | 0.15** | 0.11*  | 0.11* | - |

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Tablo 6’da da görüldüğü gibi örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, alt boyutlar arasındaki en yüksek ilişki ( $r=0.56$ ,  $p<0.01$ ) “çalıştığı kurumdan uzaklaşma” ile “okula karşı olumsuz tutum” arasındadır. İki alt boyut arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki en düşük ilişki ise ( $r=0.22$ ,  $p<0.01$ ) “uygulamalara katılım” ile “performansı düşüren etkenler” alt boyutları arasındadır. İki alt boyut arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların “kararlara/uygulamalara katılımı” ile “çalıştığı kurumdan uzaklaşma” ( $r=0.40$ ,  $p<0.01$ ) ve “okula karşı olumsuz tutum” ( $r=0.27$ ,  $p<0.01$ ) arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır.

“Performansı düşüren etkenler” ile “okula karşı olumsuz tutum” ( $r=0.48$ ,  $p<0.01$ ) ve “çalıştığı kurumdan uzaklaşma” ( $r=0.54$ ,  $p<0.01$ ) arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise saygınlığını yitirme kaygısı ile sinizmin alt boyutları arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu görülmektedir. Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizmin alt boyutları olan en yüksek ve anlamlı ilişki örgütsel sinizm ölçeğinin “çalıştığı kurumdan uzaklaşma” alt boyutu arasındadır ( $r=0.15$ ,  $p<0.01$ ). İki değişken arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ile diğer değişkenler arasındaki ilişki dağılımına göre en düşük ilişki “çalışanların kararlara/uygulamalara katılımı ( $r=-0.04$ )” arasındadır. Bu değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir. Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları arasındaki; “performansı düşüren etkenler ( $r=0.11$ ,  $p<0.05$ )” ve “okula karşı olumsuz tutum ( $r=0.11$ ,  $p<0.05$ )” arasında pozitif ve düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır.



## **SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

Bu araştırmanın amacı, okulöncesi, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin saygınlığını yitirme kaygısı ve örgütsel sinizm hakkındaki görüşlerini incelemektir. Ayrıca, bu araştırma kapsamında söz konusu değişkenlerin cinsiyet, branş ve kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmış ve son olarak, değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın birinci amacı doğrultusunda elde edilen bulgular, öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygılarının “orta düzeyin” üstünde olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifadeyle, araştırmaya katılan öğretmenlerin saygınlıklarını yitirmeyle ilgili oldukça kaygı yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bunun yanında araştırmadan elde edilen bulgular, öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ölçeğinde en yüksek katılım gösterdiği maddenin “bir şey hakkında yaptığım yorumdan emin değilsem, yanılıyor olabileceğimi belirtirim” olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmanın bu bulguları öğretmenlerin, başkalarının gözündeki sosyal imgeleriyle ilgilendiklerini göstermektedir (Mak, Chen, Lam ve Yiu, 2009).

Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygıları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Hem kadın hem de erkek öğretmenler saygınlığını yitirme konusunda benzer kaygılara sahiptir. Bu bulgu, Mak, Chen, Lam ve Yiu'nun (2009) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırmanın bulguları, saygınlığını yitirme kaygısının branşa ve kıdeme göre de öğretmenler arasında farklılaşmadığını göstermiştir. Araştırmanın bu bulgusunun beklendiği olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin, başkalarının gözündeki olumlu sosyal imgelerini sürdürme istekleri branştan ve kıdemden etkilenmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri “orta” düzeye yakındır. Bu bulgu, bu konuda yürütülen daha önceki araştırma bulgularıyla örtüşmektedir (Arabacı, 2010; Kalağan ve Güzeller, 2010; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012). Araştırmanın bu bulgusuna göre öğretmenler çalıştıkları okula yönelik azımsanamayacak düzeyde olumsuz tutuma sahiptir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu alanyazındaki diğer araştırmaların bulguları ile örtüşmektedir (Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan ve Güzeller, 2010; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Yetim ve Ceylan, 2011). Araştırmanın elde edilen bulgular, örgütsel sinizmin branşa göre öğretmenler arasında farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu Helvacı ve Çetin'in (2012) araştırmasının sonuçlarıyla örtüşmektedir. Diğer taraftan, bu bulgu Kalağan ve Güzeller'in



(2010) araştırmasının sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Onların yaptığı araştırmada örgütsel sinizmin, branşı fen bilimleri olan öğretmenlerde branşı sosyal bilimler olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yetim ve Ceylan (2011) da araştırmalarında, sınıf öğretmenlerinin uygulamalı ders öğretmenlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Türkiye’de bu konuda yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Genellemeye gidebilmek için daha fazla araştırmaya gereksinim vardır. Ayrıca örgütsel sinizm daha çok örgüt iklimi ile ilgili bir durum olduğu için, araştırma bulguları arasındaki farklılık beklenebilir.

Araştırma bulguları kıdeme göre örgütsel sinizmin öğretmenler arasında değiştiğini açığa çıkarmıştır. Bu bulgu, Kalağan ve Güzeller’in (2010) araştırma sonuçlarıyla örtüşmekte, Helvacı ve Çetin’in (2012) araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Araştırma sonuçları, çalışanların kararlara/uygulamalara katılımı alt boyutunda, 5 yıl ve daha az kıdemi öğretmenlerin puanlarının ortalamasının 15 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalamasından daha düşük olduğunu, 11-15 yıl çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalamasının ise 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalamasından daha düşük olduğunu göstermiştir. Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma alt boyutunda 5 yıl ve daha az kıdemi olan öğretmenlerin puanlarının ortalamasının 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalamasından daha düşük olduğu, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalamasının ise 11-15 yıl çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalamasından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Her iki boyutta da kariyerinin başında olan 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler daha az, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ise daha fazla sinik davranışlar sergilemektedir. Bakioğlu’nun (1996 Akt: Bakioğlu ve Asyalı, 2005) öğretmenlerin kariyer evrelerini sınıflandırdığı çalışmasında, 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenler (yaklaşık 30 yaş altı) kariyer giriş evresinde, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ise durulma evresinde yer almaktadır. Giriş evresi, öğretmenlerin kendi sosyal gerçekliği ile yaptığı işi eleştirerek kendi kişisel vizyonunu geliştirdiği ve aynı zamanda okulun güçlü sosyalleşme güçlerinden de etkilendiği çift yönlü bir yapılanma sürecidir. Durulma evresi ise öğretmenlerin mesleğine devam etme ya da mesleği terk etme kararı aldıkları bir dönemdir. Bu nedenle kariyerinin başında öğretmenlerin daha az sinik davranışları anlaşılabilir bir durumdur.



Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından biri olan “çalıştığı kurumdan uzaklaşma” alt boyutu arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmanın bu bulgusuna göre öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı arttıkça öğretmenler çalıştıkları kurumdan uzaklaşmaktadır. Bulgular, öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ile “performansı düşüren etkenler” ve “okula karşı olumsuz tutum” arasında da pozitif yönde düşük düzeyde ilişki olduğunu göstermiştir. Yine araştırmanın bu bulgularına göre öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı arttıkça performansları düşmekte ve okula karşı olumsuz tutumları artmaktadır. Bu bulgu, Hall, Zinko, Perryman ve Ferris’in (2009) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Benzer biçimde Zayco’nun (2008) araştırmasında saygınlığını yitirme ve kendini saklama arasında orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Reichers, Wanous ve Austin (1997) çalışanlara yönelik örgüt içi iletişim ve saygı ve karar süreçlerine katılım eksikliğini örgütsel sinizmin olası nedenleri; örgüte bağlılıkta, güdülenme ve iş doyumunda azalmayı da sinizmin olası sonuçları olarak görmektedir. Reichers, Wanous ve Austin’in (1997) bu görüşleriyle de araştırma sonuçları örtüşmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygı düzeyleri belirlenmesine rağmen, saygınlığını yitirme kaygısının nedenleri araştırılmamıştır. Bu konuda yapılacak yeni araştırmalar alana önemli katkılar sağlayabilir. Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünde yaşanan düşüş bunun nedenlerinden biri olabilir. Ayrıca öğretmenlere yönelik, izlenim yönetimi gibi eğitimler öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygılarını, buna bağlı olarak da sinik davranışlarını azaltabilir. Çünkü izlenim yönetimi, bireyin örgütsel ortamda sosyal güç kazanma, bireylerarası etkileşimi kolaylaştırma ya da olumsuz izlenimlerden kaçınma amacıyla çalışanların izlenimlerini kontrol ve yönlendirme taktik ve davranışlarını içerir (Demir, 2010).

Bu araştırmanın sınırlılıklarından bir diğeri, örgütsel sinizmi değerlendirmek üzere kullanılan veri toplama aracı olabilir. Örgütsel sinizmin, doğrudan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal unsurlarını ölçmek amacıyla hazırlanan farklı bir ölçme aracıyla bu araştırmanın tekrarlanması yararlı olabilir. Böylece, saygınlığını yitirmenin özellikle örgütsel sinizmin duyuşsal yönüyle ilişkisi hakkında daha fazla bilgi edinilebilir. Bundan sonra gerçekleştirilecek araştırmalarda, saygınlığını yitirme kaygısı ile iş ve örgütle ilgili başka değişkenlerin (örgütsel vatandaşlık, iş doyumunu vb.) ilişkisinin araştırılması araştırmacılara,





çalışanlara ve yöneticilere daha fazla bilgi sunabilir. Bunun yanında, bu araştırmada bireylerin saygınlığını yitirme kaygısı incelenmiş ancak örgütsel saygınlıkla ilgili veri toplanmamıştır. Daha sonra yürütülecek araştırmalarda her iki saygınlık türü ve diğer ilgili değişkenlerle ilişkiler araştırılabilir.

### KAYNAKÇA

- ABRAHAM, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- ANDERSSON, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418.
- ARABACI, 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.
- BAKİOĞLU, A. & ASYALI, S.G. (2005). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21, 89–110.
- BAKİOĞLU, A. (2009). *Çağdaş Sınıf Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- BAŞARAN, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi EBF Yayınları.
- BAŞARAN, İ.E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- 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.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- ÇELİKTEN, M., ŞANAL, M. & YENİ, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 207–237.
- DEAN, J. W. Jr., BRANDES, P. & DHARWADKAR, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23 (2), 341–352.
- DEMİR, K. (2010). İzlenim (imaj) yönetimi. *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (Edt.: H. B. Memduhoğlu & K. Yılmaz). Ankara: Pegem Akademi Yayınları. ss. 317–340.
- ERDEN, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Alkım Yayınları.



- GÜL, H. & AĞIRÖZ, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8 (2), 27-47.
- HALL, A. T., ZINKO, R., PERRYMAN, A. A., & FERRIS, G. R. (2009). Organizational citizenship behavior and reputation. Mediators in the relationships between accountability and job performance and satisfaction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15 (4), 381-392.
- HELVACI, A. (2010). Örgütsel sinizm. *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (Edt.: H. B. Memduhoğlu & K. Yılmaz). Ankara: Pegem Akademi Yayınları. ss. 384–396.
- HELVACI, M. A., & ÇETİN, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7 (3), 1475–1497.
- HOY, W. K. & MISKEL, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma Uygulama* (Çeviri Edt.: S. Turan.). Ankara: Nobel Yayınları.
- GEDİKOĞLU, T. (2005). Avrupa birliği sürecinde Türk eğitim sistemi: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 66–80.
- JORDAN, M. H., SCHRAEDER, M., FEILD, H. S., & ARMENAKIS, A. A. (2007). Organizational citizenship behavior, job attitudes, and the psychological contract. *Military Psychology*, 19 (4), 259-271.
- KALAĞAN, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KALAĞAN, G., & GÜZELLER, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- KOTTER, J. P. (1973). The psychological contract: Managing the joining-up process. *California Management Review*, 15, 91–99.
- KUTANİS, R.Ö. & ÇETİNEL, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi etkiler mi? Bir örnek olay. *17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, ss. 693–699.
- LIN, C., & YAMAGUCHI, S. (2011). Effects of face experience on emotions and self-esteem in Japanese culture. *European Journal of Social Psychology*, 41, 446-455.



- MAK, W. W. S., CHEN, S. X., LAM, A. G., & YIU, V. F. L. (2009). Understanding distress: The role of face concern among Chinese Americans, European Americans, Hong Kong Chinese, and mainland Chinese. *The Counseling Psychologist*, 37 (2), 219-248.
- MASLACH, C. & JACKSON, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- ÖZGAN, H., KÜLEKÇİ, E., & ÖZKAN, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4 (1), 196–205.
- PALLANT, J. (2003). *SPSS Survival Manual*. Berkshire: Open University Press.
- REICHERS, A. E., WANOUS, J. P. & AUSTIN, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Perspectives*, 11 (1), 48–59.
- SAĞIR, T., & OĞUZ, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9 (2), 1094–1106.
- SAĞLAM, M. (2011). Türk eğitim sisteminde ve öğretmen eğitiminde yapısal düzenlemeler ve program geliştirme çalışmaları. *Türkiye’de öğretmen yetiştirme* (Edt.: S. A. Kilimci). Ankara: Pegem Akademi. ss. 137–180.
- 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.
- TOKGÖZ, N., & YILMAZ, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 283–305.
- TOPKAYA, N., & YAKA, B. (2012). Saygınlığını yitirme kaygısı ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Yayımlanmamış Araştırma Raporu*.
- TÜKELTÜRK, Ş. A. PERÇİN, N. Ş. & GÜZEL, B. (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, ss. 688–692.



- ÜNAL, L. I. (2011). Öğretmenliğe ve öğretmen yetiştirmeye ilişkin ekonomi politik bir çözümleme. *Türkiye’de öğretmen yetiştirme* (Edt.: S. A. Kilimci). Ankara: Pegem Akademi Yayınları. ss. 3–23.
- YETİM, S. A., & CEYLAN, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6 (1), 682-695.
- YILMAZ, K. & ALTINKURT, Y. (2011). Öğretmen adaylarının Türk eğitim sisteminin sorunlarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 942–973.
- YILMAZ, K., & ALTINKURT, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20 (2), 385–402.
- ZANE, N., & YEH, M. (2002). The use of culturally-based variables in assessment: Studies on loss of face. *Asian American mental health: Assessment theories and methods. International and cultural psychology series* (Eds.: Kurasaki, K.S., Okazaki, S. & S. Stanley). NY: Kluwer Academic/Plenum. pp. 123-138.
- ZAYCO, R. A. (2008). Asian American cultural values, loss of face and self-concealment as predictors of attitudes toward seeking professional psychological help. *Unpublished Doctoral Dissertation*. The State University of New Jersey, USA.