

PAPER DETAILS

TITLE: Sinif öğretmenlerinin örgütsel Sinizm algisi

AUTHORS: Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR,Hilal MUTLU

PAGES: 543-561

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3220664>

32. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel Sinizm algısı**Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR¹****Hilal MUTLU²****APA:** Vatansever Bayraktar, H. & Mutlu, H. (2023). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel Sinizm algısı. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (34), 543-561. DOI: 10.29000/rumelide.1317086.**Öz**

Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm algısını etkileyen faktörleri anlamak açısından önemlidir. Öğretmenlik mesleği, farklı paydaşlarla bir arada çalışmayı gerektirdiği için örgütsel sinizm sıklıkla görülen bir durumdur. Bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen demografik özellikler incelenmiştir. Çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ve sinizm algılarının eğitim seviyesi, cinsiyet, okulda çalışma süresi, yaş ve mesleki kıdem özelliklerine göre farklılaşma durumunu tespit etmektir. Araştırmada betimsel ve ilişkisel tarama yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma, İstanbul Bağcılar İlçesi'nde görev yapan 214 sınıf öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak araştırmacının hazırladığı demografik veri formu, Sağır ve Oğuz (2002) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet, yaş, medeni durum, okulda çalışma süresi, mesleki kıdem açısından bakıldığında mesleki sinizm ile değişkenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet, yaş, medeni durum, okulda çalışma süresi ve mesleki kıdem gibi faktörler, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm algısını etkilemektedir. Bu araştırma sonuçları, eğitim sektöründeki örgütlerin, öğretmenlerin iş tatmini ve performansını artırmak için örgütsel sinizm algısını azaltmaya odaklanmaları gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, örgütsel sinizm, sinizm algısı, sınıf öğretmenleri**Primary school teachers' perception of organizational Cynicism****Abstract**

This research is important in terms of understanding the factors affecting primary school teachers' perception of organizational cynicism. Since the teaching profession requires working together with different stakeholders, organizational cynicism is a frequent situation. In this study, demographic characteristics affecting primary school teachers' organizational cynicism levels were examined. The aim of the study is to determine the differentiation of primary school teachers' perceptions of organizational cynicism and cynicism perceptions according to education level, gender, working time at school, age and professional seniority. Descriptive and relational survey methods were used in the research. The research was carried out with 214 primary school teachers working in Istanbul Bağcılar District. The demographic data form prepared by the researcher and the "Organizational Cynicism Scale" developed by Sağır and Oğuz (2002) were used as data collection tools. The data were analyzed with the SPSS program. According to the results of the research, it is seen that there is a significant

¹ Doç. Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim, Sınıf Eğitimi ABD (İstanbul, Türkiye), hatice.bayraktar@izu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-0458-3405 [Araştırma makalesi, Makale kayıt tarihi: 06.05.2023-kabul tarihi: 20.06.2023; DOI: 10.29000/rumelide.1317086]

² Sınıf Öğretmeni, Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul Bağcılar Karacaoğlu İlkokulu (İstanbul, Türkiye), mutlu.hilal86@gmail.com, ORCID ID: 0009-0002-2494-3102.

difference between occupational cynicism and variables in terms of gender, age, marital status, working time at school, and professional seniority. According to the results of the research, factors such as gender, age, marital status, working time at school and professional seniority affect primary school teachers' perception of organizational cynicism. These research results show that organizations in the education sector should focus on reducing the perception of organizational cynicism in order to increase teachers' job satisfaction and performance.

Keywords: Cynicism, organizational cynicism, cynicism perception, primary school teachers

Giriş

Eğitim kurumları, toplumların ilerlemesi ve gelişimi için en önemli kurumlardan biridir. Bu kurumlardaki öğretmenler, en önemli insan kaynaklarını oluştururlar. Dolayısıyla, öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda mutlu ve huzurlu olmaları, toplumun geleceği için büyük önem taşır. Çünkü mutsuz öğretmenler verimli çalışamazlar ve bu da öğrencilerin yeterli eğitimi almalarını engeller. Bu durum ise geleceğin nesillerinin potansiyelini gerçekleştirememelerine yol açabilir. Çalışanların kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmemesinin birçok nedeni vardır. Örneğin, yapılan işin önemsenmemesi, ciddiye alınmamak, kötü davranışlar veya algılar örgütsel sinizm yaratabilir. Sinik kişiler, çalıştıkları kuruma karşı olumsuz duygular beslerler ve sonunda kurumdan uzaklaşırlar. Bu da performans düşüklüğüne neden olur. Ayrıca, kurumu eleştirmeye başlar, arkadaşlarına karşı olumsuz bir tavır sergiler ve kararların uygulanmasına direnç gösterirler (Akman, 2013).

Öğretmenlerin mutluluğu, eğitim kurumlarında verimli bir çalışma ortamı ve öğrencilerin başarısı için son derece önemlidir. Öğretmenlerin iyi hissetmeleri, verimli çalışmalarına ve dolayısıyla öğrencilerin iyi bir eğitim almalarına yardımcı olur. Ancak örgütsel sinizm gibi durumlar, öğretmenlerin mutluluğunu olumsuz etkileyebilir ve performanslarını düşürebilir. Yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun iş tatmini ve performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır (Aytaç vd., 2022: 298). Bu nedenle, eğitim kurumlarında başarılı bir çalışma ortamı sağlamak, tüm ülkenin geleceği açısından son derece önemlidir.

Vatansever Bayraktar ve Girgin (2020) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin genel mutluluk algılarının ve okul mutluluk ölçeğinin yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim, adanmışlık ve ekonomik koşullar alt boyutlarına göre örgütsel mutluluk algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları okul mutluluk ölçeğinin yönetim süreçleri ve ekonomik koşullar alt boyutlarında görev yaptığı eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık ekonomik koşullar alt boyutunda ilkökulda görev yapan öğretmenler ile ortaokulda görev yapan öğretmenler arasında ilkökulda görev yapan sınıf öğretmenleri lehine; ilkökulda görev yapan öğretmenler ile lisede görev yapan öğretmenler arasında ilkökulda görev yapan sınıf öğretmenleri lehinedir.

Özellikle örgütsel sinizmin yaygın olduğu eğitim kurumlarında, verimli bir eğitim uygulaması mümkün değildir. Bu nedenle, eğitim kurumlarında başarılı bir çalışma ortamının sağlanması, tüm ülkenin geleceği açısından hayati bir önem taşımaktadır.

Örgütsel sinizm, iş yerindeki haksızlıklar ve adaletsizlikler nedeniyle çalışanların olumsuz bir tavır sergilemesidir. Bu durumda, çalışanlar iş yerine karşı önyargılı ve isteksiz olabilirler, böylece iş performansı da düşebilir. Eğitim kurumları gibi örgütsel pesimizmin yaygın olduğu yerlerde, verimli bir

öğrenme ortamı oluşturmak zordur. Bu nedenle, başarılı bir çalışma ortamının oluşturulması, tüm ülkenin geleceği açısından büyük önem taşımaktadır.

Sinizmin tanımı

Sinik tutumlar, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlığı olumsuz etkileyerek, çalışanları örgüte karşı yabancılaştırabilir. Örgütsel sinizme neden olan örgütlerde çalışanlar, güvensizlik, temkinlilik ve örgütteki olumsuz durumlar hakkında şüphe duyma eğilimi geliştirebilirler (Brandes, 1997). Bu davranış, alışkanlık haline geldiğinde, kendini gerçekleştiren bir kehanet haline gelebilir ve "sinikler, liderlerin moralini bozar" (Secretan, 2000:23).

Andersson'un (1996) araştırması, iş ortamlarındaki örgütsel sinizmin, işverenler ve çalışanlar arasındaki zımni sözleşmenin ihlalden kaynaklandığını ve tükenmişliğin bir sonucu olduğunu göstermektedir. Tükenmişlik, bir çalışanın işvereninden memnuniyetsizlik ve hayal kırıklığı nedeniyle performansının düşmesi anlamına gelir. Andersson (1996), insanların işe başladıklarında işverenleriyle muhtemelen bir "psikolojik sözleşme" yapacaklarını öne sürmektedir. Bu sözleşme, çalışanın örgütten beklentilerine dayanır. Beklentiler karşılanmazsa, yani psikolojik sözleşme ihlal edilirse, sinizm ortaya çıkabilir. Bu açıklama, sinizmin anlaşılmasının anahtarının, çalışanların örgütteki gerçek deneyimleriyle beklentilerinin karşılaştırılması olduğunu ortaya koymaktadır.

Örgütsel sinizm kavramı

İşle ilgili sinizm, örgüt bilimleri alanında yoğun bir şekilde araştırılmaktadır. Özellikle mesleki sosyalleşme süreçlerinde, sinizmin gelişimi ve işlevi üzerinde durulmaktadır. Yeni başlayanların iş hayatında gerçeklik şoku yaşamaları, işle ilgili sinizmin ilk nedenlerinden biridir. İnsanlara yardım etmek veya dünyayı daha iyi bir yer haline getirmek gibi idealist amaçlarla yola çıkan kişiler, iş atmosferinin hayallerinden farklı olabileceğini çabucak fark edebilirler. Müşterilerin direnişi, ihmali ve hatta düşmanlığı, çalışanların mesleki sinizme karşı bir tepki geliştirmesine neden olabilir.

Mesleki sinizm genellikle müşterilere yöneliktir, ancak genel kamuoyunu da kapsayabilir. Çalışanlar, müşterilere yeterli hizmet verememelerini yönetim, politikalar veya kaynak eksikliği gibi faktörlere bağlayabilirler. Bu alaycı tutum, çalışanların vergi talepleri gibi stresli durumlarla başa çıkmasına yardımcı olabilir. Bazı araştırmacılar, sinizmin hizmet sağlayıcının yeterliliğini artırabileceğini savunmaktadır, çünkü daha az ilgilenerek, müşteri temasları tehdit edici bir deneyim olmaktan çıkabilir. Bu durum, hizmet sağlayıcının prosedürlere daha aşına olmasına ve müşterilere daha etkili bir şekilde hizmet etmek için gerekli becerileri kazanmasına yardımcı olabilir (Blau, 1974).

Polis memurları gibi diğer meslek grupları da işlerinin zorlu talepleriyle başa çıkmayı öğrenirken idealizmlerini koruyabilirler. Bu süreç, naif idealizmden sinizme ve sonra tekrar bilgili idealizme geçişle sonuçlanabilir. Bu öğrenme süreci hem kişiye hem de örgütüne potansiyel olarak fayda sağlayabilir (Niederhoffer, 1967).

Örgütsel sinizm, örgütlere karşı güvensizliği, olumsuz düşünceleri ve davranışları içeren bir tutumdur. Dean ve arkadaşları (1998) tarafından örgütsel sinizm, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları olan bir kavram olarak tanımlanmıştır. Bilişsel boyut, örgütün samimiyetinin inkâr edilmesi, bencillik ve sahtekarlığın en üst düzeyde olduğu inancını içerir. Duyuşsal boyut ise genellikle hayal kırıklığı ve karamsarlık olarak ifade edilir. Son olarak, davranışsal boyut düşmanca suçlama, yabancılaşma, psikolojik çıkış ve liderlere olan güvenin kaybı gibi davranışları içerir.

Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancı, kuruluşa yönelik olumsuz etki ve örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışlara yönelik eğilimler olarak tanımlanır. Ancak, özgüllük eksikliği potansiyel bir sorun olabilir. Örneğin, O'Leary (2003), yönetim uygulamalarından derin bir hüsrana uğrayan gazete çalışanlarının sinizmini tanımlar. Bu örnek, olumsuz etkinin tüm organizasyonu değil, belirli kısımlarını hedefleyebileceğini gösterir. Aynı şekilde, aşağılayıcı davranış her zaman açıkça ifade edilmeyebilir, sadece belirli durumlarda ortaya çıkabilir.

Sinizmin tanımı, sadece sinizmin farklı yönlerini yapılandırmakla ve bir araya getirmekle kalmayıp, aynı zamanda kalıcılığı veya şekillendirilebilirliği açısından da önemli bir çıkarıma sahiptir. Araştırmacılar, sinizmi bir kişilik özelliği veya istikrarlı bir eğilim olarak görmekte zorlanmışlar ve sinizmi bir tutum olarak tanımlama eğilimine girmişlerdir. Çoğu araştırmacı, sinizmi 'belirli bir varlığı değerlendirmeye yönelik psikolojik bir eğilim' olarak görmekte ve tutumların zaman içinde değişebileceği ve değiştirilebileceği fikrini benimsemektedir. Bununla birlikte, sinizm bir eğilim veya kişilik özelliği olarak kabul edilirse, çalışanları kalıcı ve hatta kalıcı bir güvensizlik durumuna sokabilir (Eagly ve Chaiken, 1993; Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Cole ve diğerleri, 2006; Dean ve diğerleri, 1998).

Yukarıdaki ifadeler, örgütsel sinizmin çalışanların tutumsal bir özelliği olduğunu ve bu tutumun örgüte olan güvensizliklerinde kalıcı bir etki yaratabileceğini öne sürmektedir. Bu durum, çalışanların iş tatminsizliği, düşük performansları ve olumsuz örgüt içi ilişkileriyle sonuçlanabilir. Bu nedenle, işverenler ve yöneticiler, örgütsel sinizme karşı dikkatli olmalı ve azaltmak için stratejiler geliştirmelidir. Bu stratejiler arasında açık ve şeffaf iletişim, çalışan katılımını teşvik etmek, adaleti sağlamak, beklentileri karşılamak ve ödüllendirme sistemleri yer almaktadır.

Örgütsel sinizmin uzun süreli etkileri göz önüne alındığında, işverenlerin ve yöneticilerin bu konuda çaba göstermeleri ve önlem almaları gereklidir. İşverenlerin, çalışanların güvenini kazanmak, tatmin edici bir iş ortamı sağlamak ve iş birliği ve dayanışma kültürünü teşvik etmek için çaba göstermeleri, örgütsel sinizmi azaltabilir ve çalışanların iş memnuniyetini artırabilir. Bu şekilde, çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları artacak ve çalışma verimlilikleri de artacaktır.

Örgütsel sinizmin bileşenleri

Bilişsel boyut

Bir çalışanın örgütteki ahlaki ve etik değerlerin çoğunlukla çıkarlar uğruna feda edildiği inancı bilişsel sinizm olarak adlandırılır. Bilişsel sinizme maruz kalan personel, organizasyonlarında ikiyüzlülük, fırsatçılık ve bireysel çıkarların yaygın olduğuna inanırlar. Ayrıca, sinik çalışanlar, organizasyonun yaptığı seçimlerin çoğunlukla kişisel çıkarlarla ilgili olduğuna inanabilirler. Algılanan örgütsel destek ile ters orantılı bir şekilde, çalışanların işverenleri tarafından olumsuz değerlendirilmesi, çalışanların örgütsel sinizm duygularını tetikleyebilir. Bu duyguların, çalışanların kendi çabası ile elde ettiği sonuçlarla organizasyonun değer verme şekli arasındaki dengesizlik nedeniyle ortaya çıkması muhtemeldir (Peplinski, 2014: 6-7; Dean vd., 1998: 346; Rehan vd., 2017: 2).

Duyuşsal boyut

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, örgütte çalışanların küçümseyici veya öfkeli duygusal tepkiler sergilemelerine neden olurken, bu tepkilerin objektif bir temeli olmayabilir (Özler vd., 2010). Sinikler, sadece olumsuz inançlar geliştirmekle kalmazlar, aynı zamanda olumsuz duygulara da sahip olabilirler. Bu duygular arasında şaşkınlık, mutluluk, öfke, heyecan, tiksinti, aşağılama, utanç, sıkıntı ve korku yer

alabilir. Dolayısıyla, sinizm herhangi bir olumsuz duyguyla ilişkilendirilebilir. Bu olumsuz tutumları sergileyen çalışanlar, örgütsel kararların bireysel çıkarlarla motive olduğuna ve davranışlarda dengesizlik ve güvenilmezlik olduğuna inanabilirler (Kalağan, 2009: 47; Brandes vd., 1999: 5). Ayrıca, bu kişiler kendilerini üstün görerek, çalıştıkları kurumu kendi ölçütlerine göre kusurlu gördüklerinde bundan tatmin olabilirler (Turpoğlu ve Mercanlioğlu, 2019: 788).

Davranışsal boyut

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, çalışanların örgütteki tutum ve davranışlarına yönelik negatif ve umutsuz öngörülerde bulunmalarına neden olabilir (Rehan vd., 2017:2). Bu tutumlar, genellikle örgütün samimiyezsiz ve dürüst olmayan bir yapıya sahip olduğuna dair inançlardan kaynaklanır. Davranışsal sinizm, çalışanların örgütü eleştiren sert tenkitleri, kötümser öngörüler ve mizahi bir şekilde alay etmeleri gibi davranışları içerebilir (Kalağan, 2009:47). Ayrıca sinik tutumlar sadece sözlü ifadeyle değil, aynı zamanda anlamlı bakışlar, alaycı gülüşler ve küçümseyici tavırlar yoluyla da gösterilebilir (Turpoğlu ve Mercanlioğlu, 2019:788). Bu davranışlar, çalışanların örgütte güven eksikliği hissetmelerine ve diğer çalışanları zor durumda bırakabilecekleri olumsuz sonuçlara neden olabilir (Peplinski, 2014:6-7).

Amaç

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ve sinizm algılarının eğitim seviyesi, cinsiyet, okulda çalışma süresi, yaş ve mesleki kıdem özelliklerine göre farklılaşma durumunu tespit etmektir.

Araştırma yöntemi

Bu çalışmada, İstanbul ili Bağcılar İlçesi'nde görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri, demografik özellikleri doğrultusunda incelenmiştir. Araştırmada betimsel ve ilişkisel tarama yöntemleri kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar, konunun ya da çalışmanın tasvirini sağlarken ilişkisel tarama yöntemi ise en az iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek için kullanılır (Karasar, 2013; Toplu, 2012).

Evren, Bağcılar İlçesi'nde çalışan tüm sınıf öğretmenlerini içermektedir. Kolayda örneklem yöntemi ile seçilen 214 öğretmen ise örneklem grubunu oluşturmuştur. Bu yöntem, katılımcılara daha kolay ulaşmayı sağladığından tercih edilmiştir (Baştürk ve Taştepe, 2013).

Araştırmada kullanılan araçlar, araştırmacının hazırladığı demografik veri formu ve Sağır ve Oğuz (2002) tarafından geliştirilen 25 maddelik Örgütsel Sinizm Ölçeği'dir. Demografik veri formunda, katılımcıların medeni durum, yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, çalıştıkları okulda geçirdikleri süre ve eğitim durumu gibi özellikleri belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutları, "personelin kararlara dahil olması", "performans düşürücü faktörler", "kurumdan uzaklaşma" ve "okula karşı olumsuz tutum" şeklindedir. Ölçekte ters maddeler bulunmamakta ve her bir alt boyutun ve ölçeğin toplam puanları hesaplanarak sinizm düzeyi belirlenmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,916 ve alt boyutların ölçeği açıklama düzeyi açısından toplam varyansı ise %58,67 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3. Verilerin Dağılımını Gösteren Normallik Analizi Sonuçları

Boyut	Basıklık	Çarpıklık
Sinizm Toplam	,460	,216
Kurumdan uzaklaşma	,085	,592
Performans düşüren etmenler	-,802	-,442
Okula karşı olumsuz tutum	4,100	1,542
Personelin alınan kararlara dahil olması	2,371	-1,029

Tabloda görüldüğü üzere örgütsel sinizm ölçeğinin “Okula karşı olumsuz tutum” ve “Personelin alınan kararlara dahil olması” alt boyutlarında veriler normal dağılım göstermemektedir. Diğer boyutlarda ise verilerin normal kabul edilebilecek aralıklarda olduğu görülmektedir.

Araştırma etiği

Bu çalışma sürecinde, etik kurallara uygun olarak araştırma ve anket uygulama süreçleri gerçekleştirilmiştir ve çalışma sürecinde yapılan alıntılar kurallara uygun şekilde belirtilmiştir. Kaynaklar, uygun kaynak gösterme yöntemleri kullanılarak doğru şekilde referans verilmiştir. Araştırmaya ilişkin izinler, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu tarafından 27.01.2023 tarihinde verilen 2023/01 sayılı etik onay belgesi ile alınmıştır. Bu belge (Ek-1), çalışmanın etik kurallara uygun olarak yürütüldüğünü doğrulamaktadır.

Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerini gösteren frekans tabloları

Aşağıda katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, okulda çalışma süresi, mesleki kıdem ve eğitim düzeyine ilişkin verileri gösterilmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özelliklerini Gösteren Frekans Tablosu

Demografik Özellikler	N	%
Cinsiyet	Kadın	138
	Erkek	76
Yaş	25 ve altı	17
	26-35	54
	36-45	111
	46-55	21
	55 ve üzeri	11
Medeni Durum	Evli	135
	Bekar	79
Okulda Çalışma Süresi	3 yıl ve aşağısı	84
	3-5 yıl	46
	6-10 yıl	47
	11-15 yıl	20
	15 yıl ve üzeri	17

Mesleki Kıdem	5 yıl ve altı	20	9,3
	6-10 yıl	22	10,3
	11-20 yıl	136	63,6
	21 ve üzeri	36	16,8
Eğitim Düzeyi	Lisans	174	81,3
	Yüksek Lisans ve Üstü	40	18,7
	Toplam	214	100,0

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların 138'i (%64,5) kadın, 76'sı (%35,5) erkektir. Yaş açısından bakıldığında katılımcıların 17'si (%7,9) 25 yaş ve altındadır. Katılımcıların 54'ü (25,2) 26-35, 111'i (%51,9) 36-45, 21'i (%9,8) 46-55 yaşları arasındadır. Katılımcıların 11'i (%5,1) ise 55 yaşında ve üzerindedir. Ayrıca katılımcıların 135'i (%63,1) evli, 79'u (%36,9) ise bekârdır. Okulda çalışma sürelerine bakıldığında katılımcıların 84'ü (39,3) 3 yıl ve aşağı süredir mevcut okullarında çalışmaktadır. Katılımcılardan 46'sı (%21,5) 3-5 yıl, 47'si (%22) 6-10 yıl, 20'si (%9,3) 11-15 yıl arası mevcut okullarında çalışmaktadır. Katılımcıların 17'si (%7,9) ise 15 yıl ve üzeri zamandır mevcut okullarında çalışmaktadır. Katılımcıların mesleki kıdemlerine bakıldığında 20'si (%9,3) 5 yıl ve altı, 22'si (%10,3) 6-10, 136'sı (63,6) 11-20 yıl ve 36'sı (%16,8) 21 yıl ve üzeri süredir meslekte çalışmaktadır. Ayrıca tablo görüldüğü üzere katılımcıların 174'ü (%81,3) lisans, 40'ı (%18,7) ise yüksek lisans ve üstü mezunudur.

Cinsiyete ait bulgular

Tablo 5. Cinsiyete İlişkin Normal Dağılım Gösteren Verilerin Fark Testi Sonucu

Alt Boyut	Cinsiyet	N	χ	T	sd	p
Kurumdan Uzaklaşma	Kadın	137	18,4818	2,068	211	,040
	Erkek	76	16,6974			
Sinizm Toplam	Kadın	137	72,7810	2,533	211	,012
	Erkek	76	66,7368			
Performans Düşüren Etmenler	Kadın	137	29,4234	2,292	211	,023
	Erkek	76	26,2368			

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların cinsiyetleri ile kurumdan uzaklaşma puanları arasında fark vardır ($p < 0,05$). Katılımcılardan kadınların erkek olanlara nazaran daha yüksek puan aldıkları görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile performans düşüren etmenler alt boyutu puanları arasında farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Katılımcılardan cinsiyeti kadın olanların erkek olanlara nazaran daha yüksek puan aldıkları görülmektedir.

Tablo incelendiğinde katılımcıların cinsiyetleri ile toplam örgütsel sinizm puanları arasında fark görülmüştür ($p < 0,05$). Katılımcılardan kadınların erkeklere nazaran daha yüksek puan aldıkları görülmektedir.

Tablo 6. Cinsiyete İlişkin Normal Dağılım Göstermeyen Verilerin Farkı Test Sonucu

Alt Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Mann-Whitney U	Z	p
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Kadın	137	106,82	5181,000	-,059	,953
	Erkek	76	107,33			
Personelin alınan kararlara dâhil olması	Kadın	137	111,97	4525,000	-1,602	,109
	Erkek	76	98,04			

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların cinsiyetleri ile “okula karşı olumsuz tutum alt boyutu” puanları kıyaslandığında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların cinsiyetleri ile personelin alınan kararları uygulamalara dâhil olma alt boyutu puanları kıyaslandığında önemli bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Yaşa dair ait bulgular

Tablo 7. Yaşa İlişkin Normal Dağılım Gösteren Verilerin Fark Testi Sonucu

Alt Boyut	Yaş	N	$\bar{X}$	sd	F	p
Kurumdan Uzaklaşma	25 ve altı	17	24,9412	4	12,894	,000
	26-35	54	17,6667			
	36-45	111	18,3694			
	46-55	21	13,0952			
	55 ve üzeri	11	13,0909			
	Total	214	17,9252			
Performans Düşüren Etmenler	25 ve altı	17	40,1176	4	11,768	,000
	26-35	54	27,9259			
	36-45	111	28,1441			
	46-55	21	20,1905			
	55 ve üzeri	11	30,0000			
	Total	214	28,3551			
Örgütsel Sinizm	25 ve altı	17	92,7059	4	13,210	,000
	26-35	54	70,4444			
	36-45	111	70,9099			
	46-55	21	56,3333			
	55 ve üzeri	11	66,5455			
	Total	214	70,8692			

Tabloda görüldüğü gibi yaşları farklı olan katılımcıların kurumdan ayrılma alt boyutu puanları kıyaslandığında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Katılımcılardan en çok puanı yaşları 25 ve daha az olanlar alırken en düşük puan ise 55 yaş ve üzerinde olanlar almıştır.

Katılımcıların yaşları ile performans düşüren etmenler alt boyutu arasında farklılık gözlemlenmiştir ($p<0,05$). Katılımcılardan en yüksek puanı yaşları 25 ve altı olanlar alırken en düşük puan ise 46-55 yaş arasında olanlar almıştır.

Katılımcıların yaşları ile toplam örgütsel sinizm puanları arasında farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Katılımcılardan en yüksek puanı yaşları 25 yaş ve altında olanlar alırken en düşük puan ise 46-55 yaş arası olanlar almıştır.

Tablo 8. Yaşa İlişkin Normal Dağılım Göstermeyen Verilerin Fark Testi Sonuçları

Alt Boyut	Yaş	N	χ	Kruskal-Wallis H	sd	p
Okula Karşı Olumsuz	25 ve altı	17	140,41	21,979	4	,000
	26-35	54	115,54			
	36-45	111	105,04			
	46-55	21	58,45			
	55 ve üzeri	11	135,68			
Personelin alınan kararlara dahil olması	25 ve altı	17	98,59	10,592	4	,032
	26-35	54	100,58			
	36-45	111	111,93			
	46-55	21	131,90			
	55 ve üzeri	11	63,91			

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların yaşları ile okula karşı olumsuz tutum alt boyutu arasında farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Sınıf öğretmenlerinden en fazla puanı yaşları 25 ve daha az olanlar alırken en düşük puan ise 46-55 yaş arasında olanlar almıştır.

Katılımcıların yaşları ile personelin alınan kararlara dâhil olması alt boyutu arasında farklılık gözlemlenmiştir ($p<0,05$). Katılımcılardan en yüksek puanı yaşları 46-55 yaş arası olanlar alırken en düşük puan ise 55 yaş ve üzerinde olanlar almıştır.

Medeni duruma ait bulgular

Tablo 9. Medeni Duruma İlişkin Normal Dağılım Gösteren Verilerin Fark Testi Sonucu

Alt Boyut	Medeni Durum	N	χ	t	sd	p
Kurumdan Uzaklaşma	Evli	135	17,3926	-1,506	121,719	,135
	Bekar	79	18,8354			
Performans Düşüren Etmenler	Evli	135	27,1926	-2,280	212	,024
	Bekar	79	30,3418			
Sinizm Toplam	Evli	135	69,0667	-2,015	212	,045
	Bekar	79	73,9494			

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların medeni durumları ile kurumdan uzaklaşma alt boyutu puanları arasında önemli bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumları ile performans düşüren etmenler alt boyutu puanları arasında farklılık görülmüştür ($p < 0,05$). Katılımcılardan bekâr olanların evli olanlara nazaran daha yüksek puan aldıkları görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumları ile toplam örgütsel sinizm puanları arasında farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Katılımcılardan bekâr olanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Medeni Duruma İlişkin Normal Dağılım Göstermeyen Verilerin Fark Testi Sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Mann-Whitney U	Z	p
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Evli	135	102,28	4628,000	-1,636	,102
	Bekar	79	116,42			
Personelin alınan kararlara dahil olması	Evli	135	114,36	4406,000	-2,148	,032
	Bekar	79	95,77			

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların medeni durumları ile okula karşı olumsuz tutum alt boyutu puanları kıyaslandığında ciddi şekilde farklılık gözlemlenmemektedir ($p > 0,05$).

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumları ile personelin alınan kararları hayata geçirme alt boyut puanları kıyaslandığında önemli bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Katılımcılardan evli olanların bekâr olanlara nazaran daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

Okulda çalışma süresine ait bulgular

Tablo 11. Okulda Çalışma Süresine İlişkin Normal Dağılım Gösteren Verilerin Fark Testi Sonucu

Alt Boyut	Okulda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	sd	F	p
Kurumdan Uzaklaşma	3 yıl ve aşağısı	84	19,0476	4	4,525	,002
	3-5 sene	46	19,7174			
	6-10 sene	47	16,1702			
	11-15 sene	20	15,8500			
	15 sene ve daha fazla	17	14,8235			
	Total	214	17,9252			
Performans Düşüren Etmenler	3 sene ve aşağısı	84	29,7500	4	4,227	,003
	3-5 sene	46	30,9565			
	6-10 sene	47	24,4894			
	11-15 sene	20	24,3000			
	15 sene ve daha fazla	17	29,8824			
	Total	214	28,3551			
Örgütsel Sinizm	3 sene ve aşağısı	84	74,6667	4	5,079	,001
	3-5 sene arası	46	74,9348			
	6-10 sene	47	63,6383			
	11-15 sene	20	63,2500			

15 sene ve daha fazla	17	70,0588
Total	214	70,8692

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların okulda çalışma süreleri ile kurumdan uzaklaşma alt boyutu puanları kıyaslandığında anlamlı bir farklılık gözlemlenmektedir ($p < 0,05$). Katılımcılardan en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 3-5 sene arası olanlar alırken en düşük puan ise 15 sene ve üzeri olanlar almıştır.

Katılımcıların okulda çalışma süreleri ile performans düşüren etmenler alt boyutu arasında farklılık bulunur ($p < 0,05$). Katılımcılardan en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 3-5 sene arası olanlar alırken en düşük puan ise 11-15 sene arası olanlar almıştır.

Katılımcıların okulda çalışma süreleri ile toplam örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır ($p < 0,05$). Katılımcılardan en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 3-5 sene arası zamandır okulda çalışıyor olanlar alırken en düşük puan ise 11-15 sene arası olanlar almıştır.

Tablo 12. Okulda Çalışma Süresine İlişkin Normal Dağılım Göstermeyen Verilerin Fark Testi Sonuçları

Alt Boyut	Okulda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Kruskal-Wallis H	sd	p
Personelin alınan kararlara dahil olması	3 sene ve daha az	84	110,81	2,336	4	,674
	3-5 sene	46	101,15			
	6-10 sene	47	112,74			
	11-15 sene	20	109,78			
	15 sene ve daha fazla	17	91,15			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	3 sene ve daha az	84	123,99	24,013	4	,000
	3-5 sene arası	46	105,13			
	6-10 sene	47	81,31			
	11-15 sene	20	78,33			
	15 sene ve daha fazla	17	139,15			

Katılımcıların okulda çalışma süreleri ile personelin alınan kararlara dâhil olması alt boyut puanlamasında ciddi fark görülmemiştir ($p > 0,05$).

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların okulda çalışma süreleri ile okula karşı olumsuz tutum alt boyutu puanları kıyaslandığında farklılık oluşmuştur ($p < 0,05$). Katılımcılardan en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 15 sene ve üzeri zamandır okulda çalışıyor olanlar alırken en düşük puan ise 11-15 sene arası olanlar almıştır.

Mesleki kıdeme ait bulgular

Tablo 13. Mesleki Kıdeme İlişkin Normal Dağılım Gösteren Verilerin Fark Testi Sonucu

Alt Boyut	Mesleki Kıdem N		χ	sd	F	p
Kurumdan Uzaklaşma	5 sene ve altı	20	23,7500			
	6-10 sene	22	16,3182			
	11-20 sene	136	18,4265	3	14,419	,000
	21 ve üzeri	36	13,7778			
	Total	214	17,9252			
Performans Düşüren Etmenler	5 sene ve altı	20	37,9000			
	6-10 sene	22	23,8182			
	11-20 sene	136	28,8676	3	12,030	,000
	21 ve üzeri	36	23,8889			
	Total	214	28,3551			
Örgütsel Sinizm	5 sene ve altı	20	88,9500			
	6-10 sene	22	64,5000			
	11-20 sene	136	71,8309	3	14,751	,000
	21 ve üzeri	36	61,0833			
	Total	214	70,8692			

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların mesleki kıdemleri ile kurumdan uzaklaşma alt boyutu arasında fark vardır ($p<0,05$). Katılımcılardan en fazla puanı 5 sene ve daha az süre mesleki kıdemleri olanlar alırken en düşük puan ise 21 sene ve üzeri olanlar almıştır.

Katılımcıların mesleki kıdemleri ile performans düşüren etmenler alt boyutu arasında fark vardır ($p<0,05$). Katılımcılardan en fazla puanı 5 sene ve daha az süre mesleki kıdemleri olanlar alırken en düşük puan ise 6-10 sene arası olanlar almıştır.

Katılımcıların mesleki kıdemleri ile toplam örgütsel sinizm puanları arasında fark vardır ($p<0,05$). Katılımcılardan en fazla puanı 5 sene ve daha az süre mesleki kıdemleri olanlar alırken en düşük puan ise 21 sene ve üzeri olanlar almıştır.

Tablo 14. Mesleki Kıdeme İlişkin Normal Dağılım Göstermeyen Verilerin Fark Testi Sonuçları

Alt Boyut	Mesleki Kıdem N		χ	Kruskal-Wallis H	sd	p
Okula Karşı Olumsuz	5 sene ve altı	20	134,78			
	6-10 sene	22	127,82			
	11-20 sene	136	105,50	10,455	3	,015
	21 ve üzeri	36	87,49			
Personelin alınan kararlara dahil olması	5 sene ve altı	20	102,40			
	6-10 sene	22	83,86	4,124	3	,248
	11-20 sene	136	111,83			

21 ve üzeri	36	108,43
-------------	----	--------

Tabloda gösterildiği üzere katılımcıların “okula karşı olumsuz tutum alt boyutu” ile “mesleki kıdemleri” arasında önemli bir farklılık gözlemlenmiştir ($p < 0,05$). Katılımcılardan en yüksek puanı 5 sene ve altı mesleki kıdemleri olanlar alırken en düşük puan ise 21 sene ve üzeri olanlar almıştır.

Katılımcıların mesleki kıdemleri ile personelin alınan kararlara dâhil olması alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Eğitim düzeyine ait bulgular

Tablo 15. Eğitim Düzeyine İlişkin Normal Dağılım Gösteren Verilerin Fark Testi Sonucu

Alt Boyut	Eğitim Düzeyi	N	χ^2	t	sd	p
Kurumdan Uzaklaşma	Lisans	174	18,0920			
	Yüksek Lisans ve Üstü	40	17,2000	,823	212	,412
Performans Düşüren Etmenler	Lisans	174	28,6437			
	Yüksek Lisans ve Üstü	40	27,1000	,894	212	,373
Sinizm Toplam	Lisans	174	71,3793			
	Yüksek Lisans ve Üstü	40	68,6500	,903	212	,368

Tabloda görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi ile kurumdan uzaklaşma alt boyutu puanları kıyaslandığında önemli derecede farklılık olmadığı gözlenmektedir ($p > 0,05$).

Sınıf öğretmenlerinin eğitim seviyesi ile performans düşüren etmenler alt boyutu puanları kıyaslandığında önemli bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi ile toplam örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 16. Eğitim Düzeyine İlişkin Normal Dağılım Göstermeyen Verilerin Fark Testi Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Düzeyi	N	χ^2	Mann-Whitney U	Z	p
Personelin alınan kararlara dahil olması	Lisans	174	104,50			
	Yüksek Lisans ve Üstü	40	120,55	2958,000	-1,498	,134
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Lisans	174	110,98			
	Yüksek Lisans ve Üstü	40	92,38	2875,000	-1,739	,082

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların eğitim düzeyi ile okula karşı olumsuz tutum alt boyut puanları kıyaslandığında ciddi farklılaşma görülmemiştir ($p > 0,05$).

Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi ile personelin alınan kararlara dâhil olması alt boyutu puanları kıyaslandığında ciddi farklılık görülmemektedir ($p > 0,05$).

Tartışma

Sınıf öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği araştırmada bulunan sonuçlar ve sonuçlara dayalı yorumlar aşağıda verilmiştir. Buna göre katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel sinizm ölçeğinin kurumdan uzaklaşma alt boyutu puanları arasında önemli bir farklılık belirlenmiştir. Kadınların erkeklerden yüksek puan aldıkları görülmektedir. Dolayısıyla kadın öğretmenlerin erkeklere göre sinizm durumlarında kurumdan uzaklaşmaya daha meyilli oldukları söylenebilecektir. Bunun nedeni olarak da kadınların yaşadıkları sorunları erkeklerden daha fazla kafalarına takıyor olmaları olabilecektir. Erkekler ise yaşanan sorunları iş hayatının olağan sorunları olarak görüp kaldığı yerden devam etmeye çalışıyor olabilecektir. Katılımcıların cinsiyetleri ile performans düşüren etmenler alt boyutu puanları arasındaki farklara bakıldığında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu değişkende de kurumdan uzaklaşma alt boyutunda olduğu gibi kadınların erkeklerden daha yüksek puan aldıkları dikkat çekmektedir. Burada da kadınların erkeklere göre daha kolay kırılan ve küsen bir yapıda olmaları bu duruma neden olabilecektir. Kadınlar genellikle erkeklerden daha hassas varlıklar olmaları itibarıyla yaşanan sorunlar karşısında performanslarının erkeklere göre daha fazla düşmesi de normal karşılanabilecek bir durumdur. Cinsiyet ile örgütsel sinizm genel puanlarında da anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Alt boyutlarda olduğu gibi ölçek genelinde de kadınların erkeklerden daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Dolayısıyla kadınlar yaşadıkları sorunları daha fazla kafalarına takmaları ve daha hassas bireyler olmaları nedeniyle örgütsel sinizme daha meyilli olabileceklerdir.

Çalışmada elde edilen neticeye benzer sonuçlara ulaşmış farklı çalışmaların olduğu da görülmektedir. Örneğin Mert (2022) de yapmış olduğu araştırmada kadınların hem örgütsel sinizm ölçeği genel puanında hem de kurumdan uzaklaşma ve kararlara katılım alt boyutlarında erkeklerden daha yüksek puanlar aldıklarını belirlemiştir. Ayrıca Erbil (2013) ve Gövez (2013) çalışmalarında da benzer şekilde kadın olan sınıf öğretmenlerini örgütsel sinizm düzeylerinin erkeklerden yüksek çıktığını tespit etmişlerdir.

Örgütsel sinizm ile yaş değişkeni ile arasındaki farklara bakıldığında da alt boyutlardan yaş ile kurumdan uzaklaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Katılımcılardan en yüksek puanı yaşları 25 ve altı olanlar alırken en düşük puan ise 55 yaş ve üzerinde olanlar almıştır. Buradan da yaş büyüdükçe kurumdan uzaklaşma düzeyinin de azaldığı anlaşılmaktadır. İnsanlar benzer sorunları yaşadıkça artık bu durumu kanıksadıklarından dolayı başlarda gösterdikleri kadar fazla tepki göstermiyor olabilecektir. Bu nedenle de yaşça büyük katılımcılar artık tecrübelerinin de etkisi ile kurumdan uzaklaşma durumunu gençler kadar hissetmiyordur. Daha çok bu durumu umursamama haline dönüştürmüş olabileceklerdir. Katılımcıların yaşları ile performans düşüren etmenler alt boyutu arasında da istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Benzer olarak katılımcılardan en yüksek puanı yaşları 25 ve daha az olanlar alırken en az puan ise 46-55 yaşlarında olanlar almıştır. Yine yaş olarak en genç kişilerin performans olarak düşmeye daha meyilli oldukları görülmektedir. Okula karşı olumsuz tutum ile yaş değişkeni alt boyutları arasındaki farklara bakıldığında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Yine katılımcılardan en yüksek puanı yaşları 25 ve altı olanlar alırken en düşük puan ise 46-55 yaş arasında olanlar almıştır. Burada da yine yaşanan tecrübelerin artık durumu kabullenmeye götürdüğü ancak gençlerin henüz bu duruma alışmadığı ve tepki gösterdiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaşları ile personelin alınan kararlara dahil olması alt boyutu arasında da anlamlı bir fark bulunmaktadır. Katılımcılardan en yüksek puanı yaşları 46-55 yaş arası olanlar alırken en düşük puan ise 55 yaş ve üzerinde olanlar almıştır. Burada ise en yüksek puanı alan da en düşük puanı alanda aslında diğer katılımcılardan yaşça daha tecrübeli katılımcılardır. Ancak yine en düşük puanı yaşları en yüksek olan katılımcıların aldıkları dikkat çekmektedir. Buradan da 55 yaş ve üzeri olan katılımcıların artık bir

şekilde emeklilik zamanlarının gelmesini bekledikleri ve kurum içindeki kararlara katılımı çok da önemsemedikleri anlaşılmaktadır. Ancak 46-55 yaş arası olan katılımcılar ise bu durumu en fazla önemseyen katılımcılar olmuştur. Buradan da henüz işlerinden geçmediklerini ve daha da önemlisi diğer öğretmenlerden daha tecrübeleri olmaları bakımından kurum içinde alınacak kararlara katılımlarını önemsedikleri anlaşılmaktadır. Kurumu onların tecrübelerinden faydalanması gerektiğini düşünüyor olabileceklerdir. Yaşları ile örgütsel sinizm genel puanları arasındaki farklara bakıldığında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmıştır. Katılımcılardan en yüksek puanı yaşları 25 yaş ve altında olanlar alırken en düşük puan ise 46-55 yaş arası olanlar almıştır. Dolayısıyla gençlerin örgütsel sinizme daha meyilli oldukları görülmektedir. Bu da yaşça tecrübeli öğretmenlerin artık bu gibi sorunlarla baş edebildikleri ancak genç öğretmenlerin ise sorunlar karşısında daha kolay bir şekilde sinikleşebileceğini göstermektedir.

Benzer şekilde Altınöz ve diğerleri (2011) yaptıkları araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile yaş arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca Mirvis ve Kanter (1991), Ahmadi (2014) ile Ergen (2015) de benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Medeni durum ile performans düşüren etmenler ve personelin alınan kararlara dahil olması alt boyutu puanlarına bakıldığında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmektedir. Bekarların evlilere kıyasla daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Dolayısıyla bekarların kurumda yaşadıkları sorunları evli olan kişilere göre daha fazla kafalarına taktıkları anlaşılmaktadır. Yaşadıkları sorunlar bekarlarda performans düşüşüne daha fazla neden olurken, evli kişiler bunu bir şekilde daha iyi tolere edebiliyor görülmektedir. Kararların uygulamasına katılım konusunda da benzer şekilde bekarlar bu konuda daha hassas davranmaktadır. Evli bireylerin önceliklerinin aile çerçevesinde değişmesi belki bunda etkili olmuştur.

Benzer şekilde Arslan (2016) da yaptığı araştırma da medeni durum ve örgütsel sinizm arasında ciddi bir farklılık görülmüştür. Saygılı (2022) de yaptığı çalışmada medeni durum ile personelin kararları uygulamalara katılımı alt boyutu arasında önemli bir farklılık bulmuştur.

Katılımcıların okulda çalışma süreleri ile kurumdan uzaklaşma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Katılımcılardan en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 3-5 sene arası olanlar alırken en düşük puan ise 15 sene ve üzeri olanlar almıştır.

Katılımcıların performans düşüren etmenler ile okulda çalışma süreleri alt boyutu arasında istatistiki açıdan fark görülmüştür. Katılımcılardan en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 3-5 sene arası olanlar alırken en düşük puan ise 11-15 sene arası olanlar almıştır. Buna göre okulda yeni olan katılımcılar tecrübelilere nazaran yaşanan sorunlarda performans düşüşüne daha yatkındır.

Katılımcıların kurumdan uzaklaşma ile okulda çalışma süreleri arasında da anlamlı şekilde farklılık bulunmuştur. Katılımcılardan en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 15 sene ve üzeri zamandır okulda çalışıyor olanlar alırken en düşük puan ise 11-15 sene arası olanlar almıştır. Burada ise en yüksek puanı okulda en uzun çalışma süresine sahip kişilerin aldığı dikkat çekmektedir. Ancak en düşük puanı alanlar da okuldaki yeni kişiler değildir. Bu durumda okulda yeni olmayan kişiler yaşanan sorunlarda okula karşı olumsuz bir tutum almakta aceleci değilken, çok uzun süredir çalışanlarda ise bu durum tersinedir. Bu kişilerin artık bu durumlardan bıkmış olabileceği ve bu nedenle de okula karşı olumsuz bir tutum sergilemede çekinmeyecekleri düşünülebilmektedir. Katılımcıların okulda çalışma süreleri ile örgütsel sinizm ölçeği genel puanlarına bakıldığında ise istatistiki şekilde ciddi bir farklılık gözlemlenmektedir.

Katılımcılardan en çok puanı okulda çalışma süreleri 3 sene ve aşağı zamandır okulda çalışıyor olanlar alırken en düşük puan ise 6-10 sene arası olanlar almıştır. Burada da dikkat çeken şey okulda yeni olanların sinizme daha yatkın olmasıdır. Bu kişiler henüz okul ortamına alışmadığından ve kendisine karşı yeni olduğu için bu şekilde davranıldığını düşündüğünden de sinik davranışlara kapılıyor olabileceklerdir.

Literatürde ise genellikle örgütsel sinizm ile okulda çalışma süresi arasında anlamlı farklılık olmadığına yönelik sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Saygılı, 2022; Akın, 2015).

Katılımcıların mesleki kıdemleri açısından bakıldığında kurumdan uzaklaşma ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. En yüksek puanı 5 sene ve altı mesleki kıdemleri olanlar alırken en düşük puan 21 yıldan fazla olanlar almıştır. Ayrıca mesleki kıdemle performans düşüren etmenler arasında da istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Katılımcılardan en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 5 sene ve altı mesleki kıdemleri olanlar alırken en düşük puan ise 6-10 sene arası olanlar almıştır. Katılımcıların mesleki kıdemleri ile okula karşı olumsuz tutum alt boyutu arasındaki fark ele alındığında da anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Katılımcılardan en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 5 sene ve altı mesleki kıdemleri olanlar alırken en düşük puan ise 21 sene ve üzeri olanlar almıştır.

Son olarak mesleki kıdem ve örgütsel sinizm ölçeği genel puanları arasında da önemli bir farklılık belirlenmemiştir. Katılımcılardan en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 5 sene ve altı mesleki kıdemleri olanlar alırken en düşük puan ise 21 sene ve üzeri olanlar almıştır. Burada da okulda çalışma süreleri ile benzer bir şekilde mesleki kıdemi düşük olanların kurumdan uzaklaşmaya daha yatkın olduğu görülmektedir. Bu da yine meslekte yaşanan sorunlarla henüz yeterince tecrübesi olmamasından dolayı baş edemediklerini göstermektedir.

Literatürde de benzer sonuçlara ulaşan farklı çalışmalar olduğu görülmektedir. Örneğin Saygılı (2022) yaptığı araştırmada mesleki kıdem değişkeni ile çalışanların kararların uygulamalara katılımı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu belirlemiştir. Ayrıca Ergen ve İnce (2016) ve Korkut (2019) örgütsel sinizm ile kıdem ölçeği genel puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir.

Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği bu araştırmada yaş, medeni durum, cinsiyet, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi değişkeni arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Vatansever Bayraktar ve Girgin (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin umutsuzluk düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Cinsiyet değişkeninde genellikle kadınların örgütsel sinizme daha yatkın olduğu görülmüştür. Bu da kadınların daha hassas bir mizaca sahip olmalarıyla açıklanabilecektir. Erkekler ise toplumun yetiştirme tarzından da kaynaklı rol modeller nedeniyle sorunlarla başa çıkmada daha tecrübeli olabilmekte ya da en azından böyle görünmeye çalışmaktadırlar. Bu nedenle de sinik görünmemeye çalışıyor olabileceklerdir. Medeni durum açısından ele alındığında da bekarların evlilere kıyasla örgütsel sinizme yatkınlıklarının fazla olduğu görülmüştür. Buradaki neden evli kişilerin önceliğinde aile kurumu olması nedeniyle okul içindeki örgütsel sorunları daha az düşünmeleri olabilecektir. Ayrıca evli kişilerin

genellikle bekarlara göre psikolojik ve sosyal destek sağlayıcıları daha fazladır. Bu durumda okul sorunları ile baş etmede onlara avantaj sağlayıcı olabilecektir.

Yaş, okulda çalışma süresi ve mesleki kıdem açısından bakıldığında ise birbirine benzer sonuçlar çıktığı görülmüştür. Genellikle genç, meslekte yeni ve okulda yeni olan öğretmenlerin örgütsel sinizme daha yatkın olduğu görülmektedir. Bu durumda genel anlamda tecrübe ile açıklanabilecektir. Hem okul hem meslek hem de hayatta edinilen tecrübeler sorunlarla baş etmede büyük bir yardımcı unsurdur. Bu bakımdan deneyim eksikliği olan kişilerin daha sinik özellikler sergilemeleri de normaldir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri konusunda yapılan araştırmalar, bu konuda farklı etkenlerin etkisini incelemeye devam etmektedir. Örneğin, çalışma koşulları, ücret, yöneticilerin liderlik tarzları, öğretmenlerin katılım düzeyi ve karar alma süreçlerine dahil edilme düzeyi gibi faktörlerin de örgütsel sinizm üzerinde önemli etkililiği olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel sinizm sadece öğretmenlerin değil, diğer meslek gruplarının da karşılaştığı bir sorundur. Bu nedenle, farklı meslek grupları arasındaki örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki farkları inceleyen araştırmalar da yapılmaktadır.

Bununla birlikte, örgütsel sinizm düzeylerinin düşürülmesi için de bazı önlemler alınabilir. Örneğin, yöneticilerin öğretmenlerin fikirlerine ve görüşlerine değer vermesi, karar alma süreçlerine dahil etmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini düşürebilir. Ayrıca, öğretmenler arasındaki iletişimi artırmak, iş birliğini teşvik etmek ve sorunların çözümüne odaklanmak da örgütsel sinizm düzeylerini düşürebilir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri konusunda yapılan araştırmalar, mesleki ve kişisel faktörlerin bu düzeyleri etkileyebileceğini göstermektedir. Ancak, yöneticilerin ve öğretmenlerin alacakları önlemlerle bu düzeyler düşürülebilir ve daha olumlu bir çalışma ortamı oluşturulabilir.

Öneriler

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini azaltmak için yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresi gibi değişkenlere göre farklı stratejiler geliştirilebilir.

Bekar öğretmenlerin evli olanlara göre daha yatkın oldukları görüldüğünden onların sosyal destek sağlayıcılarını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini azaltmak için okullarda destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulabilir. Bu ortamda öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik destek programları düzenlenebilir ve onların sosyal destek sağlayıcılarını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.

Özellikle kadın öğretmenlerin örgütsel sinizme daha yatkın olduğu görüldüğünden onların ihtiyaçlarına yönelik destek programları düzenlenmesi önemlidir. Bu programlar cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi konularını da içerebilir.

Genç ve deneyimsiz öğretmenlerin örgütsel sinizme daha yatkın olduğu görüldüğünden onların tecrübe kazanmalarına yardımcı olacak mentorluk programları düzenlenmesi faydalı olacaktır. Bu programlar sayesinde genç öğretmenler daha deneyimli meslektaşlarından destek alarak sorunlarla başa çıkma becerilerini geliştirebilirler.

Kaynakça

- Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Atatürk üniversitesi çalışanları üzerinde bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Anabilim Dalı, Erzurum.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.
- Altınöz, M., Serdar, Ç. Ö. P. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a Contract Violation Framework. *Human relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Aytaç, İ., Yüksel, S., Dursun, İ. E. & Özgenel, M. (2022). Türkiye'de Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğu Konulu Lisansüstü Tezlerin Analizi (2000-2021): Bir Sistemik Derleme Çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, 0(92), 297-313.
- Baştürk, S. ve Taştepe, M. (2013). Evren ve Örneklem. S. Baştürk (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (129- 159). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. University of Cincinnati.
- Cole, M. S., Bruch, H. & Vogel, B. (2006). Emotion as Mediators of the Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 463-484.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Eagly A. H. & Chaiken S. (1993) *The Psychology Of Attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı.
- Kalağan, G. (2009), *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Mert, S.P. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Mirvis, P.H. and Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce, *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Niederhoffer, A. (1967). *Behind the Shield*. Garden City, NY: Doubleday ve Company.
- O'Leary, M. (2003). From Paternalism to Cynicism: Narratives of a Newspaper Company. *Human Relations*, 56(6), 685-704.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.

- Peplinski, M. S. (2014). *Perceived organizational support, organizational cynicism and employee well-being* (Doctoral dissertation), University of Waikato.
- Rehan, M. (2017). Organizational Cynicism and its Relationship With Employee's Performance in Teaching Hospitals of Pakistan. *Int. J. Econ. Manag. Sci.* 6:1-6.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences [Online]*. 9(2), 1094-1106.
- Saygılı, G. (2022). *İlkokuldaki öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algıları; Pamukkale örneği*, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Secretan, L. (2000). Hope vs Cynicism. *Industry Week/IW*, 249(18), 23-23.
- Toplu, M. (2012). Bilim Etiği: İnternetin Bilim Etiği Üzerine Etkileri. *Türk Kütüphaneciliği*, 26(4), 654-698.
- Turpoğlu, R. ve Mercanlıoğlu, A. Ç. (2019). Çalışanların örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi; Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Anesteziyoloji Bölümü Örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (8), 785-806.
- Vatansever Bayraktar, H., & Girgin, S. (2019). Öğretmenlerin umutsuzluk düzeyleri. *The Journal of International Social Research*, 12(63), 884-891
- Vatansever Bayraktar, H., & Girgin, S. (2020). The Examination of Teachers' Levels of Organizational Happiness. *Journal of Education and Learning*, 9(5), 170-183.

Ek-1. Etik Kurul Kararı



T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-20292139-050.01.04-46027
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Hilal MUTLU
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans
Programı Öğrencisi

"Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algısı" başlıklı araştırmanız, kurumumuzun 27.01.2023 tarihli ve 2023/01 sayılı toplantısında değerlendirilerek araştırmanızın etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Kadir CANATAN
Kurul Başkanı

Ek:37-Hilal Mutlu Etik Onay Belgesi (1 Sayfa)