

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri ¹**Niyazi CAN**

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı
niyazican46@gmail.com

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-4373-0719>

Miray ÖZSU

MEB, Öğretmen

mira_yy_olacan@yahoo.com

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-2769-5183>

Öz

Bu araştırma öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel sinizme ait görüşleri bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Araştırma nitel bir çalışma olup betimsel olarak desenlenmiştir. 2021 yılında Kahramanmaraş il merkezinde farklı kademelerdeki okullarda görev yapan ve maksimum çeşitlilik durum örneklemeyle belirlenen 20 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmanın verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış soru formu aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılardan elektronik formlar kullanılarak elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda genel olarak olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonunda uygulayıcılara ve araştırmacılara dönük öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Öğretmenlerin Sinizm Görüşü.

Teachers' Views on Organizational Cynicism**Abstract**

The aim of this research is to determine the teachers' views on organizational cynicism. The study group of the research consists of 20 teachers working in

¹ Makale Geliş/Kabul Tarihi: 13.09.2021 / 25.12.2021

Künye Bilgisi: Can, N. ve Özsü, M. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (3), 1510-1526. DOI: 10.33437/ksusbd.994999

Kahramanmaraş during the 2021 year. Maximum diversity case sampling is used so the interview form was applied to teachers working at all levels. The research is a qualitative study and descriptively designed. In the research, as a data collection tool a semi-structured question form was used. Interview forms were delivered to teachers in a digital platform. The findings were interpreted according to the content analysis and arranged within the framework of the themes revealed by the research questions. According to the findings, it was found that teachers' views on organizational cynicism were in the same direction in cognitive, affective and behavioral dimensions.

Keywords: Cynicism, Organizational Cynicism, Teachers' View of Cynicism.

GİRİŞ

Eğitim kurumlarının etkili çalışanlarının başında gelen eğitimciler, okul haricindeki kurum ve örgütlerdeki iş görenler gibi yönetilirler. Öğretmenler; okul müdür ve müdür yardımcısı, öğrenciler, veliler, okul çalışanları, diğer meslektaşları olmak üzere birçok insan ile iletişimde dirler. Örgütler belirli amaçlara ulaşmak için bir araya gelen insanlardan oluşur. İletişim, örgütün başarısını etkileyen önemli bir öğedir (Efil, 1994: 17). Eğitim örgütündeki doğru iletişim başarı getirirken; iletişim kopuklukları ya da yanlış iletişim çatışma, güvensizlik gibi olumsuzluklar ve dolayısıyla başarısızlıklar getirebilmektedir. Örgüt içinde algılanan adaletsizlik, hak edilenden az değer görmek gibi sebeplerden dolayı çalışanlar bazı olumsuz durumlar yaşayabilmektedir. İstedikleri olmayan, haksızlığa uğrayan çalışanlarda, hissettikleri hayal kırıklığı ile örgütsel sinizm tutumu oluşmakta ve bu durum depresyon, iş tatminsizliği, örgütten uzaklaşma, kaygı, gerginlik, sinir hali, güven eksikliği ve kuşku duyma gibi çeşitli psikolojik durumlar oluşmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 101).

Okullar birer eğitim örgütüdür ve amaçlarına ulaşması için kurum içinde güçlü iletişimin, ahengin, adaletin ve örgüte olan güven ve bağlılığın güçlü olması çok önemlidir. Birtakım değerlerin azalması ya da şüphe edilir hale gelmesi örgütte bazı olumsuzluklara da sebep olmaktadır Bu çalışmada, eğitim kurumlarında karşılaşılan örgütsel sinizm kavramı ele alınmıştır. Türkçe karşılığı olmayan sinizm kavramı “gizlice ve kurnazca kötülük yapan, konuşmaları ile yaptıkları farklı olan, güven vermeyen ve karşıdakine de güvenmeyen” kişiler için sıklıkla kullanılan “sinsi” kelimesi gibi bir anlam taşımaktadır (Özer vd., 2006; Pelit ve Pelit, 2014: 74).

Sinizm

Sinizm hayal kırıklığı, şüphe gibi olumsuz duygulardan oluşan bir tutumdur. Antik Yunana kadar dayanan sinizm kavramı şüphelenmek, dalgaya vurmak,

güven eksikliği yaşamak ve birçok şeye sorgulayarak yaklaşmak anlamındadır ve de günümüz çalışma ortamlarında gitgide yaygınlaşmaktadır (Kart, 2015: 73). Günümüzdeki ve Antik Yunandaki siniklerin ortak özellikleri umutsuz olmalarıdır. Sinizm tek boyutlu bir kavram değildir; hatta felsefe, teoloji, politika, sosyoloji, psikoloji, yönetim gibi birçok disiplinin içinde olan bir konudur. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphecilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” gibi kelimeleri çağrıştırmakla beraber, günümüz yorumunda “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” kişi anlamında da kullanılmaktadır (Erdost vd., 2007). TDK’nin sinizm ile ilgili tanımına bakıldığında ise “isim ve felsefe: İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm” olarak yer almaktadır (TDK, 20.11.2020, www.tdk.gov.tr.)

Sinizm Türleri

Sinizm kavramında beş farklı odak noktası vardır; bu odak noktaları aynı zamanda sinizmin türlerini oluşturmaktadır: Kişilik sinizmi, Toplumsal/kurumsal sinizm, Mesleki sinizm, İşgören/Çalışan sinizmi, Örgütsel değişim sinizmi şeklindedir.

Kişilik Sinizmi: Kişilik sinizminin diğer sinizm türlerinin kaynağı olabileceği düşünülmektedir çünkü sinik özelliği olan kişilerin doğuştan getirdiği yaşama karşı negatif bakış açısına sahip olmaları ve adil olmaya karşı daha duyarlı olmaları sinizmin ortaya çıkışı olarak düşünülmektedir. Sinik bireyler ayrıca bir adaletsizlik olmasa dahi haksızlığa uğramış gibi düşünürler (Abraham, 2000).

Toplumsal/Kurumsal Sinizm: Toplumsal sinizm, beklentisi karşılanmayan bireylerin kendisi ile toplum arasındaki sosyal ve psikolojik sözleşmenin ihlalinden doğduğu vurgulanmaktadır. Kişiler, umut ettikleri beklentileri karşılamayan örgütlere yönelik umutsuzluk, hayal kırıklığı ve güvensizlik ve toplumu meydana getiren bireylere karşı olumsuz bir bakış açısına sahip olmaktadır (Abraham, 2000; Dean vd., 1998).

Mesleki Sinizm: Mesleğe karşı yaşadığı uzlaşmazlık, aldırılmazlık; işlerinde başarısız olmaları, potansiyellerini tam olarak gösterememeleri bireylerde işlerine karşı sinik davranışların meydana gelmesine sebep olmaktadır (Dean vd., 1998).

İşgören/Çalışan Sinizmi: Örgütlerdeki hor görme, hayal kırıklığı, umutsuzluk gibi olumsuz duygular içerir. Eşitlik, tarafsızlık ve doğruluk sözü veren bir anlaşma olan psikolojik sözleşme ihlalinin bir sonucu olduğu düşünülmektedir (Dean vd., 1998: 343). Çalışma saatlerinin düzenlenmesi, yönetim ile iş gören arasındaki doğru iletişim, örgütlerde eşitlik ve adalet ile çalışan sinizminin kontrol altına alınabileceği belirtilmektedir.

Örgütsel Değişim Sinizmi: İşgörenlerin kendilerini bilgilendirilmemiş hissetmeleri, değişimi gerçekleştirenlerin tembel ve başarısız olduğu inancı, örgütlerdeki işleyiş bozukluğu, yöneticinin iletişim ve saygı eksikliği, olumsuz kişisel özellikler, karar alınırken işgörenin dahil edilmemesi gibi sebepler sonucu ortaya çıkan bir tepkidir (Abraham, 2000; Dean vd., 1998; Helvacı, 2010; Kanter ve Mirvis, 1989).

Sinizmin insanı ve hayatı etkileyen birçok türü bulunmaktadır. Bu çalışmada örgütsel sinizm ve öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri incelenecektir.

Örgütsel Sinizm

Kanter ve Mirvis'in 1989'daki kitaplarında örgütsel sinizm tutumlarına ve bu tutumların nedenlerine değinmişler ve böylece örgütsel sinizm terimi geliştirmiştir (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm güven eksikliği, kuşkuculuk, kötülük, iş arkadaşlarının motivasyonuna zarar verme gibi özelliklerden meydana gelen ahlaki karar vermenin bir boyutudur (Turner ve Valentine, 2001). Bir tutum olarak ele alınan örgütsel sinizmin duygusal, düşünsel ve davranışsal öğeleri bulunmaktadır.

Örgütsel Sinizmin İnanç (Bilişsel) Boyutu: Örgütsel sinizmin ilk boyutu inançtır. Sinik kişilerde her hareketin altında bir çıkar olduğu, örgüt yöneticilerinin kendi çıkarlarının kurum çıkarlarının önünde tuttukları böylece ahlak ve vicdandan yoksun tercihler yaptıkları inancı vardır (Dean vd., 1998: 346).

Örgütsel Sinizmin Duygusal (Duyuşsal) Boyutu: Tutumun sürekliliğini sağlayan duygusal boyutta kişinin dürüstlükten mahrum olduğu düşüncesi vardır (Brandes, 1997: 31). İlgi- heyecan, zevk-neşe, sürpriz- şaşkınlık, acı- ıstırap, kızgınlık- öfke, tikslenme- nefret, hor görme- küçümseme, korku ve dürüstlükten oluşan dokuz temel duygu ön plandadır.

Örgütsel Sinizmin Davranış (Davranışsal) Boyutu: Örgütlerde sinik tutumlar sergileyen çalışanlar bunu doğrudan ya da dolaylı olarak gerçekleştirmektedir. (Brandes vd. 2006: 240). Kötümser yaklaşımlar, insanları aşağılayacak ifadeler, tavırlar ve negatif konuşmalara ek olarak işgörenlerin kendi aralarında bakışması, gülüşmesi, dalga geçen duruşları ile de jest ve mimiklerden anlaşılan sinik davranışlar sergileyebilmektedirler.

Örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel olmak üzere iki temel faktörü bulunmaktadır (Kalağan, 2009). Bireysel faktörler: Cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve gelirdir. Örgütsel faktörler: Örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali ve iletişimsizliktir. Bu faktörlerin de bireysel ve örgütsel açıdan etkileri bulunmaktadır.

Örgütsel Sinizmin Etkileri

Bireysel ve örgütsel olarak iki temel faktörü bulunana örgütsel sinizmin sonucunda meydana gelen bireysel ve örgütsel etkileri bulunmaktadır.

Örgütsel Sinizmin Bireysel Açıdan Etkileri: Beklentileri karşılanmayan işgörenlerde örgütsel sinizm oluşmakta ve bu da depresyon, uykusuzluk, hayal kırıklığı, işten ayrılma, iş tatminsizliği, endişe, kuşkuculuk ve sağlık sorunları gibi bireysel etkilere yol açmaktadır.

Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açıdan Etkileri: Örgütsel sinizmin örgütlere hırsızlık, dolandırıcılık, işgörenin işe gelmemesi, örgütsel performansın düşmesi, kurallara uymama ve saygısızlık gibi olumsuz etkileri vardır. (Pelit ve Pelit, 2014: 102).

Örgütler için bir sorun olarak görülen örgütsel sinizmin, örgütlere kattığı olumlu yönleri bulunmaktadır. Sinizm kişiler ya da kurumlar için işlevsel olabilir. Sinik kişilerin, diğerleri tarafından kullanılma ihtimali azdır ve sinik bireyler kişisel çıkar ve sahtekârlığa karşı davranışları kontrol ederler (Dean vd., 1998: 343).

Örgütsel sinizmle başa çıkma yöntemleri ile işgörenlerin daha sağlıklı bir çalışma ortamında ve yüksek motivasyonla çalışmalarını böylece örgütlere verebilecekleri zararın en aza indirilmesi amaçlanmaktadır (Özgener, 2008: 66; Pelit ve Pelit, 2014; 108). Kararlar alınırken çalışanların fikir ve görüşleri alınmalı, istekleri ve beklentileri tespit edilmeli, iletişim ağı güçlü olmalı ve bilgiler sorunsuz şekilde örgütte iletilmelidir. Örgüt içerisinde insani değerlere önem verilmeli, etik kurallara uyulmalı ve saygı ögesi ön planda tutulmalıdır.

Türkiye’de bulunan ortalama 65.568 okul (ilkokul, ortaokul ve lise), Türk Milli Eğitiminin hedeflerine ulaşmak amacıyla bir arada bulunan yönetici, öğretmenler ve diğer personellerden oluşmaktadır. Öğretmenler, eğitim örgütlerinin en önemli ögelerindendir ve öğrencilerle devamlı iletişim halindedir. Öğretmenle eğitim programını uygulayan ve öğrencileri değerlendiren kişidir (Bursalıoğlu, 2013). Okulların öğretmene güven, adalet, tutatlılık, geleceğe dair umut, açık ve doğru iletişim, memnuniyet gibi duygu, düşünce ve davranışları yaşamasını sağlamalıdır. Bu duygu düşünce ve davranışların oluşmaması örgütsel sinizmi meydana getirebilmektedir. Bu araştırma ile öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri incelenmiştir. Örgütsel sinizm çalışmalarında %94 oranında nicel yöntemin kullanıldığı ve bu çalışmaların %87'sinin ilişkisel tarama modeline göre yapıldığı sonucu elde edilmiştir (Akar, 2018). Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalarda nitel yöntemin yönteminin çok az kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemine uygun “Örgütsel Sinizm Görüşme Formu” ile öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerin belirlemek

amaçlamıştır. Araştırmadan elde edilecek sonuçların alanyazına katkı sunabileceği, eğitim yöneticilerine ve öğretmenlere sinizm konusunda bir farkındalık kazandırabileceği ve yöneticilere uygulamalarında yol gösterebileceği ümit edilmektedir.

Araştırma Soruları

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel sinizmin bilişsel boyutuna ilişkin görüşleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel sinizmin duyuşsal boyutuna ilişkin görüşleri nedir?
3. Öğretmenlerin örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda göre görüşleri nedir?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları verilerin analizi ve çalışmanın geçerliği ve güvenilirliği yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik öğretmen görüşlerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırma nitel bir çalışma olup betimsel olarak desenlenmiştir. Önceden belirlenmiş bir çerçeveye bağlı olarak nitel verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması, tanımlanan bulguların yorumlanması, adımlarını içeren analiz yaklaşımıdır. (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu bakımdan araştırmanın betimsel desende yapılmasına kararlaştırılmış, öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri verilerin özgün formuna bağlı kalarak doğrudan alıntılarla betimlenerek sunulmuştur.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2021 yılında Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı kamu okullarında görev yapan ve amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle seçilen 20 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma için KSÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 12.11.2021-427 tarih ve sayılı etik kurul izni alınmıştır. Maksimum örnekleme yönteminin kullanılma amacı görece olarak küçük bir örneklem oluşturarak araştırma probleminin bir parçası konumunda olan bireylerin çeşitliliğini yüksek oranda yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu amaç doğrultusunda bütün öğretim kademelerinden seçilen öğretmenler araştırma örnekleme dâhil edilmiştir. Araştırmanın örnekleme dâhil edilen öğretmenlerin %55'ini (n=11)

kadınlar, %45'ini (n=9) erkekler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin %5'i anaokulunda, %14'i (n=3) ilkokullarda, %45'i (n=9) ortaokullarda ve %30'u de (n=6) liselerde, %5'i bilim sanat merkezinde görev yapmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini elde etmek için nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Görüşme/Soru formu önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim sürecidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 147). Araştırma soruları araştırmacılar tarafından ilk olarak alanyazın taranmış, buna ek olarak uzmanı akademisyen görüşüne başvurularak oluşturulmuştur.

Açık uçlu sorular katılımcılara "Google Forms" aracılığı ile ulaştırılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlere araştırmanın amacı ve soruların anlaşılması adına açıklama kısmı ayrıntılı şekilde eklenmiştir. Kullanılan formda görüşmecilerin cinsiyeti ve çalıştıkları kurum bilgileri alınmıştır. Görüşme formu ile Tablo 1.'de bulunan sorular yer almıştır.

Tablo 1. Görüşme Formu

A. Örgütsel Sinizm Bilişsel Boyutu	1. Kurumunuzda belirlenen amaçlar ve yapılanların tutarlığı konusunda düşünceleriniz nelerdir? 2. Kurumunuzda vaat edilenler (ödül vb.) size göre adil ve tutarlı mıdır? Neden?
B. Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutu	1. Kurumunuzu düşününce hissettiğiniz olumsuz duygular nelerdir? Açıklayınız. 2. Kurumunuz hakkında ileriye dönük duygularınız/hisleriniz nelerdir? 3. Kurum/örgüt içi iletişimin size anımsattığı hisler nelerdir? Örnek veriniz.
C. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutu	1.Çalışma ortamınızda ya da toplantılarda arkadaşlarınızla bakışarak/mimiklerle anlık durumu eleştirdiğiniz zamanlar oluyor mu? Örnek verir misiniz? Sohbet ortamınızda kurumunuzun hakkında konuşurken daha çok şikâyetinizi mi yoksa memnuniyetinizi mi belirtirsiniz? Neden?

Verilerin Analizi

Öğretmenlerden elde edilen veriler elektronik ortama aktarılmıştır. Bu veriler önce kavramsallaştırılmış daha sonra kavramlara göre düzenlenerek veriyi açıklayan tema ve alt temaların belirlenmesini sağlayan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Elde edilen bulgular içerik analizine göre yorumlanarak öneriler geliştirilmiştir. Elde edilen veriler araştırmacılar tarafından okunmuş, kodlama işlemleri yapılmış ve kavramlar geliştirilmiştir. Daha sonra frekans tabloları oluşturulmuştur. Açıklamalarda neden sonuç ilişkisine bakılmış ve bulgulara ilişkin sonuçlar ortaya konmaya çalışılmıştır. Dikkat çekici olan bazı cümleler belirlenerek bulgulara eklenmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmadan elde edilen verilerin ham haliyle saklanmış bu şekilde araştırmanın dış güvenirliliği artırılmaya çalışılmıştır. Görüşme formundaki sorular açık ve anlaşılır bir şekilde ifade edilmiş, çalışmanın amacı doğrultusunda ayrıntılı olarak toplanmaya çalışılmış ayrıca araştırmadan elde edilen veriler her iki araştırmacı tarafından kodlanıp, uyumlarına bakılmıştır. Böylece araştırmanın iç güvenirliliği sağlanmaya hedeflenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmacılar tarafından araştırmanın bütün verileri üzerinde ayrı ayrı yapılan kodlamalar birbirleri ile karşılaştırılarak kodlamalar arasındaki tutarlılık incelenmiş, elde edilen kodların birbirine benzer ve uyumlu olduğu görülmüştür. Araştırmada direkt alıntılar yapılarak öğretmenlerin görüşlerine yer verilmesi ve araştırma bulgularının kendi içinde tutarlılık göstermiş olması konusu araştırmanın geçerliğini arttıran faktörler olduğu değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan sorulara ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Örgütsel sinizmin her bir boyutu araştırma teması olarak belirlenmiş ve alt temalar bu ana temaların altında ele alınmış ve sunulmuştur.

Tema 1: Bilişsel Boyut

Bilişsel boyut kapsamında tutarlılık ve vaatler alt temaları işlenmiştir. Bu temalar kapsamında görüşme formunda sorulan sorular ve öğretmenlerin yanıtlarına ait bulgular yer almaktadır.

Alt Tema- Tutarlılık: Bu temada “Kurumunuzda belirlenen amaçlar ve yapılanların tutarlılığı konusunda düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Yapılan görüşmelerde bu temaya ait bulgular şöyledir: Tablo 2.’de görüleceği gibi öğretmenlerin çoğu (13/20) kurumlarında amaçlar ile

yapılanların tutarlı olduğunu düşünmektedir. Bir kısmı (4/20) tutarlı olmadığını düşünürken; bir kısmı da zaman zaman tutarlı (3/20) olduğunu düşünmektedir. Cevap içeriği “tutarlı değil” olan ve ortaokulda görev yapan bir kadın öğretmen bu temaya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “Amaçlara ulaşabilmek için bazen risk almak gereklidir. Çalıştığım kurumda yöneticiler kesinlikle risk almaz.” Cevap içeriği “tutarlı” olan ve ortaokulda görev yapan bir erkek öğretmen ise görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “Okulumuzun belirlenen amaçlar noktasında okulun vizyonunu, misyonunu ve stratejilerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yaptığını düşünüyorum. Yeniliklere ve gelişmelere açık çalışmalar yaptığı kanısındayım.”

Tablo 2. Kurumda Amaçlara göre Yapılanların Tutarlılığı

<i>Alt Tema</i>	<i>Kod</i>	<i>(f)</i>
Tutarlılık	Tutarlı	13
Tutarlılık	Tutarlı değil	4
Tutarlılık	Zaman zaman tutarlı	3

Alt Tema- Vaatler: Bu temada “Kurumunuzda vaat edilenler (ödül vb.) size göre adil ve tutarlı mıdır? Neden?” sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Tablo 3.’te görüldüğü gibi öğretmenlerin çoğu (11/20) kurumlarında amaçlar ile yapılanların tutarlı olduğunu düşünmektedir. Bir kısmı (7/20) tutarlı olmadığını düşünürken; bir öğretmen zaman zaman tutarlı (1/20) olduğunu, başka bir öğretmende bu konuda net bir fikrinin olmadığını (1/20) belirtmiştir. Cevap içeriği “tutarlı” olan ve lisede görev yapan bir erkek öğretmen bu temaya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “Adil olduğunu düşünüyorum. Okulun işleyişine ekstra katkı sağlayanlara yönelik pozitif ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum. Bu durumun dolaylı pekiştirmeye yaradığını görüyorum.” Cevap içeriği “tutarlı değil” olan ve ortaokulda görev yapan bir erkek öğretmen görüşlerini şu şekilde belirtmiştir: “Kurum olarak vaat edilen ödüllerde çoğunlukla adil ve tutarlı davranıldığını düşünmüyorum. Çünkü değerlendirme kriterlerinin yıllara göre farklılıklar gösteriyor; değerlendirme kıstasları açık ve net değil.”

Tablo 3. Kurumda Vaat Edilenlerin Adilliği ve Tutarlılığı

<i>Alt Tema</i>	<i>Kod</i>	<i>(f)</i>
Vaatler	Tutarlı	11
Vaatler	Tutarlı değil	7
Vaatler	Zaman zaman tutarlı	1
Vaatler	Çekimser	1

Tema 2: Duyuşsal Boyut

Duyuşsal boyut kapsamında olumsuz duygu, gelecek beklentisi ve örgüt içi iletişim alt temaları işlenmiştir. Bu temalar kapsamında görüşme formunda sorulan sorular ve öğretmenlerin yanıtlarına ait bulgular yer almaktadır.

Alt Tema- Olumsuz Duygu: Bu temada “Kurumunuzu düşününce hissettiğiniz olumsuz duygular nelerdir? Açıklayınız.” sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Tablo 4.’te görüldüğü gibi öğretmenlerin bir kısmı (4/20) kurumlarına karşı olumsuz duygu hissetmediklerini; bir kısmı (4/20) kurumlarına karşı umutsuzluk hissettiği; başka bir kısmı da (4/20) olumsuz duygularının mesai arkadaşları ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Bunlara ek olarak öğretmenlerden ikisi baskı ve otorite hissettiklerini, diğer ikisi değersiz hissettiklerini ve başka iki öğretmen ise öğrencilerin derslere karşı olan isteksizlerinin onlarda olumsuz duygular hissetmelerine sebep olduğunu belirtmişlerdir. Bina donanımının yetersizliği ve yabancı uyruklu öğrencilerin sayısının fazlalığı öğretmenlerde kurumlarını düşününce hissettikleri olumsuz duygulardandır. İlkokulda görev yapan bir kadın öğretmenin “mesai arkadaşları” cevap içeriğine ilişkin verdiği yanıt şu şekildedir: “Okulda çalışan diğer öğretmenlerin bazı bencil ve tutarsız davranışları var. Örneğin bugün sıcak ve samimi bir iletişim kurarken yarın selam bile vermiyorlar.”

Tablo 4. Kurum Hakkında Olumsuz Duygular

<i>Alt Tema</i>	<i>Kod</i>	<i>(f)</i>
Olumsuz Duygu	Mesai Arkadaşlarına Karşı Olumsuz Hisler	4
Olumsuz Duygu	Umutsuzluk	4
Olumsuz Duygu	Yetersiz Bina	1

Olumsuz Duygu	Baskı ve Otorite	2
Olumsuz Duygu	Olumsuz Duygum Yok	4
Olumsuz Duygu	Derse Karşı İsteksiz Öğrencilerin Yarattığı Olumsuz Duygular	2
Olumsuz Duygu	Değersizlik	2
Olumsuz Duygu	Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Türkçeyi Anlamamasının Verdiği Negatif His	1

Alt Tema- Gelecek Beklentisi: Bu temada “Kurumunuz hakkında ileriye dönük duygularınız/hisleriniz nelerdir?” sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Tablo 5.’te görüldüğü gibi Öğretmenlerin çoğu (8/20) kuruma ileriye dönük hislerinde umutlu oldukları ve aynı kurumda uzun süre çalışmak istediklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı (7/20) kurumlarının geleceğine karşı umutsuz hissettiklerini belirtirken; bir kısmı (3/20) ileriye dönük hislerinde yenilikçiliğin ve işbirliğinin artmasını; diğer bir kısmı da (2/20) saygı ve demokrasinin daha da çok hissedilmesini beklemektedir. “Uzun süre çalışmak isterim” cevap içeriğine ilişkin bir kadın lise öğretmeni “İleride de çalışmak isterim; huzurlu bir ortamdayım” demiştir. “Umutsuzum” cevap içeriğine ait görüş bir ortaokulda görev yapan bir erkek öğretmen tarafından “İleriye dönük duygularım şu an hissettiklerimden pek farklı değil çünkü bir şey değişeceğine dair fazla umudum yok.” şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 5. Kurumunuz Hakkında İleriye Dönük Duygular

<i>Alt Tema</i>	<i>Kod</i>	<i>(f)</i>
Gelecek Beklentisi	Umutsuzluk	7
Gelecek Beklentisi	Uzun Süre Çalışma İsteği	8
Gelecek Beklentisi	Yenilikçilik ve işbirliği	3
Gelecek Beklentisi	Saygı ve demokrasi	2

Alt Tema- Örgüt İçi İletişim: Bu temada “Kurum/örgüt içi iletişimin size anımsattığı hisler nelerdir? Örnek veriniz.” Sorusuna ilişkin bulgular verilmiştir. Tablo 6.’da görüldüğü gibi öğretmenler en çok (6/20) samimiyet duygusunu hissetmektedir. İkinci en çok hissedilen duygu ise (5/20) huzursuzluk ve dedikodu olmuştur. Öğretmenler sırasıyla aidiyet, iletişimsizlik, değerli olmak ve profesyonellik hislerini kurum içi iletişimin kendilerine anımsattığını belirtmişlerdir. Erkek bir ortaokul öğretmeni “Yeteri kadar açık bir iletişim yok. Söylenmek istenenler açık bir şekilde değil üstü kapalı bir şekilde ifade ediliyor” cümlesi ile “İletişimsizlik” cevap içeriğinin birini oluşturmuştur. Bir diğer erkek

ortaokul öğretmeni “Yine bazı olumsuzluklar da olsa kurum içi iletişim beni mutlu ediyor. Beraber çalışmaktan haz etmediğim birkaç meslektaşım olsa da böyle meslektaşlarımın azınlıkta olması kurum içi iletişimi keyifli hale getiriyor.” diyerek “samimiyet” cevap içeriğine ait bir cümle söylemiştir.

Tablo 6. Kurumdaki İletişimin Anımsattığı Hisler

<i>Alt Tema</i>	<i>Kod</i>	<i>(f)</i>
Örgüt İçi İletişim	Aidiyet	3
Örgüt İçi İletişim	Samimiyet	6
Örgüt İçi İletişim	Profesyonellik	1
Örgüt İçi İletişim	Değerli Olduğumu	2
Örgüt İçi İletişim	Huzursuzluk ve Dedikodu	5
Örgüt İçi İletişim	İletişimsizlik	3

Tema 3: Davranışsal

Davranışsal boyut kapsamında mimik-davranış ve arkadaşlara şikâyet alt temaları işlenmiştir. Bu temalar kapsamında görüşme formunda yer alan sorular ve öğretmenlerin yanıtlarına ait bulgular yer almaktadır.

Alt Tema- Mimik-Davranış: Bu temada “Çalışma ortamınızda ya da toplantılarda arkadaşlarınızla bakışarak/mimiklerle anlık durumu eleştirdiğiniz zamanlar oluyor mu? Örnek verir misiniz?” sorusuna ait bulgular yer almaktadır. Tablo 7.’de olduğu gibi öğretmenlerin çoğu (13/20) çalışma ortamlarında ya da toplantılarda arkadaşlarıyla bakışarak anlık durumu eleştirdiğini belirtmiştir. Öğretmenlerin bir kısmı (4/20) bu durumu bazen yaşadıklarını belirtirken diğer bir kısmı (3/20) bunu yaşamadıklarını belirtmişlerdir. “Evet” cevap içeriğine ait birkaç görüş şu şekildedir: “Evet tabi ki oluyor. Hatta toplantı anında mesajlaşıyoruz.”; “İlla ki oluyor bazen dile getirmediğimiz olayları bakışarak anlatıyoruz.”; “Yakın arkadaşlarım ile bahsedilen konu hakkında olumlu ya da olumsuz bir durumu baş ve göz hareketleri ile birbirimize bildirdiğimiz sıklıkla yaşanan bir şey.”

Tablo 7. Kurumda Durumları Bakışarak/Mimikle Eleştirme

Alt Tema	Kod	(f)
Mimik-Davranış	Evet	13
Mimik-Davranış	Bazen	4
Mimik-Davranış	Hayır	3

Alt Tema: Arkadaşlara Şikâyet: Bu temada “Sohbet ortamınızda kurumunuzun hakkında konuşurken daha çok şikâyetinizi mi yoksa memnuniyetinizi mi belirtirsiniz? Neden?” sorusuna ait bulgular yer almaktadır. Tablo 8.’de görüldüğü gibi öğretmenlerin çoğu (11/20) sohbet ortamlarında kurumları hakkında memnuniyetlerini dile getirdiklerini belirtmiştir. Öğretmenlerin bir kısmı (8/20) sohbet ortamlarında kurumları hakkında şikâyetlerini dile getirdiklerini söylerken bir öğretmen hem şikâyetini hem de memnuniyetini söylediğini belirtmiştir. Kadın bir lise öğretmeni “şikâyet” cevap içeriği ait cümlesini şu şekilde dile getirmiştir “Şüphesiz şikâyet. Bunun nedeni hem problemleri paylaşarak rahatlamak hem de bu şikâyetlere başka bir bakış açısıyla çözüm bulmak.” Bir erkek ortaokul öğretmeni ise “memnuniyet” cevap içeriğine ait düşüncesini şu şekilde ifade etmiştir: “Memnuniyet. İnce düşünceli ve çalışkan bir idari kadromuz var. Çalışan öğretmenlerde birkaç tane dedikoducu veya saygısız olanlar var, ama genel olarak iyi.”

Tablo 8. Sohbet Ortamında Kurum Hakkında Konuşulanlar

Alt Tema	Kod	(f)
Arkadaşlara Şikâyet	Şikâyet	8
Arkadaşlara Şikâyet	Memnuniyet	11
Arkadaşlara Şikâyet	Hem Şikâyet Hem Memnuniyet	1

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda örgütsel sinizm; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutuyla ele alınmış ve görüşme formları bu boyutlara göre hazırlanmıştır. Görüşme formları öğretmenlere uygulanmış; üç

boyut ve üç boyutun alt boyutları şeklinde bulgular elde edilmiştir. Bulgular ışığında ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

Bilişsel boyut kapsamında öğretmenler, kurumlarında belirlenen amaçlar ve yapılanların tutarlı olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca öğretmenler kurumlarında vaat edilenlerin (ödül vb.) tutarlı ve adil olduğu görüşündelerdir.

Duyuşsal boyut kapsamında öğretmenlerin kurumlarını düşününce hissettikleri olumsuz duygular en çok umutsuzluk ve mesai arkadaşlarının varlığı olurken; olumsuz duygu hissetmeyen öğretmenler de bulunmaktadır. Öğretmenlerin kurumları hakkında ileriye dönük duygularının uzun süre çalışmak istedikleri yönünde olmakla beraber umutsuz olan öğretmenler de neredeyse umutlu olanlarla eşit sayıdadır. Öğretmenler, kurum içi iletişim konusunda hissettikleri ise yine neredeyse yarı yarıya samimiyet ve huzursuzluktur.

Davranışsal boyut kapsamında elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin çalışma ortamlarında ya da toplantılarda arkadaşlarıyla bakışarak/mimiklerle anlık durumu eleştirdikleri zamanlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sosyal ortamlarında öğretmenler kurumları hakkında konuşurken genelde memnuniyetlerini dile getirdikleri ulaşılan sonuçlar arasındadır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumlarını tespit etmek amacıyla bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyuttan oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılarak yapılan nicel çalışmalara bakıldığında (Yetim ve Ceylan, 2011; Ergen, 2015; Üreten; 2016) davranışsal alt boyutun “kısmen katılıyorum” düzeyi ile en üstte yer aldığı görülmektedir. Çalışmamızda da öğretmenlerin birbirleri ile bakışarak ya da arkadaşlarına şikâyet ederek bu alt boyutun ön plana çıktığı görülmektedir. Ancak bazı çalışmalarda (Kalağan, 2009; Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Gün, 2015; FitzGerald,2002; Özgan, Çetin ve Külekçi, 2011) ise en düşük ortalamaya sahip sinizm düzeyi duyuşsal alt boyuttur ve “katılmıyorum” düzeyindedir. Çalışmanın üç boyutu için düşünüldüğünde ulaşılan sonuçlar öğretmenler kurumları için olumlu düşünce, duygu ve davranışlar göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Diğer araştırmalar okul yöneticileri ve diğer personel araştırmaya dâhil edilerek yapılabilir
- Yapılan bu nitel çalışma yapılacak başka nicel çalışmalar ile desteklenebilir.

- Bu çalışmada öğretmenlerin cinsiyet ve okul kademesi bilgileri alınmıştır; yapılacak araştırmalarda öğretmenlerin diğer demografik özelliklerine de yer verilip bu kapsamda araştırmalar yapılabilir.
- Kahramanmaraş ili Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerinden toplanan araştırma verileri, diğer ilçelerde de toplanarak profil genişletilebilir
- Devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlere karşılaştırmalı bir araştırma yapılabilir.
- Öğretmenlerin sinik tutum ve davranışları sergilemesine sebep olan değişkenler okul yöneticileri tarafından düzenlenebilir.
- Elde edilen sonuçların yöneticiler tarafından doğru kullanılması ve örgütsel sinizmi tetikleyici unsurların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269.
- Akar, H. (2018). Türkiye'de eğitim örgütlerinde yapılan örgütsel sinizm çalışmalarının içerik analizi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2097-2127.
- Altınöz, M., Çöp, S., Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285-315.
- Brandes, P. and Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. *Employee health, coping and methodologies*, 233-266.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational cynicism: It's nature, antecedents and consequences. *The University of Cincinnati*, USA.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Elif, İ. (1994). *Yönetimde kalite kontrol çemberleri ve uygulamadan örnekler*. Uludağ Üniversitesi.

- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 514-524.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fitzgerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University Of Cincinnati.
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algularına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. Yönetimde yeni yaklaşımlar. *HB Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Eds.)*, Pegem Akademi Yayınları.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Akdeniz Üniversitesi.
- Kanter, D. L. and Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. Jossey-Bass.
- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel sinizm bağlamsal performans ve etik ideoloji*. Nobel Yayıncılık.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özgan, H., Çetin, B., Külekçi, E. (2011). İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), ss. 69-84.
- Özgener, Ş., Öğüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar (İçinde, M. Özdevecioğlu, H. Karadal (Ed.) (1. Baskı sy. 54-68)*, İlke Yayınevi.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm*. Detay Yayıncılık.

- TDK (Türk Dil Kurumu), 2020. Sinizm, http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.5c166e48b2c4f8.55083450 (20.11.2020).
- Turner, J. H. and Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Üreten, Z. K. (2016). *Sağlık meslek gruplarının örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma: kamu hastanesi ile özel hastane karşılaştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yetim, S., A. & Ceylan, Ö., Ö. (2011). “Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma”, *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), ss. 682-695.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.