www.turkishstudies.net/education

Turkish Studies - Educational Sciences

eISSN: 2667-5609

Research Article / Araştırma Makalesi

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY
Sponsored by IBU

Örgütsel Sinizme İlişkin Öğretmen Görüşleri

Teachers' Views on Organizational Cynicism

Ahmet Kaya* - Kasım Kaya** - Büşra Akyüz***

Abstract: The aim of this study is to examine teachers' opinions about organizational cynicism in schools according to various demographic variables such as gender, marital status, age, final education level, graduated faculty type and school type. The study was designed according to the survey model, one of the quantitative research methods. The sample of the study consists of 311 teachers working in the central districts of Kahramanmaraş and selected by convenient sampling way. The data of the study was collected with "Organizational Cynicism Scale", developed by Brandes (1997) and adapted into Turkish by Kalağan (2009), consisting of 13 items. In addition, information about demographic variables was collected by using personal information form. In order to test whether the participants' opinions differ significantly according to independent variables, normality test was used for each variable separately and Independent Samples T Test was used in the cases the data had a normal distribution. And in the cases the data did not have a normal distribution. Mann-Whitney U Test and Kruskal-Wallis Test, which are non-parametric tests, were used. According to the results of the analyzes, in line with the opinions of the teachers, no significant difference was found between gender, school type, graduated faculty type variables and organizational cynicism perceptions both in the sub-dimensions and across the scale. On the other hand, although there was no significant difference in the age variable across the scale, a significant difference was found in the affective and behavioral sub-dimensions. And in the marital status variable, a significant difference was found in the cognitive sub-dimension.

Structured Abstract: Introduction

From the organizational point of view, cynicism can be defined as reflecting the negative feelings of employees against organization with various attitudes and behaviors. Examining the phenomenon of cynicism, which is one of the biggest obstacles in reaching the goals of organizations, and finding solutions for

* Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü
Associate Professor, Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences
ORCID 0000-0001-8899-9178

ahmetkaya@ksu.edu.tr

** Dr. Öğr. Üyesi, Harran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
Assistant Professor, Harran University, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Department of Business Administration
ORCID 0000-0001-8942-4659

kkaya1972@hotmail.com

*** Arş. Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü
Research Assistant, Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences
ORCID 0000-0001-6546-4330

akyuzbus@gmail.com

Cite as/ Atıf: Kaya, A. & Kaya, K., & Akyüz, B. (2020). Örgütsel sinizme ilişkin öğretmen görüşleri. *Turkish Studies - Education*, 15(4), 2467-2481. <https://dx.doi.org/10.47423/TurkishStudies.44308>

Received/Geliş: 17 June/Haziran 2020

Checked by plagiarism software

Accepted/Kabul: 27 August/Ağustos 2020

Published/Yayın: 30 August/Ağustos 2020

Copyright © INTAC LTD, Turkey

CC BY-NC 4.0

organizations experiencing cynicism have a great importance for the achievement of organizational success. This study was carried out for the reason above and answers were sought to the following questions below:

1. What is the level of organizational cynicism perceptions of teachers participating in the research according to demographic variables?”,
2. “Is there a significant difference between the perceptions of organizational cynicism of teachers who participated in the research and the gender variable?”,
3. “Is there a significant difference between the perceptions of organizational cynicism and the marital status variable of the teachers who participated in the research?”,
4. “Is there a significant difference between the perceptions of organizational cynicism and age variable of the teachers who participated in the research?”,
5. “Is there a significant difference between the organizational cynicism perceptions of the teachers participating in the research and their education level?”,
6. “Is there a significant difference between the organizational cynicism perceptions of the teachers participating in the research and the type of faculty they’re graduated from?”,
7. “Is there a significant difference between the organizational cynicism perceptions of the teachers participating in the research and the school type variable in which they work?”

In this study, which based on demographic variables, it was revealed that what kind of cynical attitudes the working employees have according to their demographic features. It is thought that research results can help school institutions to eliminate cynical attitudes and achieve organizational success.

Method

The participants of the study were 274 teachers working at various level state schools in Turkey. They were chosen through the screening model, which is one of the quantitative research models. Teachers’ views on the organizational cynicism were obtained with a scale developed by Brandes, Dharwadkar and Dean (1999) and adapted to Turkish by Kalağan (2009). The scale consists of 10 Likert items and its internal consistency coefficient is 0.931 for the overall scale. Also its internal consistency coefficients for cognitive, affective and behavioral sub-dimensions are 0.913, 0.948 and 0.866, respectively. The teachers’ responses to the scale were statistically analysed whether they differ in this concern with regard to gender, age, marital status, final education level, graduated faculty and school type. Also volunteering was taken as a basis in the application of the scales.

Results and Discussions

The results of the study changed according to the demographic variables. As the eventual results for of the study, there were no significant differences with the organizational cynicism neither across the scale nor in the sub-dimensions of the scale for the gender, education level, graduated faculty and school type variables. And these results are largely in consonance with those reported in previous researches (Abashlı (2018), Derin (2016), Kahveci & Demirtaş (2015), Kılıç (2011), Kantarcıoğlu (2016), Özdemir & Orhan & Özkayran (2018)). On the other hand, for the age and marital status variables there were significant differences with organizational cynicism in the sub-dimensions of the scale. For age variable, significant differences in cognitive and behavioral subdimensions were determined in favor of under 30 age participants. These results are in consonance with those reported in previous researches. (Kantarcıoğlu (2016) ve Kahveci & Demirtaş (2015). And for the marital status variable a significant difference in cognitive subdimension of the scale was determined in favor of married participants. This result is in consonance with the one carried out by Amasralı (2016).

Conclusion and Suggestion

The present study examined the teachers’ views on organizational cynicism. The overall findings of the study revealed that gender, graduated faculty, final education level and school type variables are not the decisive features for teachers’ cynic attitudes. But marital status and gender variables are the decisive ones for cynic attitudes. When the possible effects of cynicism on schools, which are the most important parts of the education system, are thought it is important to identify the risk of encountering cynic behaviors and take

measures to prevent these risks in order to achieve the objectives of the education system. At this point, especially school administrators have a great responsibility and also administrators should take steps to avoid such attitudes in their schools.

Keywords: Education, Organizational Cynicism, Cognitive Cynicism, Affective Cynicism, Behavioral Cynicism

Öz: Bu çalışmanın amacı, okullardaki örgütsel sinizme ilişkin öğretmen görüşlerini; cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olunan son eğitim kademesi, mezun olunan fakülte türü ve görev yapılan okul türü gibi çeşitli demografik değişkenlere göre incelemektir. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeline göre desenlenmiştir. Araştırmanın örnekleme, Kahramanmaraş'ın merkez ilçelerinde görev yapan ve uygun örnekleme yoluyla seçilen 311 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri; Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 13 maddeden oluşan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” isimli ölçekle elde edilmiştir. Ayrıca, kişisel bilgi formu kullanılarak demografik değişkenlerle ilgili bilgi toplanmıştır. Katılımcı görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla, her bir değişken için ayrı ayrı normallik testi yapılmış olup verilerin normal dağılım göstermesi durumunda Bağımsız [İlişkisiz] Gruplar t Testi (Independent Samples t Test) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olmadığı durumlarda parametrik olmayan testlerden olan Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizlerin sonuçlarına göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda cinsiyet, görev yapılan okul türü ve mezun olunan fakülte türü değişkenleri ile örgütsel sinizm algıları arasında gerek ölçek genelinde gerekse alt boyutlarda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna karşın, yaş değişkeninde ölçek genelinde anlamlı bir farklılık tespit edilmese de duyuşsal ve davranışsal alt boyutta anlamlı farklılık tespiti yapılmıştır. Medeni durum değişkeninde ise bilişsel alt boyutta anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Örgütsel Sinizm, Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm, Davranışsal Sinizm

Giriş

Örgüt denilen yapı belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş, benzer ilkeleri benimseyen insanlardan oluşmaktadır. Örgütlerin hedefleri ve amaçları her ne olursa olsun bu amaç ve hedeflerine ulaşabilmek adına en önemli faktörünün insan unsuru olduğu unutulmamalıdır. İnsan faktörünün küreselleşme ile birlikte örgütlerdeki yeri daha da fark edilir olmuştur. Çağımızda teknolojinin hızla gelişmesi ve değişen toplumsal değerler neticesinde insanların tutum ve davranışlarında farklılıklar gözlemlenebilmektedir. Bu farklılıklardan bir tanesi de kökeni temelde antik yunan dönemine kadar uzanan sinizm kavramıdır.

Sinizm genel çerçevede çalışanların örgütlerine karşı negatif duygular beslemesi, bunu tutum ve davranışlarıyla ifade etmesi şeklinde tanımlanabilir. Negatif duygular elbette bir anda ortaya çıkan olgular değildir. Zaman içerisinde varlıkları gün yüzüne çıkarmaktadır.

Her geçen gün sayıları artan örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi için teknolojiye uyum sağlayıp kararlarını maksimize ederek ayakta kalmaları gerekmektedir. Bütün bu süreçte insan unsuru önemli rol oynamaktadır. Bu süreçte yöneticiler tarafından yapılan hatalar ilerleyen dönemlerde örgütlerinde sinizm olgusunun varlığına sebebiyet vermektedir.

Örgütlerin iyi yönetilememesi örgütü amaç ve hedeflerinden saptırarak örgütlerde başta mobbing yani yıldırma uygulamaları olmak üzere birçok olumsuzluk görülmeye başlanabilir. Aynı zamanda ücret sistemlerinde eşitsizlik, terfi işlemlerinde gecikmeler, personel izin haklarının sağlıklı bir şekilde kullandırılmaması, fazla mesai yapılan gün sayısının artışı vb. durumlar bu sürecin devamı niteliğinde olup başta insan kaynakları olmak üzere tüm örgütün işleyişini olumsuz etkiler. Bütün bu uygulamalar, örgütlerin uzun süreli planlarını gerçekleştirememesi sebepleri olarak gösterilebilir. Örgütlerdeki bu olumsuz uygulamaların sonucunda çalışanlarda ister istemez işten kaytarma,

örgütüne karşı güvensizlik ve gelecekte endişe etme vb. gibi sinizm davranışlarının çıkışı tetiklenebilir.

Bu bölümde felsefi bir düşünce olarak sinizm kavramının tarihi ve günümüzdeki manası, örgütsel sinizmin ne olduğu, nedenleri ve sonuçları, örgütsel sinizmin boyutları ve türleri hakkında kısaca bilgi verilmiştir.

Örgütsel Sinizm

Felsefik bir akım olan sinizmin kökeni Antik Yunan'a kadar uzanmaktadır. Bu akımın bilinen ilk temsilcisi Antisthenes olmasına rağmen en çok tanınan ismi Diyojen'dir (Türköz, Polat, & Coşar, 2013, s. 289). Bu filozoflar, insani değerlerin, geleneklerin ve bilinen kalıplaşmış değerlerin olumsuz yanlarını bulmaya çalışmışlardır. Kendilerini sinik ekol temsilcileri olarak tanımlamışlardır (Toker, Çetin, Güven, & Aksu, 2017, s. 247). Bu fikir doğrultusunda yaşamlarını şekillendirmişlerdir (Cevizci, 2009, s. 108). Maddi olarak durumu oldukça iyi olan Antisthenes, dünyevi zevklerden vazgeçerek kendini doğanın uyumuna bırakmış bir filozof olarak tanınmıştır (Hançerlioğlu, 2010, s. 219).

Kusur ve yanlışları ortaya çıkarmak, hataları bulmak, en iyisini hedeflemek ve şüphe ile yaklaşmak sinik kişi veya kişilerde bulunabilecek davranışlardır. İnsanların menfaatine ve yararına olabilecek tüm durumların üstün görüldüğü bir akımdır (Alan & Fidanboy, 2013, s. 166).

Birçok bilim dalında kendine çalışma alanı bulan sinizm en çok sosyoloji, yönetim, psikoloji, felsefe ve din alanlarında araştırmalara konu olduğu söylenebilir (Kalağan & Güzeller, 2010, s. 84).

Bu akım, bireylerin yararına ve menfaatine olabilecek her şey için insani ve vicdani değerleri görmezden gelmektedir. Olaylara şüphe ile yaklaşmak, negatif davranmak ve güvensizlik gibi tutumlar ile bireyi tanımlamaktadır (Yıldız, 2013). Bu tutumlar eğer tek bir bireyde bulunuyorsa sinizm, bir örgüt genelinde bulunuyorsa örgütsel sinizm olarak nitelenmektedir (Yavuz & Bedük, 2016).

Yukarıdaki tanımlardan hareketle, örgütsel sinizm kısaca ve öz olarak şöyle tanımlanabilir; bireylerin meşgul olduğu işlere yeterince odaklanamaması, performans düşüklüğü, dikkat eksikliği, sevmeyerek çalışmak, hatalı sonuçlar elde etme, negatif bir tavır takınmak ve güven duygusunun eksikliği sonucunu ortaya çıkaran bir kavramdır (Ribbers, 2009).

1.1 Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizm temelinde ruhsal sorunların varlığı söz konusudur. Örgüt içindeki yöneticilerin yönetimde yetersiz olması, bireyler üzerinde mobing uygulanması, bireylerin yoğun iş temposu ile çalışması, bireyler arası eşitliğin olmaması, örgüt amaç ve hedeflerin değişmesi ve örgütte yeni bir yapılanmaya gidilmesi gibi birçok sebep yazılabilir (Tayfun & Çatır, 2014, s. 350).

Sinizm olgusu zaman içinde örgütlerde fark edilmiş olup bir anda ortaya çıkmamıştır. Bu olgunun var olduğu örgütlerde, bireyler yöneticilerinin kendi çıkarlarını öncelikli olduğunu ve bundan dolayı bireyler üzerinde samimi ve dürüst davranmadıklarını düşünürler. Ortaya çıkan bu ve buna benzer düşüncelerden sonra bireyler doğal olarak kendi bulunduğu örgüte ve örgüt bireyelerine yalan söyleme eğiliminde bulunurlar. Artan samimiyetsiz ve güven vermeyen bir örgüt yapısı sonucunda bireylerin örgütten ayrılması ya da örgütün bireyi kovması gibi istenmeyen durumların yaşanması söz konusudur (Mataş Sancak, 2014, s. 35).

Başka bir neden ise örgüt içerisinde bireylere vaat edilen kurum içinde yükselme(terfi), hediye çeki, maaş artışı gibi bireyi memnun edecek eylemlerin yerine getirilmemesidir. Şöyle ki birey vaat edilen eylemlerin yapılacağından dolayı performansını artırır ve vaat edileni hak ettiğini kanıtlamak ister. Verilen sözlerin yerine getirilmemesi durumda birey kendini kullanılmış hisseder ve yöneticilere karşı güvenilmez ve kızgın hisseder (Özgener, Ögüt, & Kaplan, 2008, s. 57).

Bireylerin çok fazla efor sarf etmesi, hak ettikleri emeklerinin karşılıklarının alınamaması, verilen vaatlerin yerine getirilmemesi, eksik, yanlış ve eşit yönetilmemesi, her an örgütten ayrılacağı korkusu, yöneticilerinin kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettikleri düşünceleri örgütsel sinizmin nedenleri olarak sayılabilir (Boyalı, 2011, s. 14).

1.2 Örgütsel Sinizmin Boyutları

Yapılan araştırmaların sonuncuna bakıldığında, davranışsal, duygusal ve bilişsel olmak üzere örgütsel sinizmi üç boyutta incelendiğini görüyoruz (Pelit & Pelit, 2014, s. 96-97).

-Bilişsel Boyut; Bireylerin inanma duygusu ve düşüncesidir (İnceoğlu, 2010, s. 24).Bu boyutta bireylerin, bulundukları örgütte eşitliğin, güvenin ve dürüstlüğü bulunmamasından dolayı kendilerinin de oyalandıklarını düşünürler. Herkesten şüphe ederek benmerkezci yaşamayı tercih ederler (Karcıoğlu & Naktiyok, 2015, s. 22).Tüm insanların ve özellikle yöneticilerinin kendi gerçekleri sakladıklarını düşünerek içlerine kapanık yaşarlar (Helvacı & Çetin, 2012, s. 1477).

-Duyusal Boyut; Bireyler tüm duygularını ifade ederken onaylanmayan duygular ağır basmaktadır (Köklü, 1995, s. 81). Bu boyut, saygısızlık, utanç, nefret, küçümseme, kendini üstün görme, hayal kırıklığı, korku gibi negatif duyguları barındırır (Abraham, 2000, s. 269). Kendinden başka her şey sorun teşkil eder. Duyusal sinikler her şeyin en doğrusunu en iyisini ben bilirim duygusu içerisindeyler (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998, s. 31).

-Davranışsal Boyut; Bireyin inançları doğrultusunda bir takım duygular oluşur. Bu duyguları davranışları şekillendirir. Onaylamadığı durumlar karşısında da onaylanmayan aksiyonlar alır ve bunları davranışlarıyla yansıtır (Pelit & Pelit, 2014, s. 99).Bu davranışlar iğneleyici sözler kullanmak, imalı bakışlar, sırtmalar, işini savaştırmak, diğer iş görenlere olumsuz enerji yüklemek şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bunların yanı sıra çevresinde onun gibi insanların var olması için çaba sarf ettikleri de olmuştur. Bir hastalık gibi yayılması herkesin şikâyet edip güvensiz davranması adeta amaçları haline gelmiştir (Karcıoğlu & Naktiyok, 2015, s. 22).

1.3 Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm olgusunun çeşitli türlerinden bahsetmek mümkündür. Bu türler; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, iş gören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm şeklinde sıralanabilir. (Pelit & Pelit, 2014, s. 76-77).

- Kişilik Sinizmi; Baş edilmesi en zor olan sinizmdir. Bireyin dünyaya gelişiyle kazandığı bir takım duygulardır. Hatta anne karnında bile şekillendiği söylenmektedir. İnsanları küçük görerek kendini her şeyin üstünde tutarak insanlara kırıcı davranmak kişilik sinizminin varlığını gösterir (Abraham, 2000, s. 270).

- Toplumsal Sinizm; Kişilerin ait oldukları ülkeyi ve ülkenin kurumlarını bir türlü kabullenmezler. Düzene karşı gelmek önemli bir olaydır. Sürekli kargaşa çıkarmak toplumsal sinizmin işaretidir (Kanter & Mirvis, 1989) .

- İş Gören Sinizmi; İşveren ve iş gören arasındaki ilişki ifade eder. Çalışma zamanlarının fazla olması, yöneticilerin adil davranmamaları, kariyer yönetimi konusunda duyulan endişeler iş görenlerde işverene karşı olumsuz tutumlar sergilemesine sebep olmaktadır. Bu durum iş gören sinizmi olarak tanımlanmaktadır (Kalağan, 2009, s. 56).

- Örgütsel Değişim Sinizmi; İş görenlerin işyerlerinde yaşadıkları olumsuzluklar değişime olan inançsızlığı doğurmuştur. Gelecekte yapılacak değişimlere önyargılı davranıp başarılı olunamayacağı düşüncesi hâkimdir. Bu sebeplerden ötürü örgütsel değişime tepkiliyler (Korkmaz, 2011, s. 15).

- Meslek Sinizmi; Bireylerin yaptığı işe karşı algılarını ifade eder. Yaptığı iş mecburiyetten yaptığı düşüncesi hâkimdir. İşi yaparken mutsuz olduğunu düşünür. İşini önemsemez, umursamaz

tavırlar takınır, bıkkın ve tükenmiştir. Kendine ve işine yeteri kadar fayda sağlamaz. Yaptığı işi istemeyerek yaptığından başarısızlıkla sonuçlanması kaçınılmazdır (Kutanis & Dikili, 2010, s. 272).

1.4 Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm gerek bireysel gerekse örgütsel yönden farklı sonuçlara sebep olmaktadır.

- Bireysel açıdan sonuçları; yöneticileri tarafından sürekli haksızlığa uğradığını düşünen örgüt çalışanı örgütüne karşı birçok olumsuz duygu beslemeye başlar Örgüt içerisinde her şeyden kuşulanılan güvensiz bir ortam yaratılmış olur. Bunların neticesinde depresyon, tükenmişlik hali, uykusuzluk, endişe gibi duygular ortaya çıkar. İç müşteri memnuniyeti sağlayamayan örgütlerin dış müşteri memnuniyeti sağlayamacağı sonucuna varılır. Bunun sonucunda çalışanlarda işe ilgisizlik ve işten ayrılmalara başlar (Akman, 2013).

- Örgütsel açıdan sonuçları; Örgütler müşteri memnuniyeti sağlayarak kar edip sürekli büyüme hedefi içerisindeyler. Bu hedeflere ulaşabilmek adına örgütsel sinizm yaşanması istenmeyen bir durumdur. Bireylerin örgüt içerisinde içten içe diğer bireylere karşı ya da yöneticilerine karşı öfke beslemesi güvensizlik duygusu hoş karşılanan bir durum değildir. Örgütsel sinizmle birlikte değişime isteksizlik, işten çıkmaların artışı, verimsiz çalışma, işe devamsızlıkların artışı maddi manevi kayıplara sebep olur. Örgütlerde sinizm olumsuz sonuçlardan dolayı istenmeyen bir durumdur (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm kavramı gerek bireysel gerekse örgütsel açıdan bakıldığında negatif sonuçlar yaratmaktadır. Duygusal çöküşlerin sağlık sorunlarına sebebiyet verdiği görülmektedir. Diğer yandan maddi kayıplar da düşünülürse ciddi kayıplara sebep olan bir olgudur.

Bu nedenle bu araştırmada yapılaş amacına yönelik de aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının demografik değişkenlere göre düzeyi nedir?
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık var mıdır?
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık var mıdır?
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile yaş değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık var mıdır?
5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile eğitim durumları değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık var mıdır?
6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile mezun olunan fakülte türü değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık var mıdır?
7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile okul türü değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık var mıdır?

Yöntem

Bu bölümde; Araştırmanın Modeli, Evren ve Örneklemi, Veri Toplama Araçları ve analizi konularına yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Okullardaki örgütsel sinizme ilişkin öğretmen görüşlerini çeşitli değişkenlere göre incelemesinin yapıldığı bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, araştırmaya katılanların belirli bir konu hakkındaki görüşlerini, ilgilerini, tutumlarını, yeteneklerini ortaya çıkarmayı hedefleyen çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, Kılıç, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017, s. 184).

Evren ve Örneklem

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini çeşitli değişkenler kapsamında incelemeyi hedefleyen bu araştırmanın katılımcıları uygun örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş ilinin merkez ilçelerinde görev yapan 9645 öğretmen oluşturmaktadır. Uygun örnekleme yöntemiyle seçilen örnekleme ise Kahramanmaraş ilinin merkez ilçelerindeki okullarda görev yapan 311 öğretmen olarak belirlenmiştir. Ölçeklerin uygulanışında katılımcıların gönüllülük durumu dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. 311 katılımcıya verilen ölçek ve anket formlarından 37'si eksik veya çoğu ifadenin boş bırakılması sebebiyle analiz kapsamına alınmamıştır. Dolayısıyla analizler 274 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlere yönelik demografik bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	89	32,5
	Erkek	185	67,5
	Toplam	274	100,0
Medeni Durum	Evli	211	77,3
	Bekâr	62	22,7
	Toplam	273	100,0
Mezuniyet	Önlisans	5	1,8
	Lisans	242	88,6
	Lisansüstü	26	9,5
	Toplam	273	100,0
Yaş	30 yaş ve altı	87	31,9
	31-40 yaş arası	142	52,0
	41-50 yaş arası	40	14,7
	51 yaş ve üzeri	4	1,5
	Toplam	273	100,0
Okul Türü	İlkokul	111	42,0
	Ortaokul	96	36,4
	Lise	57	21,6
	Toplam	264	100,0
Fakülte	Eğitim Fakültesi	223	81,7
	Diğer	50	18,3
	Toplam	273	100,0

Tablo 1'de verilen demografik özelliklere göre kişisel bilgiler formunda yer alan sorulardan bazıları boş bırakıldığı için katılımcıların toplam sayısı farklılık göstermektedir. Tabloda yer alan bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 89'u (%32,5) kadın; 185'i (%67,5) erkek katılımcıdır. Medeni durum değişkenine bakıldığında katılımcıların 211'i (%77,3) evli; 62'si (%22,7) bekârdır. Araştırmaya katılanların 5'i (%1,8) ön lisans mezunu; 242'si (88,6) lisans mezunu; 26'sı (%9,5) ise lisansüstü mezunudur. Yaş değişkeninde en fazla katılımcının yer aldığı yaş grubu 142 (%52,0) katılımcı ile 31-40 yaş aralığı; en az katılımcının yer aldığı grup ise 4 kişi (%1,5) ile 51 yaş ve üzeri grubu olarak görülmektedir. Okul türü değişkeninde katılımcıların 111'i (%42,0) ilkokul; 96'sı (%36,4) ortaokul öğretmeni; 57'si (%21,6) ise lisede görev yapmaktadır. Ayrıca katılımcıların mezun olduğu fakülte türünde eğitim fakültesinden mezun olanlar 223 (%81,7); diğer fakültelerden mezun olanlar 50 (%18,3) kişiden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okullardaki örgütsel sinizm algılarının çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesinin amaçlandığı bu araştırmada katılımcılara iki adet form

verilmiştir. Bunlardan ilki; katılımcıların demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeyi sağlayacak olan “Kişisel Bilgiler Anket Formu”dur. Kişisel Bilgiler Anket Formunda cinsiyet, medeni durum, yaş, mezuniyet, mezun olunan fakülte ve çalışılan okulun türü soruları yer almaktadır. İkinci form ise; Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilip Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 10 maddeden oluşan “Örgütsel Sinizm Ölçeği”dir.

Kullanılan “Örgütsel Kültür Ölçeği” 5’li Likert tipinden oluşmaktadır:

- 1 = Hiç katılmıyorum
- 2 = Katılmıyorum
- 3 = Kısmen katılıyorum
- 4 = Katılıyorum
- 5 = Tamamen katılıyorum

Ölçeğin toplam puanı hesaplanabildiği gibi, ölçekten alınabilecek en yüksek puan 50; en düşük puan ise 10 olarak belirtilmiştir (Kalağan, 2009). Kalağan (2009) tarafından uyarlama çalışmasında gerekli geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış olup yeterli kanıt ulaşıldığı rapor edilmiştir. Ölçeğin üç boyutlu olduğu açımlayıcı faktör analizi ile ortaya çıkmış; doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. Buna göre ortaya çıkan üç boyut; bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutlarıdır. Bu boyutların iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,913, 0,948 ve 0,866 olarak rapor edilmiştir. Ölçeğin geneli için ise iç tutarlılık katsayısı 0,931 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında hesaplanan iç tutarlılık katsayıları ise bilişsel boyutu için 0,876; duyuşsal boyutu için 0,841; davranışsal boyutu için 0,910 olarak hesaplanmıştır.

Veri Analiz Yöntemi

Öğretmenlerin görüşlerine göre okullardaki örgütsel sinizm algılarının çeşitli analizlere göre incelenmesi için yapılan bu çalışmada verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde öncelikle betimleyici istatistiksel bilgilerden olan aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde alma yöntemlerinden faydalanılmıştır.

Araştırmada kullanılacak veri analiz yöntemlerinden parametrik ya da non-parametrik olanlarından hangileri ile analiz yapılacağına karar verilebilmesi için normallik varsayımlarının kontrolü yapılmıştır. Buna göre araştırma soruları kapsamında elde edilen demografik değişken verilerinin ayrı ayrı normallik kontrolleri yapılmıştır. Basıklık-çarpıklık değerleri, normallik testleri, Histogram ve Q-Q Plot grafiği incelenmiştir. İncelemeler sonucunda yaş ve mezuniyet değişkeninin normallik varsayımını karşılamadığı ortaya çıkmıştır.

Bu durumda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının çeşitli değişkenlere göre anlamlı bir düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için normal dağılım göstermeyen değişkenler için non-parametrik testler kullanılmıştır. Normal dağılım gösterdiği durumlarda ise parametrik testler kullanılmıştır. İkili gruplar için Bağımsız [İlişkisiz] Gruplar t Testi (Independent Samples t Test) ve ikiden fazla grubu olan değişkenler için Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olmadığı durumlarda parametrik olmayan testlerden olan Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde; araştırma soruları kapsamında elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının demografik değişkenlere göre düzeyi nedir?

Tablo 2: Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Betimleyici İstatistiksel Bilgileri

Değişkenler	Kategoriler	n	$\bar{X}$	SS
Cinsiyet	Kadın	89	22,60	8,807
	Erkek	185	22,81	8,686
	Toplam	274	22,74	8,710
Medeni Durum	Evli	211	23,06	8,860
	Bekâr	62	21,85	8,093
	Toplam	273	22,78	8,692
Yaş	30 yaş ve altı	87	23,91	8,498
	31-40 yaş	142	22,07	8,895
	41-50 yaş	40	23,35	8,359
	50 yaş +	4	15,25	8,057
	Toplam	273	22,74	8,725
Mezuniyet	Önlisans	5	25,80	6,723
	Lisans	242	22,57	8,679
	Lisansüstü	26	23,42	9,920
	Toplam	273	22,71	8,757
Fakülte	Eğitim F.	223	23,00	8,757
	Diğer F.	50	21,10	8,562
	Toplam	273	22,65	8,738
Okul Türü	İlkokul	111	23,15	8,485
	Ortaokul	96	22,58	9,485
	Lise	57	22,12	7,758
	Toplam	264	22,72	8,694

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının çeşitli demografik değişkenlere göre aritmetik ortalama ve standart sapma bilgileri Tablo 2’de gösterilmiştir. Buna göre cinsiyet değişkeninde erkeklerin ortalaması daha fazladır ($\bar{X}$ =22,81; SS=8,686). Medeni durum değişkenine bakıldığında evli katılımcıların ortalaması daha yüksek olarak görülmektedir ($\bar{X}$ =23,06; SS=8,860). Yaş değişkeninde en yüksek ortalama 30 yaş ve altı grubundadır ($\bar{X}$ =23,91; SS=8,498). Mezuniyet değişkeninde en yüksek ortalama önlisans grubuna aittir ($\bar{X}$ =25,80; SS=6,723) ancak bu durumun katılımcı sayısı ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türü değişkeninde en yüksek ortalama eğitim fakültelerinden mezun olanlardadır ($\bar{X}$ =23,00; SS=8,757). Okul türü değişkeninde ise en yüksek ortalama ilkökuller grubuna aittir ($\bar{X}$ =23,15; SS=8,485).

2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık var mıdır?

Tablo 3: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizlerinin t-testi Sonuçları

Boyutlar	Kategori	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	P
Bilişsel	Kadın	89	9,47	4,085	-1,020	272	0,308
	Erkek	185	9,98	3,791			
Duyuşsal	Kadın	89	6,33	2,791	-0,347	272	0,729
	Erkek	185	6,45	2,904			
Davranışsal	Kadın	89	6,80	3,098	1,089	272	0,277
	Erkek	185	6,37	3,044			
Toplam	Kadın	89	22,60	8,807	-0,186	272	0,852
	Erkek	185	22,81	8,686			

Tablo 3'e bakıldığında ölçek genelinde ve alt boyutlarda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir [$t_{(272)} = -0,186$; $p > 0,05$].

3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık var mıdır?

Tablo 4: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizlerinin t-testi Sonuçları

Boyutlar	Kategori	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Bilişsel	Evli	211	10,10	3,910	2,060	271	0,040*
	Bekâr	62	8,95	3,668			
Duyuşsal	Evli	211	6,44	2,931	0,169	271	0,866
	Bekâr	62	6,37	2,632			
Davranışsal	Evli	211	6,52	3,065	-0,035	271	0,972
	Bekâr	62	6,53	3,071			
Toplam	Evli	211	23,06	8,860	0,957	271	0,339
	Bekâr	62	21,85	8,093			

* $p < 0,05$

Tablo 3'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının medeni durum değişkenine göre ölçeğin genelinde anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir [$t_{(271)} = 0,957$; $p > 0,05$]. Alt boyutlarda yapılan incelemeler sonucunda ölçeğin bilişsel boyutunda anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmektedir [$t_{(271)} = 2,060$; $p < 0,05$]. Ortaya çıkan bu anlamlı farklılık evli olan katılımcıların lehinedir.

4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile yaş değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık var mıdır?

Tablo 5: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ile Yaş Değişkeni Arasındaki Fark Analizinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	Sıra ortalaması	Sd	χ^2	p
Bilişsel	30 yaş altı	87	136,55	3	4,480	0,214
	31-40 yaş	142	134,43			
	41-50 yaş	40	153,41			
	51 yaş +	4	73,75			
Duyuşsal	30 yaş altı	87	153,13	3	8,298	0,040*
	31-40 yaş	142	131,97			
	41-50 yaş	40	126,95			
	51 yaş +	4	65,13			
Davranışsal	30 yaş altı	87	154,63	3	9,329	0,025*
	31-40 yaş	142	126,60			
	41-50 yaş	40	141,43			
	51 yaş +	4	78,63			
Toplam	30 yaş altı	87	148,95	3	6,786	0,079
	31-40 yaş	142	129,98			
	41-50 yaş	40	143,24			
	51 yaş +	4	64,13			

* $p < 0,05$

Tablo 6'da yer alan sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile yaş değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık ölçek genelinde tespit edilmemiştir ($\chi^2=6,786$; $p > 0,05$). Ölçeğin alt boyutları incelendiğinde tüm boyutlar için de $p=0,05$ düzeyi dikkate alındığında duyuşsal

($\chi^2=8,298$; $p<0,05$) ve davranışsal ($\chi^2=9,329$; $p<0,05$) boyutlarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan anlamlı farklılığın kaynağının tespiti için ikili gruplar arasında Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Duyuşsal boyuttaki anlamlı farklılığın kaynağı 30 yaş altı ile 31-40 yaş; 30 yaş altı ile 51 yaş ve üzeri ikili gruplarıdır. Buna göre iki anlamlı farklılık için de 30 yaş ve altı grubunun lehine bir durum söz konusudur.

Davranışsal boyutundaki anlamlı farklılığın kaynağı 30 yaş altı ile 31 – 40 yaş arası ikili grubudur. Buna göre ortaya çıkan anlamlı farklılık 30 yaş ve altı grubunun lehinedir.

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile eğitim durumları değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık var mıdır?

Tablo 6: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Durumları	n	Sıra ortalaması	Sd	χ^2	p
Bilişsel	Önlisans	5	170,40	2	1,686	0,430
	Lisans	242	135,00			
	Lisansüstü	26	149,23			
Duyuşsal	Önlisans	5	162,80	2	0,637	0,727
	Lisans	242	136,98			
	Lisansüstü	26	132,27			
Davranışsal	Önlisans	5	172,70	2	1,078	0,583
	Lisans	242	136,16			
	Lisansüstü	26	137,92			
Toplam	Önlisans	5	171,20	2	1,098	0,577
	Lisans	242	135,77			
	Lisansüstü	26	141,88			

Tablo 6'daki bilgiler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile öğretmenlerin eğitim durumları arasında ölçek genelinde ($\chi^2=1,098$; $p>0,05$) ve tüm alt boyutlarda anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile mezun olunan fakülte türü değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık var mıdır?

Tablo 7: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ile Katılımcıların Okuduğu Fakülte Türü Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Analizlerinin t-testi Sonuçları

Boyutlar	Kategori	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Bilişsel	EğitimF.	223	9,84	3,877	0,587	271	0,558
	DiğerF.	50	9,48	4,022			
Duyuşsal	EğitimF.	223	6,52	2,879	1,949	271	0,052
	DiğerF.	50	5,66	2,536			
Davranışsal	EğitimF.	223	6,64	3,085	1,423	271	0,156
	DiğerF.	50	5,96	2,934			
Toplam	EğitimF.	223	23,00	8,757	1,392	271	0,165
	DiğerF.	50	21,10	8,562			

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile mezun oldukları fakülte değişkeni arasında alt boyutlarda ve ölçek genelinde [$t_{(271)} = 1,392$; $p>0,05$] anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile okul türü değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık var mıdır?

Tablo 8: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ile Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Bilişsel	Gruplar Arası	12,628	2	6,314	0,413	0,662
	Gruplar İçi	3992,520	261	15,297		
	Toplam	4005,148	263			
Duyuşsal	Gruplar Arası	15,110	2	7,555	0,920	0,400
	Gruplar İçi	2142,329	261	8,208		
	Toplam	22157,439	263			
Davranışsal	Gruplar Arası	5,600	2	2,800	0,297	0,743
	Gruplar İçi	2462,340	261	9,434		
	Toplam	2467,939	263			
Toplam	Gruplar Arası	42,944	2	21,472	0,283	0,754
	Gruplar İçi	19837,870	261	76,007		
	Toplam	19880,814	263			

Tablo 8’de yer alan verilere göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda ölçek genelinde F değeri 0,283 olarak bulunmuştur. Bu F değeri 261 ve 263 serbestlik derecesinde test edildiğinde 0,05 düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Amacın öğretmenlerin çeşitli demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm algılarını incelemek olduğu bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada, örgütsel sinizme yönelik öğretmen algılarının demografik değişkenlere göre olan sonuçlarının geneline bakıldığında cinsiyet değişkeninde erkeklerin ($\bar{X}$ =22,81; SS=8,686), medeni durum değişkeninde evli katılımcıların ($\bar{X}$ =23,06; SS=8,860), yaş değişkeninde 30 yaş ve altı grubun ($\bar{X}$ =23,91; SS=8,498), mezuniyet değişkeninde önlisans ($\bar{X}$ =25,80; SS=6,723) grubunun ortalama olarak daha sinik olduğu söylenebilir. Ancak ön lisans değişkenindeki bu durumun katılımcı sayısı ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türü değişkeninde eğitim fakültelerinden mezun olanlar ($\bar{X}$ =23,00; SS=8,757) ve okul türü değişkeninde ise en yüksek sinizm ortalaması ilköğretim grubuna aittir ($\bar{X}$ =23,15; SS=8,485) yani ilköğretim öğretmenleri ve eğitim fakültesi mezunları daha sinik bir yapıya sahiptir.

Sonuçlar ayrı ayrı değerlendirilecek olursa sinizm düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkarılmıştır. ($t_{(272)} = -0,186; p>0,05$). Bu sonuca paralel olarak Abaslı (2018), Derin (2016), Kahveci& Demirtaş (2015) ve Kılıç (2011) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Buna karşın Uzun (2016) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla bilişsel boyutta daha sinik bir yapıya sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Okul türü değişkenine bakıldığında tek yönlü varyans analizi sonucunda elde edilen değerden ($F=0,283$) yola çıkılarak yine örgütsel sinizm algısıyla arasında anlamlı bir farklılık tespiti yapılamamıştır. Kantarcıoğlu (2016) ve Özdemir& Orhan& Özkayran (2018) tarafından yapılan araştırmaların da bu araştırmanın sonuçlarıyla paralellik taşıdığı görülmektedir. Buna karşın Kahveci& Demirtaş (2015) tarafından yapılan çalışma incelendiğinde okul türü değişkeni için bilişsel boyutta lise öğretmenlerinin lehinde anlamlı bir farklılık tespit edildiği görülmüştür yani lise öğretmenlerinin sinik davranışlarının daha çok olduğu ortaya çıkarılmıştır. Araştırmada okul türü,

cinsiyet, mezuniyet gibi değişkenlerde herhangi bir farklılık tespiti olmaması durumu öğretmenlik mesleğinde, mesleki rollerin bu değişkenler bağlamında değişmemesi şeklinde ifade edilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin yaş değişkeninde genelle bakıldığında anlamlı bir farklılık tespiti yapılamamıştır ($\chi^2=6,786$; $p>0,05$) ancak duyuşsal ($\chi^2=8,298$; $p<0,05$) ve davranışsal ($\chi^2=9,329$; $p<0,05$) alt boyutta örgütsel sinizm algılarının farklılaştığı ortaya çıkarılmıştır. Her iki boyuttaki farklılaşma da 30 yaş ve altı grupla ilişkilidir. Bu sonuçlarla, Kantarcıoğlu (2016) ve Kahveci& Demirtaş (2015) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarının örtüştüğü görülmüştür. Kahveci& Demirtaş (2015) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yaş değişkenine göre davranışsal alt boyutta farklılaştığı tespit edilmişken, Kantarcıoğlu (2016) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yaş değişkenine göre duyuşsal alt boyutta farklılaştığı ortaya çıkarılmıştır.

Araştırmada medeni durum değişkenine bakıldığında genelde anlamlı bir farklılık tespit edilememesine rağmen [$t_{(271)} = 0,957$; $p>0,05$], bilişsel alt boyutta [$t_{(271)} = 2,060$; $p<0,05$] evli öğretmenlerin lehinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkarılmıştır. Bir başka deyişle evli öğretmenlerin bekar öğretmenlerden bilişsel olarak daha sinik olduğu söylenebilir. Bu durum da evli öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz duygular besledikleri ve okullarında yaşanabilecek herhangi bir gelişim veya değişime karşı inançlarının daha zayıf olduğu şeklinde yorumlanabilir. Araştırmadaki bu bulgunun aksine Amasralı (2016) tarafından yapılan araştırmada ise bekar öğretmenlerin sinizm algılarının evlilere göre daha çok olduğu tespiti yapılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre cinsiyet, mezun olunan fakülte, çalışılan okul türü gibi değişkenlerin genelinde öğretmenlerin sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu noktada, bu değişkenlerle alakalı daha farklı sonuçlar elde etmek için farklı yöntemler ve farklı ölçme araçları ve farklı örneklemelerle başka çalışmalar yapılması önerilebilir. Demografik değişkenlerle örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada medeni durum değişkeninde evli öğretmenlerin ve yaş değişkeninde otuz yaş altı bireylerin sinik olması yönünde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Okul amaçlarının gerçekleştirilmesi noktasındaki en büyük engellerden biri olarak kabul edilebilecek sinizmin evli öğretmenlerde ve otuz yaş altı bireylerde görülmesi, evli öğretmenler için bakmakla yükümlü oldukları kişiler ve yaşam şartlarının getirdiği zorluklar nedeniyle çeşitli stresler yaşayıp bu tarz davranışları sergilemeleri olarak algılanabilir. Otuz yaş altı bireyler için ise yine yaşam şartlarının getirdiği zorluklar neticesinde sinik hallerin ortaya çıkması olarak yorumlanabilir. Bu problemlerin önüne geçilebilmesi için başta okul yöneticileri olmak üzere okullardaki tüm çalışanların daha insancıl ve anlayışlı bir tutumda olmaları, çalışma ortamlarının yeniden gözden geçirilip fiziksel ve psikolojik olarak gerekli düzenlemelerin yapılması, okullarda grup kaynaşmasını sağlamak adına sosyal ve kültürel aktivitelerde bulunulması önerilebilir.

Kaynakça

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* [Doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. <https://doi.org/10.14686/201321980>
- Abraham R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. Genetic, social, and general psychology monographs, *Genetic Social and General Psychology Monographs* , 126(3), 269–292. <https://doi.org/10.3200/mono.132.4.463-464>
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Amasya ili örneği)*. [Yayınlanmamış yüksek

- lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. <https://doi.org/10.21764/efd.52063>
- Alan, H., & Fidanboy, C. (2013). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (0) , 165-176. <https://doi.org/10.18506/anemon.452589>
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi] Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://doi.org/10.13159/susbid.71>
- Brandes P. M. (1997) Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. *The University of Cincinnati, Dissertation of Doctora of Philosophy*.
- Brandes, P., and Das, D. (2006). "Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications". Employee Health, Coping and Methodologies (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster) , JAI Press, 233-266. [https://doi.org/10.1016/s1479-3555\(05\)05007-9](https://doi.org/10.1016/s1479-3555(05)05007-9)
- Brown, M., and Cregan, C. (2008). "Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement." Human Resource Management , 47 (4), 667-686. <https://doi.org/10.1002/hrm.20239>
- Cevizci, A. (2009). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Dean, J., Brandes, & Dharwadkar, R. (1998). "Organizational Cynicism". Academy Of Management Review. 23. 2. s. 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Balıkesir ili merkez ilçeleri örneği*. [Yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.645499>
- Hañerlioğlu, O. (2010). *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Helvacı, M., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi. Uşak İli Örneği. *Uşak.Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497. <https://doi.org/10.17679/iuefd.99916>
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.
- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52). <https://doi.org/10.17755/esosder.01813>
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki [Yüksek Lisans Tezi]. *Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.682198>
- Kalağan, G., & Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (27), 83-97. <https://doi.org/10.14686/201321980>
- Kantarcıoğlu, J. (2016). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ermeni azınlık okulları [Yüksek Lisans Tezi]. *Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0018>
- Kanter, D., & Mirvis, P. (1989). "The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion" Jossey-Bass Publishers, CA. 329 pages. <https://doi.org/10.1177/027046769101100319>

- Karcıoğlu, M., & Naktiyok, A. (2015). Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü ;Atatürk Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 19-34. <https://doi.org/10.5578/jeas.9058>
- Kılıç, Ş. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Keçiören ilçesi örneği [Yüksek Lisans Tezi]. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. <https://doi.org/10.31568/atlas.133>
- Korkmaz, C. (2011). Kişilik sinizmi ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. <https://doi.org/10.26450/jshsr.738>
- Köklü, N. (1995). Tutumların Ölçülmesi Ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 28(2), 81-93. https://doi.org/10.1501/egifak_0000000299
- Kutanis, R., & Dikili, A. (2010). Değişim boyutunda örgütlerde sinizm. Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde. *Ekin Basım Yayın Dağıtım*.
- Mataş Sancak, Y. (2014). Etik Liderlik Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Üzerine Bir Uygulama [Yüksek Lisans Tezi]. *Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*. <https://doi.org/10.18657/yonveek.335229>
- Özdemir, T. Y., & Orhan, M. İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları İle Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (37), 1-20. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.372496>
- Özgener, Ş., Ögüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. *Ankara: İlke Yayınevi*.
- Pelit, N., & Pelit, E. (2014). Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm. *Ankara: Detay Yayıncılık*.
- Ribbers, I. (2009). "Trust, Cynicism, and Organizational Change: The Role of Management.". <http://www.oaa.nl/download/?noGzip=1&id=>.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-350. <https://doi.org/10.20491/isader.2014115978>
- Toker, K., Çetin, C., Güven, B., & Aksu, B. (2017). Örgüt Yapısının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi Üzerine Lojistik Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 7(4), 247-264. <https://doi.org/10.16992/asos.15161>
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 286-302. <https://doi.org/10.18657/yonveek.307490>
- Uzun, T., & AYIK, A. (2016). Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Öğretmenlerin Genel ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 672-688. <https://doi.org/10.17860/efd.87017>
- Yavuz, A., & Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki, Bir Kamu Bankası Konya Şubelerinde Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.590737>
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879. <https://doi.org/10.7827/turkishstudies.4544>