



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve  
EKONOMİSİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL  
SİNİZM DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER  
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**Zühal TONKA**

**Denizli - 2022**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve  
EKONOMİSİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM  
DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN  
İNCELENMESİ**

**Zühal TONKA**

**Danışman**

**Doç. Dr. Aydan ORDU**

## KABUL VE ONAY SAYFASI

**Zühal TONKA** tarafından hazırlanan “Meslek Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı tezsiz yüksek lisans dönem projesi danışmanlığında hazırlanmış olup .../.../..... tarihinde son kontrolü yapılarak Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı tezsiz yüksek lisans dönem projesi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Aydan ORDU  
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
..... /...../ 2022 tarih ve .....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ  
Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Eğitimciliğe ve hayata bakıő aıllarıyla ufkumuzu açan, bilgi ve deneyimlerini her zaman cömertçe bizlerle paylaőan Pamukkale Üniwersitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü hocalarıma;

Proje çalıőmamın planlanma, araştırma, yürütölme ve oluőumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalıőmamı bilimsel temeller ıőıđında őekillendiren hocam ve danıőmanım Sayın Doç. Dr. Aydan ORDU'ya;

Anketleri eksiksiz ve içtenlikle dolduran öğretmen arkadaőlarıma;

İçimdeki akademik kariyer ateőini yakarak beni her daim destekleyen, istatistik biliminin temellerini aldığım hocam Erciyes Üniwersitesi Tıp Faköltesi Biyoistatistik Ana Bilim Dalı Baőkanı Sayın Prof. Dr. Ahmet Öztürk'e;

Tüm hayatım boyunca karőılıksız sevgileri, maddi ve manevi destekleri ile her zaman yanımda olduklarını hissettiren sevgili annem ve babama;

Desteklerini hiç esirgmeden yanımda oldukları için kızım Ece YIKICI ve oğlum Uğur Ege YIKICI'ya tüm kalbimle teşekkür ederim.

Zühal TONKA

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Zühal TONKA

## ÖZET

### **Meslek Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**

TONKA, Zühal

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç Dr. Aydan ORDU

Haziran 2022, 47 sayfa

Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için yapılmış olan bu çalışma betimsel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma evrenini Denizli ili merkez ilçelerinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında çalışan meslek dersi öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırma 375 kişilik evrenden alınan 119'u kadın ve 57'si erkek olmak üzere toplam 176 kişilik örneklem grubu üzerinde yapılmıştır. Araştırmada Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖYÖSÖ) kullanılmış, verilerin analizinde yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, ANOVA ve t testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda meslek dersi öğretmenlerinin sinizm düzeylerinin ölçeğin birinci, üçüncü ve dördüncü boyutunda düşük düzeyde, ikinci boyutta ise orta düzeyde çıktığı ve toplam örgütsel sinizm düzeyinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumda çalışılan süre, mesleki kıdem yılı, okuldaki öğretmen sayısı, çalışılan pozisyon ve koordinatörlük görevi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sinizm, örgütsel sinizm, meslek dersleri, öğretmen.

## İÇİNDEKİLER

|  |     |
|--|-----|
| KABUL VE ONAY SAYFASI.....                                 | iii |
| TEŞEKKÜR .....   | iv  |
| ETİK BEYANNAMESİ.....                                      | v   |
| ÖZET.....  | vi  |
| İÇİNDEKİLER.....   | vii |
| TABLolar LİSTESİ .....                                     | ix  |
| BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ .....                                 | 1   |
| 1.1 Problem Durumu .....                                   | 1   |
| 1.1.1 Problem Cümlesi.....                                 | 2   |
| 1.1.2 Alt Problemler.....                                  | 2   |
| 1.2. Amaç.....   | 3   |
| 1.3. Önem .....  | 3   |
| 1.4. Sınırlılıklar.....                                    | 4   |
| İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR..... | 5   |
| 2.1 Sinizm Kavramı ve Tarihçesi .....                      | 5   |
| 2.2 Örgütsel Sinizm Kavramı .....                          | 6   |
| 2.2.1 Örgütsel Sinizmin Boyutları .....                    | 7   |
| 2.2.2 Örgütsel Sinizmin Türleri .....                      | 7   |
| 2.2.3 Örgütsel Sinizme Yol Açan Nedenler.....              | 8   |
| 2.2.4 Örgütsel Sinizmin Sonuçları .....                    | 8   |
| 2.2.5 Öğretmenlerde Örgütsel Sinizm.....                   | 9   |
| 2.3 İlgili Araştırmalar .....                              | 9   |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM .....                                 | 13  |
| 3.1. Araştırmanın Modeli.....                              | 13  |
| 3.2. Evren ve Örneklem.....                                | 13  |
| 3.3. Veri Toplama Aracı .....                              | 13  |
| 3.4. Verilerin Analizi .....                               | 14  |
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM.....                     | 15  |
| 4.1 Katılımcılara İlişkin Bulgular .....                   | 15  |
| 4.2 Alt Problemlere İlişkin Bulgular .....                 | 18  |
| 4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....          | 18  |

|   |    |
|---|----|
| 4.2.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular..... | 21 |
| BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....       | 26 |
| 5.1 Tartışma ve Sonuç .....                     | 26 |
| 5.2 Öneriler.....                               | 30 |
| KAYNAKÇA .....                                  | 31 |
| EKLER .....                                     | 35 |
| Ek 1. Anket Formu.....                          | 35 |
| Ek 2. Özgeçmiş.....                             | 38 |



## TABLULAR LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| Tablo 3.3 Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinde Yer Alan Seçeneklere İlişkin Sınırlar ve Gruplamalar ..... | 14 |
| Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı .....  | 15 |
| Tablo 4.1.2. Öğretmenlerin Yaş Durumu Dağılımı .....  | 15 |
| Tablo 4.1.3. Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımı .....  | 15 |
| Tablo 4.1.4. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı .....  | 16 |
| Tablo 4.1.5 Öğretmenlerin Kurumda Çalıştıkları Süreye Göre Dağılımı .....   | 16 |
| Tablo 4.1.6 Öğretmenlerin Kıdem Yılına Göre Dağılımı .....  | 16 |
| Tablo 4.1.7 Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Dağılımı .....  | 17 |
| Tablo 4.1.8 Öğretmenlerin Çalıştığı Pozisyona Göre Dağılımı .....   | 17 |
| Tablo 4.1.9 Öğretmenlerin Koordinatörlük Görevine Göre Dağılımı .....   | 18 |
| Tablo 4.2.1.1. ÖYÖSÖ Birinci Alt Boyutuna İlişkin Sinizm Düzeyleri .....  | 18 |
| Tablo 4.2.1.2 ÖYÖSÖ İkinci Alt Boyutuna İlişkin Sinizm Düzeyleri .....  | 19 |
| Tablo 4.2.1.3 ÖYÖSÖ Üçüncü Alt Boyutuna İlişkin Sinizm Düzeyleri .....  | 20 |
| Tablo 4.2.1.4 ÖYÖSÖ Dördüncü Alt Boyutuna İlişkin Sinizm Düzeyleri .....  | 21 |
| Tablo 4.2.2.1. Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi .....                                       | 21 |
| Tablo 4.2.2.2 Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Yaş Durumuna Göre Analizi .....                                     | 22 |
| Tablo 4.2.2.3 Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Analizi .....                                    | 22 |
| Tablo 4.2.2.4 Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Analizi .....                                  | 22 |
| Tablo 4.2.2.5 Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Kurumda Çalıştığı Süreye Göre Analizi .....                         | 23 |
| Tablo 4.2.2.6 Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Kıdem Yılına Göre Analizi .....                                     | 23 |
| Tablo 4.2.2.7 Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analizi .....                       | 24 |
| Tablo 4.2.2.8 Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Pozisyona Göre Analizi .....                              | 25 |
| Tablo 4.2.2.9 Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Koordinatörlük Görevine Göre Analizi .....                          | 25 |

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Günümüzde tüm diğer örgütler gibi eğitim örgütleri de farklı yönetim anlayışları ile yönetilmeye başlanmıştır. Eğitim sektörü girdisinin ve çıktısının insan olması sebebiyle daha özel bir önem arz eder. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi öğretmen ve eğitim kurumu kalitesine bakılarak anlaşılabilir.

Eğitim kurumları öğretmenlerin kurum paydaşlarıyla birlikte eğitim öğretim faaliyetlerini gerçekleştirdikleri yerlerdir. Aynı zamanda öğretmenler okulda doğal olarak sosyal iletişimde oldukları çevrede mesleki gelişim ve deneyim, karakter ve yetenek gelişimi, okul içinde ve dışında bilgi paylaşımı gibi faaliyet içerisindedirler. Öğretmenler eğitim öğretim görevleri esnasında eğitim verdikleri bireylerin yaşamında bilgi, davranış, duygu ve tutumları yoluyla ciddi etkilerde bulunurlar.

Eğitim ve öğretimin kilit noktasında bulunan öğretmenlerin mesleklerini icra ettikleri ortamlarda yaşadıkları olumsuzluklar performanslarını olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Mesleğini benimseyememe, kendini çalıştığı kuruma ait hissedememe ve mesleğine ya da çalıştığı kuruma karşı olumsuz duygular besleme gibi problemler yaşayabilen öğretmenlerin nasıl bir ruh hali içerisinde oldukları her zaman merak konusu olmuştur. Bu noktada örgütsel iletişimi etkili kullanan ve örgüt insan kaynaklarını verimli kullanan örgütler personellerinin problemlerine çözüm bulmaya çalışarak performanslarının yükselmesini sağlayabilmektedirler.

Örgütsel iletişimi tam olarak sağlayamamış örgütlerde örgütsel sinizm düzeylerinin daha fazla olması beklenmekte ve meslek dersi öğretmenleri için de sonucun farklı olmayacağı tahmin edilmektedir. Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve bunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, amaç, önem ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

### 1.1 Problem Durumu

Örgütler, varlıklarını sürdürebilmek ve amaçlarına ulaşabilmek için değişim ve gelişim adına çeşitli stratejiler geliştirme ihtiyacı içindedirler. Günümüzde insan kaynaklarının önemi örgüt açısından düşünüldüğünde çeşitli faktörler sonucu ortaya çıkan örgütsel sinizm kavramının olumsuz etkisi görülecektir.

Açık ya da kapalı tüm sistemlerde çalışanlara ait yöneticilerin liderlik stili algıları, tükenmişlik düzeyleri, iş doyumunu ve mesleğe adanmışlık düzeyleri, adaletsizlik algıları ve yanlış örgütsel değişim yönetimi örgüte yönelik tutumları etkileyen faktörlerdendir. Örgütsel sinizm kavramının ortaya çıkmasında örgüte yöneltilen bu olumsuz tutumlar rol oynamaktadır (Sağır ve Oğuz, 2012).

Örgütsel sinizm nörolojik ve psikolojik açıdan çalışanlarda hayal kırıklığı depresyon, uykusuzluk ve duygusal çöküntüye sebep olmaktadır. Aynı zamanda öfke, gerilim savunmacı davranışlar gibi psikolojik sonuçlar da ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında örgütsel sinizm çalışanların psikosomatik etkiler nedeniyle beden sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir (Şirin, 2011). Sinik tutumlar zaman zaman kişilerin yaşam süresini düşüren ve hayati tehlike riskini artıran kalp ve damar hastalıkları gibi durumlara sebep olabilmektedir. Çalışanların hasta olması, işe geç gelme veya işten ayrılma gibi performans düşüklüğüne yol açabilmekte bunun sonucu olarak da örgütte sadece maddi boyutla kalmayan ciddi zararlar görülebilmektedir. (Eaton, 2000; Akt. Karaoğlan 2019)

Okulların bir örgüt, öğretmenlerin de örgüt çalışanı olduğu düşünüldüğünde eğitim öğretim ortamlarını oluşturan kurumlardaki çalışanlar da çalıştıkları kuruma ya da mesleğine karşı bilişsel, duyuşsal ya da davranışsal olarak olumsuz duygular içinde olabilmektedir. Öğretmenlerin okul yönetimine ve okula karşı olumlu tutum ve algılara sahip olması eğitimde kaliteyi ve başarıyı artıran en önemli faktörlerden biridir.

Çeşitli kademelerdeki okullarda çalışan öğretmenler üzerinde yapılmış örgütsel sinizm düzeyi araştırmalarından sonra meslek dersleri öğretmenleri için de örgütsel sinizm düzeyinin araştırılması ve bunun çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediğinin anlaşılması için bu araştırmaya ihtiyaç duyulmuştur.

### **1.1.1 Problem Cümlesi**

Araştırmanın problem cümlesi “Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

### **1.1.2 Alt Problemler**

1. Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin sinizm düzeyleri nedir?

2. Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, okulda çalışma süresi, mesleki kıdem yılı, okuldaki öğretmen

sayısı, okuldaki pozisyonu, koordinatörlük görevi değişkenlerine göre manidar bir farklılık göstermekte midir? olarak belirlenmiştir.

## 1.2. Amaç

Bu araştırmada 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili merkez Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin ne olduğu ve bu sinizm düzeylerinin öğretmenlerin çeşitli demografik özelliklerine göre manidar bir farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bulgu ve sonuçların yorumlanarak önerilerde bulunulması amaçlanmaktadır.

## 1.3. Önem

Örgütlerde açık iletişim eksikliği çalışanlarda sinik davranışlar meydana gelmesine sebep olabilmektedir. Örgüt ikliminin örgütteki sinik davranış eğilimlerinden olumsuz etkilendiği bilinmektedir. Tüm sektörlerde olumsuz tutum ve davranışlara sahip çalışanların varlığı, örgütsel sinizmin sebep ve sonuçları konusunda yüksek farkındalık düzeyi gerektirir. Bu bağlamda örgütsel sinizmin sebep ve sonuçlarını anlamak örgüt verimliliğini ve çalışan başarısını oldukça artıran bir konudur.

Aynı şekilde okul örgütlerinde öğretmenlerde de sinik davranışlar görülebilmektedir. Öğretmenler eğitim kurumlarında verdikleri hizmet sırasında kendi kişisel özelliklerinden fazlaca etkilenirler. Bunlar kişisel özellikler, inanç, değer, kültür ve alışkanlıklardır (Küçük, 2020). Bunun yanı sıra öğretmenlerin kişisel özelliklerine ek olarak çalıştığı örgütten kaynaklanan bazı faktörler de sinizm davranışları sergilemelerine neden olabilmektedir. İster kişisel kaynaklı olsun, isterse örgüt kaynaklı olsun kurumuna karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileyen öğretmenler okul ikliminin de olumsuz şekilde etkilenmesine neden olurlar. Okul ikliminin bozulması da hem eğitim başarısını hem de kişilerin iş/yaşam doyumlarını düşürür (Bölükbaşıoğlu, 2013). Bu bağlamda okul yöneticilerinin örgütsel sinizmi azaltmak ve sinizme neden olabilecek etkenleri ortadan kaldırmak adına alabilecekleri önlemler büyük önem taşır.

Örgütsel sinizmin, meslek dersi öğretmenlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesini belirlemeye yönelik yapılan bu araştırmanın, meslek dersi öğretmenlerindeki olumsuz tutum ve davranışların kişisel boyutunu belirleyen değişkenlerin açıkça görülmesine katkı sağlaması hedeflenmiştir. Araştırmada elde edilen veri, bulgu ve çözüm önerilerinin eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizm ile alakalı

sorunlara çözümler getirmesi ve alan yazına katkı sağlaması bakımından önemli görülmüştür.

#### **1.4. Sınırlılıklar**

- Araştırma 2021-2022 Eğitim ve Öğretim yılında Denizli il merkezinde mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapmakta olan meslek dersi öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Araştırma, katılımcı öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.
- Araştırma, veri toplama aracı olarak kullanılan “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği” nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde sinizm, örgütsel sinizm ve öğretmenlerde örgütsel sinizme ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca bu konularla ilgili kavramlara ilişkin yurtiçinde ve dışında yapılan çalışmalara da yer verilmiştir. Bu amaçla öncelikle temel kavram ve terimler açıklanmış daha sonra konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelenmiştir.

### 2.1 Sinizm Kavramı ve Tarihçesi

Örgütün ve çalışanlarının başarısını etkileyen bir kavram olması sebebiyle sinizm kavramı son yıllarda önemi giderek artan bir grafik izlemektedir. Sinizm kavramının ilk olarak 2500 yıl önce eski Yunan medeniyetinde ortaya çıktığı bilinmektedir (Ögel, 2021). Bu kavram farklı disiplinler tarafından farklı yönleri ile ele alınmıştır. Sinizm ya da diğer adıyla kinizm bir yaşam biçimi olmasının yanında, temelleri M.Ö. 4. yüzyılda Sokrates'in öğrencisi olan Atina'lı Antisthenes'in insanın tam bağımsızlığını savunan ve böylece mutluluğa erişilebileceğini ileri süren düşünce okulunu kurmasıyla birlikte atılmıştır (Helvacı ve Çetin 2012). İlk temsilcisi Sinoplu Diogenes'tir (Çelik 2020). Dudley (1937) tarafından, cynisizm (sinizm) kavramının sıfat hali olan "sinik" (cynic) teriminin, "köpek gibi" anlamını taşıdığı ve kökenini Yunanca *kunikos* kelimesinden aldığı belirtilmiştir (Akt.Aksakal, 2020).

TDK (Türk Dil Kurumu, 2011)'ye göre sinizm kelimesi "İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm." şeklinde tanımlanmıştır. Oxford sözlüğünde (Oxford English Dictionary, 1989) ise "cynicism" kelimesinin anlamı "insanların iyi veya samimi sebeplerden ziyade sadece kendilerine yardım etmek için amaçlı davranış şekli" ve "iyi bir şeyin olmayacağına veya bir şeyin önemli olmadığına dair inanç" olarak verilmiştir.

Sinizm düşüncesinin ana fikri bireyi kendine dayandırmaktır. Diğer bir deyişle sinik kişi kendi kendine yetebildir (Çillik, 2019). Sinizm bencillik, güvensizlik ve derin bir şüphe içerir. Bu düşüncenin gelişmesinde üç ana öge bulunur. Birinci öge insanın kendisine veya başkalarına dair gerçek dışı olan yüksek beklentileridir. İkinci öge insanın hüsrana ve yenilmişlik duygularının sonucu olarak yaşadığı hayal kırıklığı deneyimleridir. Üçüncü öge ise başkaları tarafından aldatılma ve ihanete uğrama gibi duyguları kapsayan hayal kırıklığıdır (Uzun, 2015). Bu bağlamda sinizm düşüncesinin gelişmesinde beklentilerin karşılanmaması sonucu ortaya çıkan hayal kırıklığı olduğu söylenebilir. Sinizmin örgüt bağlamında açıklaması da "bireyin çalışmakta olduğu örgüte karşı

geliştirdiği duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutları olan negatif bir tutum” dur. (Abraham. 2000; Akt. Tınaztepe, 2012).

## 2.2 Örgütsel Sinizm Kavramı

Andersson (1996)’ya göre örgütsel sinizm kişiler, ideolojiler, gruplar ve kurumlara güvensizliğin yanı sıra kızgınlık, ümitsizlik ve hayal kırıklığı ile şekillenen genel veya özel tutumlar şeklinde tanımlanmıştır (Akt. Yalçınkaya, 2014). Örgütsel sinizmin etkili tanımlarından biri Dean vd. (1998) tarafından “bireyde örgütte bütünlük olmadığı inancı, bunun sonucu örgüte karşı beslenen negatif duygular ve negatif duyguların da negatif tutumlara dönüşmesi” tanımıdır. Bu davranış içerisindeki bireyler örgütün en küçük probleminin bile çözülmesinin mümkün olmadığını ve bunun için sarfedilecek tüm çabaların da anlamsız olduğunu düşünürler. Bu bireylere sinik bireyler denir.

Alanyazında örgütsel sinizme yol açan nedenler şu şekilde sıralanmıştır:

- Yeniden yapılanma,
- Dengesiz güç dağılımı,
- Klasik yönetim anlayışı,
- Örgütsel değişim,
- Ani işten çıkarmalar,
- Mobbing,
- Kötü yönetim,
- Politika ve uygulama farklılıkları,
- Eksik ya da yetersiz iletişim,
- Çalışan ve örgüt arasında var olduğuna inanılan psikolojik sözleşme ihlalleri,
- Düşük örgütsel performans,
- Etkin olmayan liderlik,
- Örgütsel küçülme,
- Adaletsizlik,
- Yöneticilerin işten çıkarılması,
- Çok uzun çalışma süreleri,
- Yüksek yönetici ücretleri (Gül ve Ağıröz, 2011; İnce ve Turan, 2011; Şirin 2011).

### 2.2.1 Örgütsel Sinizmin Boyutları

Sinik tutumlar inançla başlayıp davranışla sonuçlanan bir sürecin sonucu oluşmaktadır. Brandes (1997) örgütsel sinizmin iki boyutu üzerinde durmuştur. Bunlardan ilki bireysel hataların olumsuz tutumları artıracığı, ikincisi de örgütün gelişebileceği inancıdır (Akt. Yalçınkaya ve Akansel, 2014) Bunun yanı sıra örgütsel sinizmin boyutları çeşitli kaynaklarda bilişsel (zihinsel) boyut, duyuşsal (duygusal) boyut ve davranışsal boyut olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Örgütsel sinizmin bilişsel (inanç) boyutunda bireyler çalıştıkları örgütün dürüst olmadığına ve örgütü için gerçekten içinden gelerek fedakârlık yapamayacağına dair inançlara sahiptirler (Uzun, 2015). Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duyuşsal (duygu) boyutunda örgüte karşı öfke, hiddet, utanç, saygısızlık, sıkıntı, endişe ve gerilim yaşama gibi duyuşsal tepkilerden bahsedilir (Kalağan & Güzeller, 2010). Örgütsel sinizmin üçüncü boyutu davranışsal boyutta çalışanların örgütleri hakkında dalga geçme, eleştirme ve şikâyet etme gibi davranışlarda buldukları vurgulanmıştır (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

### 2.2.2 Örgütsel Sinizmin Türleri

Alan yazında örgütsel sinizm; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, çalışan sinizmi, meslek sinizmi ve örgütsel değişime yönelik sinizm olmak üzere türlere ayrılmıştır (Abraham, 2000; Akt. Uzun, 2015). Kişilik sinizmi; insan davranışlarını olumsuz algılayan ve doğuştan gelen bir sinizm türüdür. (Bölükbaşıoğlu, 2013). Çalışanların yetersizlik ve tembellik gibi kişilik özellikleri bu türde göze çarpmaktadır (Gökkyer & Türkoğlu, 2018). Toplumsal sinizm; “kurumsal sinizm” olarak da adlandırılmıştır. Birey ve toplum arasındaki sözleşme ihlalinin doğurduğu sonuç olarak tanımlanabilir (Aksakal, 2020). Çalışan sinizmi; umutsuzluk, hayal kırıklığı ve engellenme ile nitelenmiş kişi, kurum ve ideolojilere karşı beslenen negatif duygular ve güvensizlik olarak tanımlanmıştır (Çelik, 2020). Meslek sinizmi; az karmaşık iş yapanlarda, tercih dışı meslek seçenlerde ve vardiyalı çalışanlarda görülen örgüte karşı olumsuz duygu ve tutum içinde olma durumudur (Bölükbaşıoğlu, 2013). Örgütsel değişime yönelik sinizm ise; örgütlerin performanslarını yükseltebilmek için örgüt geliştirme çalışmalarını esansında değişime uyum sağlayamayan çalışanlarında gözlenen sinizm türüdür (Çillik, 2019).



### 2.2.3 Örgütsel Sinizme Yol Açan Nedenler

Örgütsel sinizme neden olan cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi, hizmet süresi ve hiyerarşi gibi kişisel nedenler olabildiği gibi örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali gibi örgüte bağlı nedenler de yer alır (Çağ, 2011). Örgütsel sinizmin nedenleri incelendiğinde altında yatan birçok faktör olduğu görülmektedir. Bu faktörler:

- Adaletsizlik
- Çok uzun çalışma süresi
- Örgütsel küçülme/değişim
- Mobbing
- Ani işten çıkarılma
- Etkin olmayan liderlik
- Çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik sözleşme ihlali
- Dengesiz güç dağılımı
- Klasik yönetim anlayışı (Andersson ve Bateman, 1997; Akt. Kerse ve Karabey, 2017; Küçük, 2020)

Örgütsel sinizmin kaynağı olarak örgütsel adalet gösterilmiştir. Örgütsel adaletsizlik arttıkça iş performansı, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık da artmakta, buna karşın örgütsel sinizm düzeyi yükselmektedir (Demirel, 2015).

### 2.2.4 Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçları itibarıyla birçok çalışmaya kaynak olduğu görülmüştür. Bu çalışmalar örgütsel sinizm ile bağlantıları incelenerek çözüm üretme mantığına dayanmaktadır. Örgütsel sinizmin sonucu olarak düşünülen ve aynı zamanda örgütsel sinizm ile ilişkili olan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

- Örgütsel sinizm iş doyumunu düşüklüğüne yol açar.
- Örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı azaltır.
- Örgütsel sinizm örgüte yabancılaşmaya neden olur.
- Örgütsel sinizm düşük örgütsel vatandaşlık davranışlarına neden olur.
- Örgütsel sinizm tükenmişlik ve kendini geri çekme davranışlarına neden olur.
- Örgütsel sinizm örgüte karşı güvensizliğe neden olur.
- Örgütsel sinizm örgütsel adalet duygularının zayıflamasına neden olur.

Örgütsel sinizmin kişisel ve örgütsel anlamda doğurduğu olumsuz sonuçlar düşünüldüğünde, işyerinde sinizm ortaya çıkmasını önlemek ya da ortaya çıktığında bu durumu yönetmek sorumluluğu şüphesiz örgüt liderlerine ya da yöneticilerine düşmektedir (Özler, Atalay, & Şahin, 2010).

Reichers vd. (1997) örgütsel değişimi doğru yönetme ve sinizmi azaltma konusunda şu tavsiyelerde bulunmuştur:

- Çalışanları değişim çalışmaları hakkında bilgilendirmek
- Amirlerin iletişim çabalarının farkında olmak
- Çalışanları kararlara dahil etmek
- Geçmiş hataları kabul etmek ve özür dilemek
- Zaman verimliliğini artırmak
- Sürpriz değişiklikleri en az sayıda tutmak (Akt. Nartgün ve Kartal, 2013)

### 2.2.5 Öğretmenlerde Örgütsel Sinizm

Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri de öğretmen, yönetici ve diğer memurların kişilik özellikleri, ilgi, tutum, kültür, inanç/değer ve yaşam biçimleri gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Bu bağlamda, örgüte yönelik sinizm duygusunun eğitim örgütlerindeki çalışanlarda da görüldüğü bilinmektedir (Helvacı & Çetin, 2012). Öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi çalışmaları incelendiğinde ilkokul, ortaokul ve lise kademesinde çalışan öğretmenler için yapılmış çalışmalar olduğu görülmektedir (Balay vd. 2013; Küçük, 2020)

## 2.3 İlgili Araştırmalar

Örgütsel sinizm ile ilgili yerli alan yazın çalışmaları incelendiğinde eğitim sektöründe yapılan çalışmaların son yıllarda daha önceki yıllara göre artmış olduğu görülmektedir (Abaslı, 2018; Aksakal, 2020; Aydın, 2017; Ada ve Yarım, 2017; Balay vd., 2013; Bölükbaşıoğlu, 2013; Demirtaş vd., 2016; Ergen ve İnce, 2017; Gökyer ve Türkoğlu, 2018; Kayaalp ve Özdemir, 2020; Kalağan ve Güzeller, 2010; Nartgün ve Kartal, 2013; Sağır ve Oğuz, 2012; Helvacı ve Çetin, 2012; Yorulmaz ve Çelik, 2016; Çelik, 2020; Çillik, 2019; Küçük, 2020; Erdem ve İpek; 2021; Öztop, 2021).

Ada ve Yarım (2017) ilkokul öğretmenlerinde yaptıkları araştırmada lisansüstü mezunu öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyini lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek, kıdem yılı 10 yıldan az ve 21 yıldan fazla olan öğretmenlerde daha yüksek

bulmuştur. Bu sonuç Denizli ilindeki meslek dersi öğretmenlerinin kıdem durumu açısından araştırma ile benzerlik göstermemektedir.

Aydın (2017) Ankara Altındağ ilçesinde çalışan 600 ilkokul ve ortaokul öğretmeni üzerinde yaptığı çalışmada ortaokul öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerine göre daha fazla sinik tutuma sahip olduğu, branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha fazla sinik tutuma sahip olduğu, okulda çalışma yılının sinizm düzeyini etkilemediği, 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç araştırmanın sonuçları ile örtüşmemektedir.

Abaslı (2018) Ankara ilindeki resmi ortaokullarda çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu sonucunu bularak sinizm puanı sıralamasının 1. davranışsal 2. duyuşsal 3. bilişsel olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yaşı 21-26 arası olan ve çalışma yılı 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin diğer öğretmenlere göre anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Çillik (2019) Denizli il merkezinde çalışan 323 lise öğretmeni üzerinde yaptığı çalışmada genel olarak öğretmenlerin sinizm düzeylerini düşük olarak bulmuş olup kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha çok bilişsel sinizm yaşadığı, 40 yaş ve altı öğretmenlerin daha çok bilişsel sinizm yaşadığı, eğitim durumuna göre, kurumda çalışma süresine göre ve mesleki kıdem yılına göre sinizm düzeylerinin farklılaşmadığı ve meslek dersi öğretmenlerinin sinizm düzeyinin kültür dersi öğretmenlerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durumun araştırma sonuçları ile genel sinizm düzeyi, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, mesleki kıdem yılı değişkenleri bakımından benzerlik gösterdiği; yaş, cinsiyet ve branş değişkenleri bakımından benzerlik göstermediği görülmektedir.

Aksakal (2020) Rize ili ve ilçelerinde çalışan 417 ilkokul ve ortaokul öğretmeni üzerinde yaptığı çalışmada ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin sinizm düzeylerini ilkokul öğretmenlerine göre daha yüksek bulmuştur. Ayrıca örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği ancak 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç yaş değişkeni açısından bu araştırma ile örtüşmemektedir.

Küçük (2020) Elazığ ilinde resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 808 lise öğretmeni üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel sinizm düzeyini tüm boyutlarda düşük olarak bulmuş, erkek öğretmenlerin daha çok duyuşsal sinizm kadın öğretmenlerin daha çok davranışsal sinizm yaşadıkları, medeni durumun sinizm düzeyini etkilemediği,

sayısal alan öğretmenlerinin sinizm algılarının sözel alan öğretmenlerinden daha yüksek olduğu, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin sinizm düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğu, mesleki ve teknik anadolu lisesinde çalışan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin anadolu lisesinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla sinizm algısı yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu durumun araştırma sonuçları ile yalnızca medeni durum değişkeni açısından benzerlik gösterdiği; genel sinizm düzeyi, yaş, cinsiyet, eğitim durumu değişkenleri bakımından benzerlik göstermediği görülmektedir. Ayrıca meslek lisesi öğretmenlerinin sinizm düzeylerinin yüksek çıkması da bu araştırmaya katkısı bakımından önemlidir.

Kalağan ve Güzeller (2010) Fen Bilgisi branşındaki öğretmenlerin ve mesleğini “Puanım uygun olduğu için yazdım” sebebiyle seçen öğretmenlerin sinizm düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Yine Ergen ve İnce (2017) ortaokul öğretmenlerinin sinizm düzeylerini ilkökul ve imam hatip ortaokulu öğretmenlerine göre daha yüksek bulmuşlardır. Nartgün ve Kartal (2013) taşınmalı okullarda görev yapan ortaokul öğretmenlerinin sinizm düzeylerinde cinsiyet, kıdem ve kurumda çalışma süreleri açısından anlamlı fark bulamamışlardır. Bu sonuç araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Öztop (2021) anaokulu, ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada cinsiyeti erkek olan, bekar olan, branş öğretmeni olan ve mesleki kıdemi 1-8 yıl aralığında olan öğretmenlerin sinizm düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Bu durum araştırma sonuçları ile yaş, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri açısından benzerlik göstermemektedir.

Çelik (2020) araştırmasında örgütsel sinizmin cinsiyet, okul türü ve yaş grubuna göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Erdem ve İpek (2021) yaş ve kıdem ilerledikçe öğretmenlerin sinizm düzeylerinin düştüğü ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla bilişsel sinizm gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bu durum araştırma sonuçları ile yaş, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri açısından benzerlik göstermemektedir.

Örgütsel sinizmin konu edildiği yabancı alan yazın çalışmaları incelendiğinde Dean vd. (1998), Abraham (2000), Chiaburu vd. (2013), Brandes (1997) ve Eaton (2000) adlı araştırmacıların daha çok eğitim sektörü dışında çalışma yaptıkları görülmüştür.

Dean vd. (1998) birçok araştırmaya kaynak olan çalışmasında bilişsel, duyuşsal ve davranışsal örgütsel sinizmi, kaynaklarını ve sebeplerini genel olarak açıklamış ve daha sonraki çalışmalara ışık tutmuştur.

Abraham (2000) örgütlerde sinik tutumlara sahip bireylerin diğerlerinden nasıl ayrılacağını, sinizm türlerini ve bireylerde sinizme neden olan faktörleri inceleyerek araştırmacılara kaynak olmuştur.

Chiaburu vd. (2013) “Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis” adlı meta analiz çalışmasında örgütsel sinizmin yönetim açısından önemini, örgütsel sinizmin çalışma ortamı ve bireysel farklılıklar ile olan ilişkilerini ve örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkileri gibi konuları irdelemiştir.

Yim ve Moses (2016) Malezya eğitim bakanlığının Malezya Eğitim Planı (2013-2025) kapsamında Malezya'nın gelişmiş ülke statüsüne geçmesi yolunda öğretmenliğin tercih edilen bir meslek haline gelmesi konusunda çalışmalar yapmışlardır. Araştırmacılar öğretmenlerin eğitim sistemi ve politikasından kaynaklanan sinizm algılarını incelemişler, iş faktörleri ve öğretmen memnuniyeti arasında önemli bir bağlantı olduğu, iş faktörleri (maaş, terfi, işin kendisi, çalışma ortamı) düzeltildiğinde öğretmen memnuniyetinin de arttığı sonucuna ulaşmışlar ve bulguları Malezya eğitim bakanlığına tavsiye niteliğinde sunmuşlardır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda tarama modeli ile nicel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tarama yöntemi ile elde edilen veriler öğretmenlerin çeşitli demografik değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Sonuçta bu değişkenlere yönelik bir durum tespiti yapılmıştır.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi (6 tane Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi) ve Pamukkale (8 tane Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi) ilçelerinde görev yapan meslek dersi öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrende 375 civarında öğretmen bulunmaktadır. Bu değere okulların web sitelerindeki öğretmen sayısı bilgilerinden yola çıkılarak ulaşılmıştır. Araştırma evrenini temsil eden öğretmenler arasından “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen ve soruların tamamına cevap veren 176 öğretmene ulaşılarak araştırma verileri toplanmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde meslek dersi öğretmenlerine ait kişisel bilgiler; “Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Medeni Durum, Mesleki Kıdem Yılı, Okulda Çalışma Süresi, Okuldaki Öğretmen Sayısı, Okuldaki pozisyonu, Koordinatörlük görevi” olmak üzere 9 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖYÖSÖ)” kullanılmıştır. Ölçek beşli Likert tipinde hazırlanmış olup dört boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. 1. Boyut “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” 1-7. madde, 2. Boyut “Performansı Düşüren Etkenler” 8-16. madde, 3. Boyut “Okula Karşı Olumsuz Tutum” 17-21. madde, 4. Boyut ise “Çalışanların Kararları, Uygulamalara Katılımı” 22-25. maddelerden oluşmaktadır. Madde yanıtları 1. Hiç katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kısmen katılıyorum, 4. Katılıyorum, 5. Tamamen katılıyorum şeklindedir. Ölçeğin ilk üç boyutunda sinizm düzeylerini artıran, dördüncü boyutunda ise sinizm düzeylerini azaltan maddeler bulunmaktadır. Bu sebeple 4. Boyuttaki maddeler ters kodlanarak toplam puan alınmış, boyutlar ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı "çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma" alt boyutunda .86, "performansı düşüren etkenler" alt boyutunda .88, "okula karşı olumsuz tutum" alt boyutunda .85 ve "çalışanların kararlara uygulamalara katılımı" alt boyutunda ise .68'dir. Ölçeğin bütünü için belirlenen Cronbach's Alpha Katsayısı .89'dur (Sağır ve Oğuz, 2012). Bu araştırma için tekrarlanan Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı değerleri; 1. boyut için .88, 2. boyut için .94, 3. boyut için .81, 4. boyut için .81 ve ölçeğin geneli için ise .92 bulunmuştur.

Tablo 3.3'te öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan seçeneklere ilişkin sınırlar ve gruplamalar verilmiştir.

Tablo 3.3 Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinde (ÖYÖSÖ) Yer Alan Seçeneklere Ait Sınırlar ve Gruplamalar

| Seçenekler          | Sınırlar    | Düzeyler     | Sınırlar  |
|---------------------|-------------|--------------|-----------|
| Hiç katılmıyorum    | 1 1.00-1,79 | Düşük düzey  | 1.00-2,59 |
| Katılmıyorum        | 2 1,80-2,59 |              |           |
| Kısmen katılıyorum  | 3 2,60-3,39 | Orta düzey   | 2,60-3,39 |
| Katılıyorum         | 4 3,40-4,19 | Yüksek düzey | 3,40-5.00 |
| Tamamen katılıyorum | 5 4,20-5.00 |              |           |

### 3.4. Verilerin Analizi

Öğretmenlerin ölçeğe (ÖYÖSÖ) verdiği cevaplar Jamovi 1.6.23 istatistik paket programına kodlanarak girişi yapılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizlerde ( $p$ ) 0.05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, Likert tipi 5'li derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin verdikleri yanıtların puanları, Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinde 'hiç katılmıyorum' (1), 'katılmıyorum' (2), 'kısmen katılıyorum' (3), 'katılıyorum' (4), 'tamamen katılıyorum' (5) olarak puanlanmıştır. Örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla örgütsel sinizm puanlarının her boyut için aritmetik ortalama ve standart sapmasına bakılmıştır. Örgütsel sinizm düzeyinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumda çalışılan süre, mesleki kıdem yılı, okuldaki öğretmen sayısı, çalışılan pozisyon ve koordinatörlük görevi değişkenlerine göre manidar bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ise Bağımsız gruplar için t testi (Student's t) ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testleri yapılmıştır. Analiz sonuçları tablolar halinde verilerek açıklanmış, yorumlanmış ve raporlaştırılmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

### 4.1 Katılımcılara İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma sorularına cevap veren öğretmenlerden toplanan demografik verilerin betimsel istatistikleri ve bu istatistiklere yönelik yorumlar bulunmaktadır.

Denizli merkez ilçelerinde görev yapan katılımcı meslek dersi öğretmeni sayıları Tablo 4.1.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.1 *Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı*

| Değişken | Kategori | n   | %    |
|----------|----------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın    | 119 | 67,6 |
|          | Erkek    | 57  | 32,4 |
| Toplam   |          | 176 |      |

Tablo 4.1.1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %67,6’sının kadın, %32,4’ünün erkek olduğu, katılımcıların büyük kısmını kadın öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun kadın olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.2 *Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı*

| Değişken | Kategori | n   | %    |
|----------|----------|-----|------|
| Yaş      | 30-39    | 56  | 31,8 |
|          | 40-49    | 82  | 46,6 |
|          | 50-59    | 38  | 21,6 |
| Toplam   |          | 176 |      |

Tablo 4.1.2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcının 82 kişiyle (%46,6) 40-49 yaş aralığında olduğu ve bunu 56 katılımcı ile (%31,8) 30-39 yaş aralığında olanların takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 38 katılımcı ile (%21,6) 50-59 yaş aralığındakiler olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğunun orta yaşlarda olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.3 *Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımı*

| Değişken     | Kategori | n   | %    |
|--------------|----------|-----|------|
| Medeni durum | Evli     | 146 | 83,0 |
|              | Bekâr    | 30  | 17,0 |
| Toplam       |          | 176 |      |



Tablo 4.1.3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum dağılımında 146 kişinin (%83,0) evli ve 30 kişinin (%17,0) bekâr olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmının evli olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.4 *Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı*

| Değişken      | Kategori      | n   | %    |
|---------------|---------------|-----|------|
| Eğitim Durumu | Lisans        | 146 | 83,0 |
|               | Yüksek Lisans | 30  | 17,0 |
| Toplam        |               | 176 |      |

Tablo 4.1.4 incelendiğine araştırmaya katılan öğretmenlerden 146 kişinin (%83,0) lisans mezunu, 30 kişinin (%17,0) de yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunu lisans mezunu öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 4.1.5 *Öğretmenlerin Kurumda Çalıştıkları Süreye Göre Dağılımı*

| Değişken       | Kategori  | n   | %    |
|----------------|-----------|-----|------|
| Çalışılan süre | 1-9 yıl   | 103 | 58,5 |
|                | 10-19 yıl | 73  | 41,5 |
| Toplam         |           | 176 |      |

Tablo 4.1.5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerden 103 kişinin (%58,5) kurumunda 1-9 yıl arası çalıştığı, 73 kişinin (%41,5) kurumunda 10-19 yıl arası çalıştığı görülmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunu 1-9 yıl arası çalışan öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 4.1.6 *Öğretmenlerin Kıdem Yılına Göre Dağılımı*

| Değişken   | Kategori  | n   | %    |
|------------|-----------|-----|------|
| Kıdem yılı | 1-15 yıl  | 69  | 39,2 |
|            | 16-25 yıl | 67  | 38,1 |
|            | 26-35 yıl | 40  | 22,7 |
| Toplam     |           | 176 |      |

Tablo 4.1.6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin en büyük çoğunluğunu 69 kişi (%39,2) ile 1-15 yıl çalışan öğretmenlerin oluşturduğu, bunu 67 kişi (%38,1) ile 16-25 yıl çalışan öğretmenlerin takip ettiği ve 26-35 yıldır çalışan

öğretmenlerin ise 40 kişi (%22,7) ile en küçük grubu oluşturduğu görülmektedir. Buna göre mesleki kıdem yılı 1-15 yıl arası olan öğretmenler ile mesleki kıdem yılı 16-25 yıl arası olan öğretmenler yakın sayıya sahip iken, mesleki kıdem yılı 26-35 yıl arası olan öğretmenlerin daha küçük bir grup oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 4.1.7 Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Dağılımı

| Değişken        | Kategori   | n   | %    |
|-----------------|------------|-----|------|
| Öğretmen sayısı | 1-29       | 35  | 19,9 |
|                 | 30-49      | 73  | 41,5 |
|                 | 50-69      | 36  | 20,5 |
|                 | 70 ve üstü | 32  | 18,2 |
| Toplam          |            | 176 |      |

Tablo 4.1.7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerden 35 kişinin (%19,9) okulunda 1-29 arası öğretmen bulunduğu, 73 kişinin (%41,5) okulunda 30-49 arası öğretmen bulunduğu, 36 kişinin (%20,5) okulunda 50-69 arası öğretmen bulunduğu ve 32 kişinin (%18,2) okulunda da 70 ve üstü öğretmen bulunduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunu okulunda 30-49 arası öğretmen bulunanların oluşturduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.8 Öğretmenlerin Çalıştığı Pozisyona Göre Dağılımı

| Değişken | Kategori      | n   | %    |
|----------|---------------|-----|------|
| Pozisyon | Öğretmen      | 110 | 62,5 |
|          | Alan/Dal Şefi | 36  | 20,5 |
|          | Yönetici      | 30  | 17,0 |
| Toplam   |               | 176 |      |

Tablo 4.1.8 incelendiğinde katılımcılardan 110 kişinin (%62,5) öğretmen olarak çalıştığı, 36 kişinin (%20,5) Alan/Dal şefi olarak çalıştığı ve 30 kişinin (%17,0) de yönetici olarak çalıştığı görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunu öğretmen unvanıyla çalışanların oluşturduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.9 Öğretmenlerin Koordinatörlük Görev Durumuna Göre Dağılımı

| Değişken       | Kategori | n   | %    |
|----------------|----------|-----|------|
| Koordinatörlük | Var      | 93  | 52,8 |
| Görevi         | Yok      | 83  | 47,2 |
|                | Toplam   | 176 |      |

Tablo 4.1.9 incelendiğinde katılımcılardan 93 kişinin (%52,8) okulunda koordinatörlük görevinin bulunduğu, 83 kişinin (%47,2) de okulunda koordinatörlük görevinin bulunmadığı görülmektedir. Koordinatörlük görevi bulunan ve bulunmayan öğretmenlerin sayısının birbirine yakın olduğu söylenebilir.

## 4.2 Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde;

1. Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin sinizm düzeyleri nedir?

2. Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, okulda çalışma süresi, mesleki kıdem yılı, okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki pozisyonu, koordinatörlük görevi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? olmak üzere iki alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

### 4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin sinizm düzeyleri nedir” biçiminde belirlenmiştir. Birinci alt boyuta dair probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.1’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.1.1 ÖYÖSÖ Birinci Alt Boyutuna İlişkin Sinizm Düzeyleri

| Sıra | Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma Boyutu Maddeleri | $\bar{X}$ | SS  |
|------|---|-----------|-----|
| 1    | Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım                  | 2,60      | ,96 |
| 2    | Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm               | 2,96      | ,96 |
| 3    | Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür                      | 2,27      | ,97 |

(devamı arkadadır)

Tablo 4.2.1.1 ÖYÖSÖ Birinci Alt Boyutuna İlişkin Sinizm Düzeyleri (devamı)

| Sıra                    | Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma Boyutu Maddeleri                    | $\bar{X}$  | SS         |
|-------------------------|--|------------|------------|
| 4                       | Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız | 2,19       | 1,02       |
| 5                       | Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum | 2,46       | 1,15       |
| 6                       | Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum                  | 2,68       | 1,16       |
| 7                       | Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum      | 2,49       | 1,15       |
| <b>Boyut Ortalaması</b> |  | <b>2,5</b> | <b>,81</b> |

Tablo 4.2.1.1’de yer alan bulgular incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeğinin birinci alt boyutu olan “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” boyutuna ilişkin sinizm düzeylerinin *düşük* düzeyde olduğu söylenebilir ( $\bar{x}=2,5$ ). Araştırmaya katılan öğretmenler en çok “Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm” maddesine ( $\bar{x}=2,96$ ), en az ise “Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız” maddesine ( $\bar{x}=2,19$ ) katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4.2.1.2 ÖYÖSÖ İkinci Alt Boyutuna İlişkin Sinizm Düzeyleri

| Sıra | Performansı Düşüren Etkenler Boyutu Maddeleri   | $\bar{X}$ | SS   |
|------|---|-----------|------|
| 8    | Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır                | 2,71      | 1,10 |
| 9    | Okula bilimsel/sosyal/kültürel anlamdaki katkılarımın genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir                                   | 2,95      | 1,24 |
| 10   | Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir  | 2,84      | 1,37 |
| 11   | Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur  | 3,01      | 1,30 |
| 12   | Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir | 2,97      | 1,21 |
| 13   | Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar                               | 2,87      | 1,27 |

(devamı arkadadır)

Tablo 4.2.1.2 ÖYÖSÖ İkinci Alt Boyutuna İlişkin Sinizm Düzeyleri (devamı)

| Sıra                    | Performansı Düşüren Etkenler Boyutu Maddeleri  | $\bar{X}$   | SS          |
|-------------------------|--|-------------|-------------|
| 14                      | Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarında daha yakın olması okul yönetiminin yanlış davrandığına inanmama neden olur | 3,07        | 1,32        |
| 15                      | Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır   | 2,88        | 1,32        |
| 16                      | Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır   | 2,96        | 1,20        |
| <b>Boyut Ortalaması</b> |  | <b>2,92</b> | <b>1,05</b> |

Tablo 4.2.1.2’de yer alan bulgular incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeğinin ikinci alt boyutu olan “Performansı Düşüren Etkenler” boyutuna ilişkin sinizm düzeylerinin *orta* düzeyde olduğu söylenebilir ( $\bar{x}=2,92$ ). Araştırmaya katılan öğretmenler en çok “Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarında daha yakın olması okul yönetiminin yanlış davrandığına inanmama neden olur” maddesine ( $\bar{x}=3,07$ ), en az ise “Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır” maddesine ( $\bar{x}=2,71$ ) katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4.2.1.3 ÖYÖSÖ Üçüncü Alt Boyutuna İlişkin Sinizm Düzeyleri

| Sıra                    | Okula Karşı Olumsuz Tutum Boyutu Maddeleri               | $\bar{X}$   | SS         |
|-------------------------|--|-------------|------------|
| 17                      | Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem        | 1,48        | ,65        |
| 18                      | Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim | 2,10        | 1,02       |
| 19                      | Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlenirim               | 1,84        | ,88        |
| 20                      | Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim                | 1,79        | ,86        |
| 21                      | Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim | 1,72        | ,93        |
| <b>Boyut Ortalaması</b> |  | <b>1,78</b> | <b>,66</b> |

Tablo 4.2.1.3’te yer alan bulgular incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeğinin üçüncü alt boyutu olan “Okula Karşı Olumsuz Tutum” boyutuna ilişkin sinizm düzeylerinin *düşük* düzeyde olduğu söylenebilir ( $\bar{x}=1,78$ ). Araştırmaya katılan öğretmenler en çok “Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim” maddesine ( $\bar{x}=2,10$ ), en az ise “Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem” maddesine ( $\bar{x}=1,48$ ) katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4.2.1.4 ÖYÖSÖ Dördüncü Alt Boyutuna İlişkin Sinizm Düzeyleri

| Sıra                    | Çalışanların Kararları, Uygulamalara Katılımı Boyutu Maddeleri   | $\bar{X}$   | SS         |
|-------------------------|--|-------------|------------|
| 22                      | Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir   | 1,76        | ,85        |
| 23                      | Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser                      | 2,26        | 1,08       |
| 24                      | Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla iş birliği yapmayı önemser | 2,35        | 1,11       |
| 25                      | Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım  | 1,82        | ,95        |
| <b>Boyut Ortalaması</b> |  | <b>2.05</b> | <b>,81</b> |

(Maddelerin ters çevrilmiş ortalaması)

Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin dördüncü boyutundaki sorular sinizm düzeyini azaltan nitelikte olduğundan bu boyuta ait sorular ters kodlanarak analize dahil edilmiştir. Tablo 4.2.1.4’te yer alan bulgular incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeğinin dördüncü alt boyutu olan “Çalışanların Kararlara, Uygulamalara Katılımı” boyutuna ilişkin sinizm düzeylerinin *düşük* düzeyde olduğu söylenebilir ( $\bar{x}=2,05$ ).

Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin tüm boyutlarındaki ortalama sinizm düzeyi de *düşük* olarak bulunmuştur ( $\bar{x}=2,31$ ). Buna göre Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinde örgütsel sinizmin *düşük* düzeyde olduğu söylenebilir.

#### 4.2.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri a. cinsiyet, b. yaş, c. medeni durum, d. eğitim düzeyi, e. okulda çalışma süresi, f. mesleki kıdem yılı, g. okuldaki öğretmen sayısı, h. okuldaki pozisyonu, ı. koordinatörlük görevi değişkenlerine göre manidar bir farklılık göstermekte midir? olarak belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek sırasıyla aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

a. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyetlerine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.2.2.1. Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi

| Cinsiyet | <i>n</i> | $\bar{X}$ | <i>s</i> | <i>t</i> | <i>sd</i> | <i>p</i> |
|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|
| Kadın    | 119      | 61,71     | 16,18    | .97      | 174       | .334     |
| Erkek    | 57       | 59,18     | 16,42    |          |           |          |

Cinsiyet değişkeni toplam sinizm puanına göre normal dağıldığı ve varyansları eşit olduğu için parametrik test koşulları yerine geldiğinden Bağımsız gruplar için t testi (Student's t) yapılmasına karar verilmiştir. Tablo 4.2.2.1'de görüleceği üzere kadın öğretmenlerin sinizm puan ortalaması ( $\bar{X}= 61,71$ ) ile erkek öğretmenlerin sinizm puan ortalaması ( $\bar{X}= 59,18$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{174}=.97$ ;  $p>.05$ ). Buna göre katılımcı öğretmenlerin erkek ya da kadın olmasının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

b. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri yaşlarına göre manidar bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.2.2.2 Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Analizi

| Yaş   | <i>n</i> | $\bar{X}$ | <i>s</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-------|----------|-----------|----------|----------|----------|
| 30-39 | 56       | 59,91     | 16,34    |          |          |
| 40-49 | 82       | 61,57     | 15,64    | .17      | .842     |
| 50-59 | 38       | 60,87     | 17,76    |          |          |

Tablo 4.2.2.2'de yer alan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>.05$ ). Buna göre katılımcı öğretmenlerin yaşlarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

c. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri medeni durumlarına göre manidar bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.2.2.3 Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Analizi

| Medeni durum | <i>n</i> | $\bar{X}$ | <i>s</i> | <i>t</i> | <i>sd</i> | <i>p</i> |
|--------------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|
| Evli         | 146      | 60,73     | 16,67    |          |           |          |
| Bekar        | 30       | 61,70     | 14,33    | .30      | 174       | .766     |

Medeni durum değişkeni toplam sinizm puanına göre normal dağıldığı ve varyansları eşit olduğu için parametrik test koşulları yerine geldiğinden Bağımsız gruplar için t testi (Student's t) yapılmasına karar verilmiştir. Tablo 4.2.2.3'te görüleceği üzere evli öğretmenlerin sinizm puan ortalaması ( $\bar{X}= 60,73$ ) ile bekar öğretmenlerin sinizm puan ortalaması ( $\bar{X}= 61,70$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{174}=.30$ ;  $p>.05$ ). Buna

göre katılımcı öğretmenlerin evli ya da bekar olmasının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

d. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumlarına göre manidar bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.2.2.4 *Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Analizi*

| Eğitim durumu | <i>n</i> | $\bar{X}$ | <i>s</i> | <i>t</i> | <i>sd</i> | <i>p</i> |
|---------------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|
| Lisans        | 146      | 59,96     | 16,13    | 1,69     | 174       | .093     |
| Y. Lisans     | 30       | 65,43     | 16,39    |          |           |          |

Eğitim durumu değişkeni toplam sinizm puanına göre normal dağıldığı ve varyansları eşit olduğu için parametrik test koşulları yerine geldiğinden Bağımsız gruplar için t testi (Student's t) yapılmasına karar verilmiştir. Tablo 4.2.2.4'te görüleceği üzere lisans mezunu öğretmenlerin sinizm puan ortalaması ( $\bar{X}= 59,96$ ) ile yüksek lisans mezunu öğretmenlerin sinizm puan ortalaması ( $\bar{X}= 65,43$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{174}=1,69$ ;  $p>.05$ ). Buna göre katılımcı öğretmenlerin eğitim durumlarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

e. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri kurumda çalıştığı süreye göre manidar bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.2.2.5 *Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Kurumda Çalıştığı Süreye Göre Analizi*

| Çalışılan süre | <i>n</i> | $\bar{X}$ | <i>s</i> | <i>t</i> | <i>sd</i> | <i>p</i> |
|----------------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|
| 1-9 yıl        | 103      | 59,44     | 15,58    | 1,41     | 174       | .159     |
| 10-19 yıl      | 73       | 62,95     | 17,07    |          |           |          |

Kurumda çalışılan süre değişkeni toplam sinizm puanına göre normal dağıldığı ve varyansları eşit olduğu için parametrik test koşulları yerine geldiğinden Bağımsız gruplar için t testi (Student's t) yapılmasına karar verilmiştir. Tablo 4.2.2.5'te görüleceği üzere kurumunda 1-9 yıl arası çalışan öğretmenlerin sinizm puan ortalaması ( $\bar{X}= 59,44$ ) ile kurumunda 10-19 yıl arası öğretmenlerin sinizm puan ortalaması ( $\bar{X}= 62,95$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{174}=1,41$ ;  $p>.05$ ). Buna göre katılımcı öğretmenlerin kurumda çalıştığı sürenin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.



f. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri kıdem yılına göre manidar bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.2.2.6 Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Kıdem Yılına Göre Analizi

| Kıdem yılı | <i>n</i> | $\bar{X}$ | <i>s</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------|----------|-----------|----------|----------|----------|
| 1-15 yıl   | 56       | 60,96     | 16,35    |          |          |
| 16-25 yıl  | 82       | 62,22     | 14,99    | .64      | .530     |
| 26-35 yıl  | 38       | 58,55     | 18,19    |          |          |

Tablo 4.2.2.6’da yer alan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>.05$ ). Buna göre katılımcı öğretmenlerin mesleki kıdem yılının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

g. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri okuldaki öğretmen sayısına göre manidar bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.2.2.7 Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analizi

| Öğretmen Sayısı | <i>n</i> | $\bar{X}$ | <i>s</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-----------------|----------|-----------|----------|----------|----------|
| 1-29            | 35       | 58,34     | 20,02    |          |          |
| 30-49           | 73       | 62,49     | 15,27    | 2,18     | .092     |
| 50-69           | 36       | 64,56     | 13,90    |          |          |
| 70 ve üstü      | 32       | 55,91     | 15,45    |          |          |

Tablo 4.2.2.7’da yer alan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>.05$ ). Buna göre katılımcı öğretmenlerin okulda çalışan öğretmen sayısının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

h. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri okulda çalıştığı pozisyona göre manidar bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.2.2.8 *Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Okulda Çalıştığı Pozisyona Göre Analizi*

| Pozisyon      | <i>n</i> | $\bar{X}$ | <i>s</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---------------|----------|-----------|----------|----------|----------|
| Öğretmen      | 110      | 60,12     | 17,11    |          |          |
| Alan/Dal Şefi | 36       | 65,72     | 13,72    | 2,24     | .109     |
| Yönetici      | 30       | 57,93     | 15,09    |          |          |

Tablo 4.2.2.8’de yer alan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin okuldaki çalıştığı pozisyon değişkenine göre örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>.05$ ). Buna göre katılımcı öğretmenlerin öğretmen, şef ya da yönetici olmasının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri koordinatörlük görev durumuna göre manidar bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.2.2.9 *Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Koordinatörlük Görev Durumuna Göre Analizi*

| Koordinatörlük Görevi | <i>n</i> | $\bar{X}$ | <i>s</i> | <i>t</i> | <i>sd</i> | <i>p</i> |
|-----------------------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|
| Var                   | 93       | 60,65     | 14,82    |          |           |          |
| Yok                   | 83       | 61,17     | 17,82    | ,21      | 174       | ,832     |

Koordinatörlük görev durumu değişkeni toplam sinizm puanına göre normal dağıldığı ve varyansları eşit olduğu için parametrik test koşulları yerine geldiğinden Bağımsız gruplar için t testi (Student’s t) yapılmasına karar verilmiştir. Tablo 4.2.2.9’da görüleceği üzere kurumunda koordinatörlük görevi bulunan öğretmenlerin sinizm puan ortalaması ( $\bar{X}=60,65$ ) ile kurumunda koordinatörlük görevi bulunmayan öğretmenlerin sinizm puan ortalaması ( $\bar{X}=61,17$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{174}=.21$ ;  $p>.05$ ). Buna göre katılımcı öğretmenlerin okulunda koordinatörlük görevi bulunmasının ya da bulunmamasının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA VE ÖNERİLER

### 5.1 Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini tespit etmek ve sinizmin çeşitli değişkenler açısından (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, okuldaki öğretmen sayısı, çalıştığı pozisyon, mesleki kıdem yılı, kurumda çalışma süresi ve koordinatörlük görevi varlığı) farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktır.

Araştırmanın birinci alt problemi olan “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” boyutuna ait bulgular incelendiğinde meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizmi en çok “okul dışındaki çevreye okulunu eleştirme” şeklinde, en az “toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarla birbirine alaycı bakışlar atma” şeklinde yaşadıkları ve örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuç Aksakal (2020), Abaslı (2018), Helvacı ve Çetin (2012) araştırmacılarının bulgularıyla da örtüşmektedir. Bu bağlamda meslek dersi öğretmenlerinde de Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda örgütsel sinizm düzeyinin düşük olduğu görülmüştür.

Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin ikinci alt boyutu olan “Performansı Düşüren Etkenler” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde, meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizmi en çok “Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yönetiminin yanlı davrandığına inanmama neden olur” şeklinde, en az ise “Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır” şeklinde yaşadıkları ve örgütsel sinizm düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre okulda yöneticinin otoriter tutumu, yönetici duyarsızlığı, yöneticinin informal gruplara yakınlığı, öğretmen çalışmalarının takdir görmemesi ve gereksiz işlere öncelik verildiği inancı gibi konuların öğretmenlerdeki sinik tutumları artırdığı söylenebilir. Bu bulgu Nartgün Kartal (2013), Çelik (2020) ve Öztop (2021) araştırmacılarının sonuçları ile örtüşmektedir. Bu bağlamda meslek dersi öğretmenlerinde de Performansı Düşüren Etkenler boyutunda örgütsel sinizm düzeyinin diğer araştırmacılara paralel olarak orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin üçüncü alt boyutu olan “Okula Karşı Olumsuz Tutum” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde, meslek dersi

öğretmenlerinin örgütsel sinizmi en çok “Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissederim” şeklinde, en az ise “Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem” şeklinde yaşadıkları ve sinizm düzeylerinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Bu sonuç Çakıcı (2017) ve Bölükbaşıoğlu (2013) araştırmacılarının sonuçları ile örtüşürken, Kılıç ve Toker (2020) ve Küçük (2020) araştırmacılarının sonuçları (orta düzey) ile örtüşmemektedir. Bu farkın aradan geçen zamanda okul çalışma şartlarından, yönetim anlayışından ve yönetici seçiminden kaynaklandığı düşünülmektedir. Meslek dersi öğretmenlerinin bu boyutta örgütsel sinizm düzeylerinin düşük düzeyde çıkması çalışma şartları ve yönetici ile ilişkileri bakımından daha iyi durumda olduklarını düşündürmektedir.

Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin dördüncü alt boyutu olan “Çalışanların Kararlara, Uygulamalara Katılımı” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde, meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizmi en çok “Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla iş birliği yapmayı önemser” şeklinde, en az ise “Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir” şeklinde yaşadıkları ve sinizm düzeylerinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Bu bulgu Öztop (2021) ve Çelik (2020) araştırmacılarının sonuçları ile örtüşmektedir. Buna göre meslek dersi öğretmenlerinde de Çalışanların Kararlara, Uygulamalara Katılımı boyutunda örgütsel sinizm düzeyinin diğer araştırmacılara paralel olarak orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin tüm geneline bakıldığında ortalama sinizm düzeyi düşük olarak bulunmuştur ( $\bar{x}=2,31$ ). Buna göre Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinde örgütsel sinizmin düşük düzeyde olduğu, Denizli ilinin öğretmenlerinin genel olarak memnuniyet ve iş doyumu düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin erkek ya da kadın olmasının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Benzer çalışmalarda Çakıcı (2017), Ergen ve İnce (2017), Kalağan ve Güzeller (2010) ve Bölükbaşıoğlu (2013) kadın ve erkek öğretmenler arasında farklılık olmadığı sonucuna ulaşmış olup, Şirin (2011) kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla sinizm tutumuna sahip olduğu, Öztop (2021) ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla sinizm tutumuna sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu farkın okul türü ve bölüm/branş farklılıklarından dolayı

okullardaki kadın ve erkek öğretmen sayılarının yoğunlaşabildiğinden (bazı okullarda kadın öğretmen sayısı fazla, bazılarında erkek öğretmen sayısı fazla) kaynaklandığı düşünülmektedir. Meslek dersi öğretmenleri için de bu durum benzerdir.

Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin yaşlarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Benzer çalışmalarda da İnce ve Turan (2011), Bölükbaşıoğlu (2013), Kalağan ve Güzeller (2010), Aksakal (2020), Ergen ve İnce (2017) ve Karaoğlan (2019) adlı araştırmacılar da örgütsel sinizmin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Meslek dersi öğretmenleri için de bu durum benzerdir.

Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin evli ya da bekar olmasının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Aynı şekilde Kalağan ve Güzeller (2010), İnce ve Turan (2011), Gökyer ve Türkoğlu (2018), Ergen ve İnce (2017) ve Karaoğlan, (2019) adlı araştırmacılar da çalışmalarında medeni durum değişkenini kullanmışlar ve öğretmenlerin medeni durumuna göre örgütsel sinizm düzeyinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Meslek dersi öğretmenleri için de bu durum benzerdir. Ancak Öztöp (2021) bekar öğretmenlerin sinizm düzeyinin evli öğretmenlerin sinizm düzeyinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin eğitim durumlarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Helvacı ve Çetin (2012), Bölükbaşıoğlu (2013) ve Nartgün ve Kalay (2014) adlı araştırmacılar da çalışmalarında eğitim durumu değişkenini kullanarak örgütsel sinizmin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak Ada ve Yarım (2017) ilkökul öğretmenlerinde yaptıkları araştırmada lisansüstü mezunu öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyini lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek bulmuşlardır. Aynı şekilde Kalağan ve Güzeller (2010) de yüksek eğitim almış öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve kurumda çalışılan süre değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin kurumda çalıştığı sürenin örgütsel sinizm düzeyleri

üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Alan yazına bakıldığında Balay vd., (2013) okulda çalışılan sürenin örgütsel sinizm düzeyi üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmış Helvacı ve Çetin (2012) ise okuldaki görevine yeni başlamış (1-6 yıl arası) öğretmenlerde ve okulda uzun yıllar çalışmış (16 yıl ve üzeri) öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Benzer şekilde Nartgün ve Kalay (2014), Ergen ve İnce (2017), Abaslı (2018) ve Karaoğlan (2019) da çalışmalarında mesleki kıdem değişkenini kullanmışlar ve mesleki kıdem yılının örgütsel sinizm düzeyini etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak Helvacı ve Çetin (2012), Kalağan ve Güzeller (2010) ve Öztop (2021) öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Çakıcı (2017) ise bunun tam tersi yani, mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin de fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve okuldaki öğretmen sayısı değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin okullarındaki öğretmen sayılarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Alan yazında okuldaki öğretmen sayısının örgütsel sinizmi etkileyip etkilemediği ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamış olup öğretmen sayısının çok olduğu büyük okullarda yönetsel zorluklardan dolayı sinizm düzeyinin yüksek olacağı tahmin edilmektedir.

Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve okulunda çalıştığı pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin okullarında öğretmen, şef ya da yönetici pozisyonunda çalışmasının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Alan yazında öğretmenlerin çalıştığı pozisyon ve sinizm düzeyleri ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte İnce ve Turan (2011) kamu görevlileri üzerinde yaptığı araştırmada çalışanların pozisyonunun örgütsel sinizm düzeyini etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Kalay vd., (2014) de bir devlet üniversitesinde yaptıkları araştırmada akademik personel ve idari personel arasında örgütsel sinizm yönünden farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve koordinatörlük görev durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin okulunda koordinatörlük görevi bulunmasının ya da bulunmamasının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Alan yazında meslek lisesi öğretmenleri üzerinde yapılmış birçok çalışma bulunmasına rağmen örgütsel sinizm düzeyini araştıran ve koordinatörlük görev durumu değişkenini kullanan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Koordinatörlük görevi yüksek ek ders ücreti getirisi bulunması sebebiyle meslek liseleri öğretmenleri tarafından çoğunlukla istenen bir görevdir. Bu açıdan öğrenci ve öğretmen sayısı fazla olan büyük okullarda koordinatörlük görevinin olmamasının örgütsel sinizm düzeyini yükselteceği ve örgütsel adalet düzeyini düşüreceği yönündedir.

Alan yazında yapılmış araştırmalar incelendiğinde, araştırma yapılan okul kademesi farklılık göstermekle birlikte sonuçların genel olarak benzer çıktığı ve bu araştırma ile benzerlik gösterdiği görülmektedir.

## 5.2 Öneriler

- Denizli ili merkez ilçelerindeki mesleki ve teknik anadolu liselerinde çalışan meslek dersleri öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışma, çok programlı liselerde, mesleki eğitim merkezlerinde ve halk eğitimi merkezlerinde çalışan meslek dersleri öğretmenleri de dahil edilerek daha genel sonuçlara ulaşılabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri konusunda bir süre sonra tekrar öğretmenlerin görüşlerine başvurularak herhangi bir değişimin olup olmadığı incelenebilir.
- Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi konusu diğer illerdeki öğretmenler için de yapılarak bu konuda bilgi sağlanabilir.
- Denizli ili merkez ilçelerindeki meslek dersleri öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışma, aynı il için ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinde tekrarlanabilir.
- Alan yazın bilgisi yetersiz olarak görülen okuldaki öğretmen sayısı, okulda çalışılan pozisyon, okulda çalışılan süre ve koordinatörlük görev durumu değişkenleri ile araştırma tekrar edilebilir.

## KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269.
- Ada, Ş., & Yarım, M. A. (2017). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları: Erzurum İli Örneği. *Iğdir University Journal of Social Sciences*, (13).
- Aksakal, H. İ. (2020). *İlköğretim okullarında örgütsel sinizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Andersson, L. M. Ve Bateman, Thomas S. (1997), "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Aydın, Y. T. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi örneği* (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Balay, R., Ahmet, K. A. Y. A., & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Brandes, P. M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. University of Cincinnati.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Master's thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çakıcı, D. (2017). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri: Çankırı ili örneği [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. *Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Çelik, H. (2020). *Öğretmenlerde örgütsel sinizmin demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumuna göre yordanması* (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).



Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.

Demirel, A. (2015). *Yöneticilerin liderlik tarzlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y., & Küçük, Ö. (2016). Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 193-216.

Dictionary, O. E. (1989). Oxford english dictionary. *Simpson, Ja & Weiner, Esc*, 3.

Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. York University.

Erdem, M., & İpek, Z. H. (2021). Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Cynicism Level of Highschool Teachers. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 22(1).

Ergen, H., & Şahin, İ. N. C. E. (2017). İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri: Mersin örneği. *Hacettepe Journal of Educational Research*, 3(1).

Ergen, S. (2015). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Gökkyer, N., & Türkoğlu, İ. (2018). The Relationship between High School Teachers' Organizational Support Perceptions and Their Organizational Cynicism Attitudes. *Education & Science/Eğitim ve Bilim*, 43(196).

Gül, H., & Agiröz, A. (2011). Mobbing Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Journal of Economics & Administrative Sciences/Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2).

Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies (Elektronik)*, 7(3 b), 1475-1497.

İnce, M., & Turan, Ş. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37(37), 104-121.

Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.

Karaoğlan, Ö. (2019). *Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

- Kayaalp, E., & Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.
- Kerse, G., & Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Küçük, Ö. (2020). *Okul Müdürlerinin Toksik Liderlik Davranışları ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi* (Doktora Tezi)
- Nartgün, Ş. S., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 2(2), 47-67.
- Ögel, S. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Şırnak ili örneği* (Master's thesis).
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Öztop, M. (2021). *Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Konya/Ilgın örneği)* (Master's thesis, Bursa Uludağ Üniversitesi).
- Sağır, T., & Oğuz, E. (2012). Developing of organizational cynicism scala for teachers. *Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Sezgin Nartgün, Ş., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 9(2).
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.
- Türk Dil Kurumu. (2011). *Büyük Türkçe sözlük*. Ankara: TDK.
- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)*(Doktora tezi).
- Yalçınkaya, A. G. A. (2014). Türkiye’de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(3), 106-130.

Yim, J. S. C., & Moses, P. (2016). Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward educational change. *Issues in Educational Research*, 26(4), 694-709.

Yorulmaz, A., & Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.

## EKLER

### Ek 1. Anket Formu

#### Sayın Meslektaşım;

Bilimsel bir çalışmada kullanmak amacıyla siz değerli arkadaşlarımla görüşlerime ihtiyaç duymaktayım. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelerle katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Zühal TONKA

Yüksek Lisans Öğrencisi

#### I. BÖLÜM: Demografik Özellikler

- A. Cinsiyet: Kadın ( ) Erkek ( )
- B. Yaş: .....
- C. Eğitim düzeyi: Lisans ( ) Y. Lisans ( )
- D. Medeni durum: Evli ( ) Bekar ( )
- E. Okulda çalışma süresi: .....
- F. Mesleki kıdem yılı: .....
- G. Okuldaki öğretmen sayısı: .....
- H. Okuldaki pozisyonu: Öğretmen ( ) Alan Şefi ( ) Yönetici ( )
- I. Koordinatörlük görevi: Var ( ) Yok ( )

#### II. BÖLÜM: Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖYÖSÖ)

##### ÖĞRETMENLERE YÖNELİK ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki cümlelere ne ölçüde katılıyorsunuz?

**Lütfen size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.**

|  |                  |              |                    |             |                     |
|--|------------------|--------------|--------------------|-------------|---------------------|
| <p>Sayın Meslektaşım,<br/> Bu çalışma meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi için yapılmaktadır. Bu amaca yönelik olarak sizlerin görüşlerini almak üzere bu anket formu hazırlanmıştır. Bu formlardan toplanan veriler yalnızca yüksek lisans dönem projesi için kullanılacak olup söz konusu çalışma dışında hiçbir yerde paylaşılmayacaktır. Araştırmanın güvenilir sonuçlara ulaşması sizin formda yer alan sorulara içtenlikle yanıt vermenize bağlıdır.</p> <p>Katkılarınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.</p> <p>Zühal TONKA<br/> Pamukkale Üniversitesi<br/> Eğitim Bilimleri Enstitüsü</p> | Hiç katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen katılıyorum |
| <b>Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma</b>  |                  |              |                    |             |                     |
| 1. Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım.   |                  |              |                    |             |                     |
| 2. Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.  |                  |              |                    |             |                     |
| 3. Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür.   |                  |              |                    |             |                     |
| 4. Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız.   |                  |              |                    |             |                     |
| 5. Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum.   |                  |              |                    |             |                     |
| 6. Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığımı hissediyorum.  |                  |              |                    |             |                     |
| 7. Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.  |                  |              |                    |             |                     |
| <b>Performansı Düşüren Etkenler</b>  |                  |              |                    |             |                     |
| 8. Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.   |                  |              |                    |             |                     |
| 9. Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarımla genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir.  |                  |              |                    |             |                     |
| 10. Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir.  |                  |              |                    |             |                     |
| 11. Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.  |                  |              |                    |             |                     |
| 12. Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.   |                  |              |                    |             |                     |
| 13. Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.   |                  |              |                    |             |                     |
| 14. Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarında daha yakın olması okul yönetiminin yanlı davrandığına inanmama neden olur.   |                  |              |                    |             |                     |
| 15. Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır.  |                  |              |                    |             |                     |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 16. Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.               |  |  |  |  |  |
| <b>Okula Karşı Olumsuz Tutum</b>  |  |  |  |  |  |
| 17. Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.  |  |  |  |  |  |
| 18. Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim.   |  |  |  |  |  |
| 19. Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim.   |  |  |  |  |  |
| 20. Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.  |  |  |  |  |  |
| 21. Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.   |  |  |  |  |  |
| <b>Çalışanların Kararlara, Uygulamalara Katılımı</b>  |  |  |  |  |  |
| 22. Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.   |  |  |  |  |  |
| 23. Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.                      |  |  |  |  |  |
| 24. Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla iş birliği yapmayı önemser. |  |  |  |  |  |
| 25. Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım.  |  |  |  |  |  |

**Ek 2. Özgeçmiş**