SINIF ÖĞRETMENİ SİNİZM YAŞARSA: BİR İLKOKULDA YAŞANAN SİNİZMİN İNCELENMESİ

Asiye TOKER GÖKÇE[1], Bilal KOÇ[2]

[1]Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kocaeli / Türkiye
[2]Milli Eğitim Bakanlığı Hisareyn İlkokulu, Kocaeli / Türkiye

Öz: Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin yaşadığı sinizmi ve bu durumun öğretmenlerin mesleğini icra etmelerine yansımasını ortaya koymaktır. Nitel desende, durum çalışması ile yürütülen araştırmanın çalışma grubunu, Kocaeli ilinde Gölcük ilçesinde bulunan kamu okullarında görev yapan 10 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma için gereken veri, yarı yapılandırılmış görüşmelerle elde edilmiştir. Araştırma verileri betimsel ve içerik analizi ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin sinizmi düşünce, duygu ve davranış boyutunda yaşadıkları; örgütsel sinizmin nedeninin güvensizlik, adaletsizlik, iletişimde kısıtlılık, engelleyici tutumlar olduğu; örgütsel sinizmin sonucunda da iletişimin azaldığı ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanlar, örgütsel sinizmin ortadan kaldırılmasına ilişkin okulda fikir birliğinin sağlanması, liyakatli ve lider yöneticilerin göreve gelmesini önermişlerdir.

Anahtar Kelimeler: İlkokul, Eğitimde Etkililik, Sınıf Öğretmeni, Örgütsel Sinizm

GİRİŞ ve KURAMSAL ÇERÇEVE

Günümüzde sürekli bir gelişme ve değişme gösteren toplumlar gibi örgütler de sürekli bir gelişme ve değişim içindedir. Örgütler gelişen rekabet ortamında etkililiğini ve verimliliğini sürdürebilmek için de fiziki olduğu kadar çalışanların donanımlarını gözetmelidir. Bu bağlamda, yöneticilerin çalışanların duygu ve düşüncelerini dikkate alması gerekir.

Çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum sergilemesine örgütsel sinizm denir. Örgütsel sinizm yaşayan bireyler, çalıştıkları örgütün kararlarına karşı inançsızdır ve niyetlerine güven duymazlar. Ayrıca yöneticilerin gerçek karakterlerini yansıtmadıklarını düşünürler (Helvacı ve Çetin, 2012). Örgütsel sinizm, örgüt ve birey üzerinde negatif yönde sürekli bir etki oluşturmaktadır (Demirtaş vd, 2016). Sinizm yaşanan örgütlerin etkililiği ve verimliliği olumsuz yönde ilerler. Bu nedenle, sağlıklı bir örgüt iklimi için örgütsel sinizm yaşanmamalı; görüldüğünde ortadan kaldırmaya yönelik adımlar atılmalıdır.

Eğitim örgütlerinde de sinizm yaşanabilir. Sinizm yaşayan bir öğretmen okulun gelişimine katkıda bulunmaya gönüllü olmadığı gibi diğer öğretmenlerin okulu geliştirmek için katkıda bulunmayacağını düşünür; okuldaki hak etmeyen kişilerin daha itibar göreceğini, işlerin daha iyiye değil daha kötüye gideceğini düşünür. Bu bakımdan, sinizm yaşayan bir öğretmen okulun gelişiminde önemli bir engel olabilir (Kalağan ve Güzeler, 2010). Temel eğitimin en önemli basamağı olan ilkokul eğitimi, bireyleri gerek karakter oluşumunda, gerek hayata hazırlamada hayati öneme sahiptir. Bu dönemi bilişsel, duyuşsal ve beceri bakımından başarılı biçimde tamamlayan bireyler, hayata sağlam bir temel ile başlamış olur. Dolayısıyla ilkokul, sağlıklı ve başarılı bir toplumun oluşması ve sürdürülmesi için hayati öneme sahiptir. Çeşitli yazarlar (Güven ve Esmek, 2018; Can 2013) da öğrencilerin ilkokul eğitimi sırasında başarı kimliği geliştirdiğini; bilgi, beceri ve değer edindiklerini; böylece bilişsel ve duyuşsal yönden geliştiğini ifade etmektedir.

Bireylerin yaşamında çok önemli bir yere sahip olan sınıf öğretmenlerinin okulda sinizm yaşaması, sınıf öğretmeninin eğitime katkılarını azaltacak; dolayısıyla öğrencilerin gelişimin olumsuz etkileyecektir. Bu çalışmanın sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm durumlarını ortaya koyarak, öncelikle öğretmenlere, eğitimde politika yapıcılarına ve okul yöneticilerine, örgütsel sinizmin nedenlerini ve yansımalarını

anlamaları bakımından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma ile okullarda yaşanan sinizmi ortadan kaldırma çabalarına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Örgütsel Sinizm

Sinizm tarihsel olarak Antik Yunan'a kadar ulaşan bir felsefi akımdır. Sinizmin tarihi, M.Ö 4. yy.'a kadar uzanır. Yunanca "kyon" anlamına gelen köpek kelimesinden türemiştir (Dean vd., 1998). Sinizm toplumsal hayatın her alanında görülebileceği gibi örgütlerde ve iş yaşamında da görülebilmektedir (Torun ve Çetin, 2015). Sinizmin iş hayatındaki varlığı örgütsel sinizmdir. Sinizm eğilimi bireyin kendi kişilik özellikleri ve hayata bakış açısından kaynaklanıyorsa 'genel sinizm', örgütsel faktörleri esas alan durumlardan kaynaklanıyorsa 'örgütsel sinizm' olarak adlandırılır (Erdost vd., 2007). Örgütsel sinizmin alan yazında en çok kullanılan tanımı Dean ve arkadaşlarına (1998) aittir. Söz konusu yazarlara göre örgütsel sinizm bireylerin çalıştıkları örgüte yönelik olumsuz inanç, duygu ve davranışlarını içeren bir tutumdur. Örgütsel sinizm bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır. Sinizmin bilişsel boyutu inançlara ve tecrübelere yönelik kısmıdır. Bu boyutta göre bireyler örgütün dürüstlükten ve adaletten uzak olduğu inancı içindedir. Çalışanlar örgütte kişisel menfaatlerin yüksek, örgütün ilke ve değerlerinin bulunmadığını, yapılan yapılmak istenen her işte bir art niyet aramaktadır.

Sinizmin duygusal boyutunda, bireyler örgüte karşı olumsuz inançlar besledikleri gibi olumsuz duygular da besleyebilirler (Dean vd., 1998). Dean ve arkadaşları (1998) bu boyutu tanımlarken Izard (1977) yapmış olduğu çalışmada sinik tutumlarının duygusal bileşenlerini kavramsallaştırmıştır. Bu bileşenler, her biri hafif ve güçlü bir biçimde tanımlanan, dokuz temel duygudan oluşmaktadır. Bu duygular ilgi-heyecan, haz-neşe, şaşkınlık-ürkmek, üzüntü-ızdırap, öfke-hiddet, bıkkınlık- iğrenme, küçümseme-hor görme, endişe-dehşet şeklindedir. Sinizmin duygusal boyutu, bilişsel boyutun somutlaşmış halidir (Dean vd., 1998).

Sinizmin davranışsal boyutu ise örgüte karşı olumsuz davranışların olmasıdır. Bu davranışlar sözle, hareketlerle, mimiklerle olabilir. Sinizm yaşayan çalışanlar şikâyette etme, aşağılama, eleştirel konuşma, alaycı tavır, karamsar tahmin, kinayeli söz ve davranışta bulunabilirler (Dean vd.,1998; Tunçel, 2020; Jafarguliyeva, 2020).

AMAÇ

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm durumu ve bu sinizmin öğretmenlerin mesleğini icra etmelerine yansımasını ortaya koymaktır. Araştırmanın problem cümlesi "Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm durumu ve bu sinizmin öğretmenlerin mesleğini icra etmelerine yansıması nasıldır?" biçimindedir. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Sınıf öğretmenleri örgütsel sinizmi nasıl yaşamaktadır?
2. Sınıf öğretmenlerinin yaşadığı örgütsel sinizmin nedenleri nelerdir?
3. Sınıf öğretmenlerinin yaşadığı örgütsel sinizm eğitim öğretim faaliyetlerine nasıl yansımaktadır?
4. Sınıf öğretmenlerinin yaşadığı örgütsel sinizmin okul yönetimi, meslektaşlar, veliler ve diğer okul çalışanları ile ilişkisine yansıması nasıldır?
5. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizmi ortadan kaldırmak için önerileri nelerdir?

Bu çalışmanın, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm durumlarını ortaya koyarak, öncelikle öğretmenlere, Milli Eğitim politika yapıcılarına ve okul yöneticilerine, örgütsel sinizmin nedenlerini ve yansımala-

rını anlamaları bakımından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma ile okullarda yaşanan sinizmi ortadan kaldırma çabalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAPSAM

Bu çalışmanın çalışma grubunu Kocaeli ilinde Gölcük ilçesinde bulunan kamu okullarında, 2021–2022 yılında görev yapan 10 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Katılımcılara yönelik tanımlayıcı bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri

	Yaş	Cinsiyet	Eğitim durumu	Mesleki Deneyim Süresi (Yıl)	Şu An Çalıştığı Kurumda Bulunma süresi (Yıl)
Ö1	34	Kadın	Lisans	9	1
Ö2	32	Erkek	Lisans	6	2
Ö3	38	Kadın	Lisans	16	4
Ö4	40	Kadın	Lisans	12	12
Ö5	38	Erkek	Lisans	13	10
Ö6	30	Erkek	Lisans	5	1,5
Ö7	30	Erkek	Lisans	8	1
Ö8	31	Kadın	Yüksek Lisans	8	2
Ö9	30	Kadın	Lisans	8	5
Ö10	35	Erkek	Lisans	12	5

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların yarısının (n=5) erkek, diğer yarısının kadın (n=5) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla cinsiyet eşit dağılım göstermektedir. Katılımcıların yaşları 30 ile 40 arasında değişmektedir. Katılımcılardan sadece biri yüksek lisans öğrenimine sahipken diğerlerinin lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki deneyimleri 5-16 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların çalıştıkları kurumda bulunma süreleri ise 1-12 yıl arasıdır.

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışması biçiminde yürütülmüştür. Durum çalışması, bir olgu veya olayı meydana getiren ayrıntıları görmek ve tanımlamak, bir olaya ilişkin olası açıklamaları geliştirmek ve bir olayı değerlendirmek amacıyla kullanılır (Büyüköztürk vd., 2012). Çalışma için gereken veri yarı yapılandırılmış görüşmelerle elde edilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formu ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Bu form "örgütsel sinizm durumları nasıldır", "örgütsel sinizm nedenleri nedir; örgütsel sinizminin öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerine yansıması nedir; örgütsel sinizminin, öğretmenlerin okul yönetimi, meslektaşları, veliler ve diğer okul çalışanları ile ilişkisine yansıması nedir; örgütsel sinizmi ortadan kaldırmak için neler yapılabilir" sorularından oluşmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun oluşturulmasında uzman görüşü alınmıştır. Kişisel veri formu ise yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslekte deneyim süresi ve çalışılan kurumda geçirilen çalışma süresi olmak üzere beş sorudan oluşmaktadır.

Veri Toplama Süreci

Araştırma için gereken veri, yarı yapılandırılmış görüşmelerle elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde, araştırmacı ihtiyaç durumunda alt sorulardan da yararlanabilmektedir (Yüksel vd., 2007). Yarı yapılandırılmış görüşmeler sınıf öğretmenleriyle yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler öncesinde katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan sınıf öğretmenleri ile onların belirledikleri gün ve saatte görüşülmüştür. Tüm görüşmeler öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sessiz, sakin bir ortamda yapılmıştır. Görüşmeler, her bir katılımcı ile yaklaşık 20 dakika sürmüş; veri toplama süreci toplamda bir ay sürmüştür. Görüşmeler katılımcıların izni alınarak, ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır.

Veri Analizi

Kayıt altına alınan görüşmeler, yazılı dökümleri çıkarılarak deşifre edilmiştir. Elde edilen verinin, analizinde betimsel ve içerik analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın birinci alt problemi için elde edilen veri betimsel analiz ile analiz edilmiştir. Birinci alt problem örgütsel sinizmin boyutları olan düşünce, duygu ve davranış boyutu çerçevesinde ele alınmıştır. Diğer alt problemler için elde edilen verinin analizinde ise içerik analizinden faydalanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2006) göre ulaşılan verileri betimleyebilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak içerik analizinin temel amacıdır. İçerik analizi sistematik bir yapıdadır ve ilk aşamasında, görüşme kayıtları çözümlenerek yazılı bir belge haline getirilir. Yazılı dokümanda yer alan veriler iki kişi tarafından okunur ve kodlamalar yapılır. Temalara uygun şekilde verilerin düzenlenmesi, tanımlanması ve bulguların yorumlanması aşamaları gerçekleştirilir. Araştırmanın güvenilirlik hesaplaması için Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği güvenirlik formülü (Güvenirlik = Görüş Birliği/ (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) × 100) kullanılmıştır. Bu süreç sonunda %80 oranında araştırmacılar arası kodlama uyumu elde edildikten sonra ortak olmayan kodlar üzerinde tartışarak bir fikir birliğine varılmıştır.

BULGULAR

Çalışmanın bulguları aşağıdaki başlıklar altında toplanarak yorumlanmış ve araştırmanın alt sorularının yanıtlanmasına çalışılmıştır.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Durumu

Araştırmaya katılan 10 öğretmenden dokuzunun okullarında sinizm yaşadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin dokuzu örgütsel sinizmi düşünce boyutuyla deneyimlemektedir. Katılımcılar, yaşadığı sinizmin okula karşı olumsuz düşüncelere neden olduğunu ifade etmiştir. Bazı öğretmenlerin bu konudaki görüşleri aşağıdaki gibidir;

"Evet, okula karşı olumsuz düşüncelerim var. Bazı öğretmenlere karşı daha toleranslı davranıldığını düşünüyorum." (Ö9).

"Okuluma karşı olumsuz düşüncelerim var. Hem bazı öğretmen arkadaşlar hem de okul müdürünün çok iyi niyetli olmadığını düşünüyorum" (Ö7).

Katılımcıların altısı örgütsel sinizmi düşünce boyutundan bir sonraki aşamaya geçmiş duygu boyutuyla deneyimlemektedir. Katılımcılar sinizmin duygularına yansıdığını ve bir kendilerini boşlukta, huzursuz ve güvensiz hissettiklerini ifade etmiştir. Bazı öğretmenler bu konudaki görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

"Adaletsizlik var. Bu da her zaman olmasa bile güvensizlik yaratıyor. Aynı durumda öğretmene şartsız izin verilirken bana acaba gitmesen mi, rapor mu alsan deniliyor." (Ö8).

"Duygularıma yansıyor. Selamlaşmak yok. Boşluk hissettiriyor. Okula sadece işe gidip geliyorum. Öğretmenlik bir iş değil çocuklara bir şeyler katmaktır. Ama şu durumda bir iş oldu. Zevk almıyorum." (Ö3).

Katılımcıların dördü örgütsel sinizmi davranış boyutuyla deneyimlemektedir. Katılımcılar sinizmin davranışlarına yansıdığını; doğal davranmadıklarını ve uzaklaşmak istediklerini ifade etmiştir. Bazı öğretmenlerin bu konudaki görüşleri aşağıdaki gibidir;

"Okuldan bir an önce uzaklaşmak istiyorum." (Ö4).

"Yaptıklarımın karşılığı olarak okulda istenmediğimi gördüm. Benim başarılarım verdiğim emeklerin önü kesildi. Ben çabaladıkça kurs açmaya çalıştıkça bir şeyleri düzeltmeye çalıştıkça önüm kesildi. Bana destek olunması gereken yerde böyle durumları görünce ilk önce olumsuz düşünceler gelişti. Sonra duygulara dönüştü. En sonda neden istenmediğim yerde duruyorum dedim. Artık okuldan ayrılmak istiyorum." (Ö5).

Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadığı Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Öğretmenlerin güvensizlik, iletişimde kısıtlılık, adaletsiz tutumlar, engelleyici tavırlar, bakanlıktan kaynaklanan sorunlardan dolayı sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir. Katılımcılardan bazıları örgütsel sinizmin okul yönetimine karşı güvensizlikten kaynaklandığını, okul yöneticileri ile aralarında bir bağ olmadığını ifade etmiştir. Bazı öğretmenler bu konudaki görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

"Güvenmiyorum. Mesleğin onuruna yakışmayacak şekilde ikiyüzlü tavırlar olduğunu düşünüyorum." (Ö7).

"Okulumda öğretmenler ile okul idaresi arasında bir bağ yok. Herhangi bir durumda okul idaresine karşı güvenim yok." (Ö1).

Öğretmenler, okul yöneticileri ile aralarında bir bağ olmadığını, iletişimin kopuk olduğunu ve bir fikir birliğine varılamadığını ifade etmiştir. Bazı öğretmenlerin bu konudaki görüşleri aşağıdaki gibidir;

"Öğretmenler ve okul idaresi arasında bir boşluk var. Öğretmenlerin idareden, idarenin öğretmenlerden haberi yok. İletişimsizlik var." (Ö3).

"Öğretmenler ile aramda hiçbir sıkıntı yok ama okul idaresi bizi yok sayıyor. Hiçbir bilgi alışverişi fikir alma yok." (Ö4).

Öğretmenlerin bazıları okul ortamında ayrımcılığın çok fazla olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca bazı kişilere ayrıcalıklı davranıldığını ifade etmiştir. Bazı öğretmenlerin bu konudaki görüşleri aşağıdaki gibidir;

"Adaletsizlik var. Her zaman olmasa bile güvensizlik yaratıyor. Aynı durumda bir öğretmene şartsız izin verilirken bana acaba gitmesen mi, rapor mu alsan deniliyor." (Ö9).

"Okulda öğretmenler haricinde diğer personeller daha bir kıymetli daha değerli. Herhangi bir işleyişte iş yapması için personele bir şey yaptırmak istediğimizde karşımızda idareyi buluyoruz. Öğretmenler arasında bile bir ayrımcılık yapılıyor." (Ö3).

Öğretmenler, okula büyük katkı sağladıkları halde engellendiklerini, bazı etkinlikleri yapma konusunda desteklenmediklerini ve bunun örgütsel sinizme neden olduğunu vurgulamıştır. Bir öğretmenin bu konudaki görüşü aşağıdaki gibidir;

"Ben bu okula yıllarımı verdim. Çok emeğim var bu okulda madalyalar kupalarım var. Okulumun adını çok duyurdum farklı alanlarda. Sonra bu yaptıklarımın karşılığı olarak okulda istenmediğimi gördüm.

Benim başarılarım verdiğim emeklerin önü kesildi. Ben çabaladıkça kurs açmaya çalıştıkça bir şeyleri düzeltmeye çalıştıkça önüm kesildi. Bana destek olunması gereken yerde böyle durumları görüyorum." (Ö5).

Bazı öğretmenler örgütsel sinizmin bakanlık ile ilgili sorunlardan kaynaklandığını ifade etmiştir. Bakanlığın öğretmenlerin görüşlerini önemsememesi gibi nedenlerle öğretmenler kendilerini kukla gibi hissetmektedir. Bir öğretmenin bu konudaki görüşü aşağıdaki gibidir;

"*Okul idaresinin bireysel tutumu olarak değil ama bakanlığın öğretmenlerin görüşlerini almayışından dolayı eksik kaldığını düşünüyorum." (Ö2).*

Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadığı Örgütsel Sinizmin Eğitim-Öğretim Faaliyetlerine Yansıması

Sinizmin, öğretmenleri meslekten soğumalarına ve sınıf dışı etkinlikleri ertelemelerine veya yapmamalarına neden olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm nedeniyle öğretmenler meslekten soğuduklarını, sevmediklerini ve mesleği bırakmayı düşündüklerini ifade etmektedir. Özellikle yaptıkları işten zevk almadıklarını ve okuldan uzaklaşmak istediklerini vurgulamışlardır. Bazı öğretmenlerin bu konudaki görüşleri aşağıdaki gibidir;

"Okula sadece işe gidip geliyorum. Öğretmenlik bir iş değil çocuklara bir şeyler katmaktır. Ama şu durumda bir iş oldu. Zevk almıyorum." (Ö3).

"Mesleği seviyorum işimi hakkıyla yapmaya çalışıyorum. Mümkün olsa mesleği bırakırım." (Ö2).

Öğretmenler okul yöneticileri ile karşılaşmak ve izin için görüşmek istemedikleri için sınıf içi etkinlik yapmaktan kaçınmaktadır. Bir öğretmenin bu konudaki görüşü aşağıdaki gibidir;

"Sınıf içinde etkilenmiyorum. Ama sınıf dışında yapılacak bir etkinlikte idare ile temas etmem gerekeceği için etkileniyor. İzin almak zorunda olduğum için görüşmemek adına etkinliklerimi iptal ediyorum." (Ö3).

Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadığı Sinizmin Diğer Kişiler ile İlişkisine Yansıması

Veri analizi sonucunda, katılımcıların, sinizm nedeniyle, velilerle iletişimden kaçındığı ve okul yönetimiyle de informal ilişkisini azalttığı ortaya çıkmıştır. Bir öğretmenin bu konudaki görüşü aşağıdaki gibidir;

"Veliler ile ilgili problem yaşıyorum bu durumdan. Veliler ile ilgili herhangi bir durum olduğunda geri çekiliyorum. Sessiz kalmaya çalışıyorum. Çünkü velinin yanında bana bağırmaya çalışan veli şikâyet ettiğinde arkamda duracağını düşünmüyorum." (Ö1).

Öğretmenlerin çoğunluğu daha fazla gerginlik olmasını istemedikleri için okul yöneticileri ile sadece resmi ilişki kurduğunu, çok fazla iletişime girmediklerini ifade etmiştir. Bazı öğretmenlerin bu konudaki görüşleri aşağıdaki gibidir;

"Okul idaresi demeyelim ama okul müdürü ile aramda resmiyet dahil hiçbir ilişki olmasını istemem ama maalesef resmi olarak muhatap olmak zorundayım. " (Ö7).

"Okul idaresi öğretmenlere farklı davrandığı için okul idaresine güvenim yok. O yüzden sadece resmiyette kalmayı tercih ediyorum. Daha fazla gerilmek istemiyorum." (Ö9)

Sınıf Öğretmenlerinin Okullarda Sinizmi Ortadan Kaldırmak İçin Öneriler

Sinizmin ortadan kaldırılması için okulda öğretmenlerin de fikrinin alınması ve liyakatli kişilerin yönetici olması konusunda öneriler sunulmuştur. Öğretmenler konuşarak ortak karar almanın ve fikir birliği-

nin örgütsel sinizmi ortadan kaldırabileceğini düşünmektedir. Bir öğretmenin (Ö1) bu konudaki görüşü aşağıdaki gibidir;

"Bu durumlara düşmemek için her şeyin oturup konuşulması gerekiyor. Herkesin fikri sorulmalı. Beraber karar alınmalı."

Öğretmenler okul yöneticilerinin liderlik özelliği olan eğitimli bireylerden oluşmasının örgütsel sinizmi ortadan kaldırabileceğini vurgulamaktadır. Öğretmenler yöneticilerin insan kaynakları veya iletişim konusunda eğitim almasının ve yöneticilik ruhu olan kişilerden oluşmasının önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bazı öğretmenlerin bu konudaki görüşleri aşağıdaki gibidir;

"Okul yöneticileri öğretmenlikten gelen kişiler olmalı. Ama çok iyi irdelenmeli gerçekten yöneticilik ruhu olan kişiler bu işi sahiplenecek kişiler seçilmeli." (Ö10).

"Müdürler üst düzeyde yöneticilik eğitimleri almalı. Özel sektör gibi tabii ki yönetilmemeli ama çalışana yaklaşım konusunda yararlı olacağını düşünüyorum." (Ö9).

SONUÇ

Örgütsel sinizm öğretmenler tarafından tüm boyutları ile hissedilen bir durumdur. Bu çalışmada, öğretmenler örgütsel sinizme karşı olumsuz düşünceleri olduğunu, huzursuzluk ve güvensizlik duygularının hakim olduğunu belirtmişleridir. Bu duygu ve düşüncelerinin davranışlarına yansıdığını doğal davranmadıklarını ve etrafındaki kişilerden uzaklaştıklarını ifade etmişlerdir. Çalışma bulguları alan yazın ile uyumludur. Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sinizmi en çok düşünce ve duygu boyutunda hissettiği belirtilmiştir. Araştırmada elde edilen bir diğer önemli bulgusu ise öğretmenlerin algıladığı örgütsel sinizm nedenleridir. Bu araştırmada öğretmenler, örgütsel sinizmin adaletsizlik, iletişimde kısıtlılık, engelleyici tutumlar, bakanlıktan kaynaklanan sorunlar nedeniyle oluştuğunu ifade etmiştir. Gök ve Ünal (2021) da benzer şekilde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizmini incelemiş; benzer nedenlere ulaşmıştır. Araştırma bulgularında yer alan sonuçlarından bir diğeri ise öğretmenler örgütsel sinizm nedeni ile meslekten soğumaları ve sınıf aktivitelerini yapmaktan kaçınmaktadır. Kurtulmuş ve Yiğit (2016) de örgütsel sinizmin öğretmenler üzerinde meslekten soğumaya kadar giden bir tükenmişliğe neden olduğunu belirtmektedir.

Araştırmada katılımcılar, örgütsel sinizmin özellikle veliler ve okul Yönetimi ile olan iletişimi etkilediğini ifade etmiştir. Yazıcıoğlu (2019) da örgütsel sinizmin kurum içi iletişimi engelleyen bir durum olduğu belirlemiştir. Araştırmada örgütsel sinizmi ortadan kaldırmak için öğretmenlerin önerileri incelendiğinde, liderlik özellikleri olan ve eğitim alan bireylerin yönetici olmaları gerektiğini vurgulanmıştır. Yapılan çalışma ile benzer şekilde yürütülen çalışmada da, Özdem ve Sezer'in (2019) okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik tarzları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada da vurgulanmış ve liderlik özeliği olan okul müdürlerinin örgütsel sinizmi ortadan kaldırmada önemli olduğu belirlemiştir.

Bu çalışmanın sonucunda sınıf öğretmenleri tarafından örgütsel sinizmin tüm boyutları ile algılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm öğretmenler üzerinde iletişimi kısıtlama ve meslekten soğumaya kadar giden önemli sorulara neden olmaktadır. Öğretmenler örgütsel sinizmin, ancak liderlik özelliği olan yöneticiler ve kurum içinde fikir birliğinin sağlanması ile ortadan kaldırılabileceğini düşünmektedir. Bu nedenle özellikle liderlik konusunda eğitimlerin verilmesi; yöneticilerin liyakatli kişilerden seçilmesi; kurum içi iletişimin artırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi

Can, G. (2003). Kişilik Gelişimi. Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi (s. 125-163). Ankara: Pegem Yayıncılık.

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

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

Erdost, H., Karacaoğlu, K., ve Reyhanoğlu M. (2007). "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi" *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı,* Sakarya Üniversitesi s. 514- 524.

Gök, E. B. ve Ünal, C. G. (2021). Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Sinizm Algıları, Nedenleri ve Örgütsel Sonuçları. *Asya Studies*, 5(16) , 95-106.

Güven, S., ve Esmek, M. (2018). İlkokul öğrencilerinin okula dair algılarının resim analiziyle tespit edilmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 11(36), 508-527.

Helvacı, M.A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi. *Turkish Studies, 7(3): 1475-1497.*

Huberman, A. M., ve Miles, M. B. (1994). Data Management And Analysis Methods. In N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook Of Qualitative Research* (pp. 428–444). Sage Publications, Inc.

Izard, C. E. (1977). *Differential Emotions Theory. In Human Emotions* (pp. 43-66). Springer, Boston, MA.

Jafarguliyeva, N. (2020). Beyaz yakalı çalışanların örgütsel sessizlik tutumlarına göre sınıflandırılması ve örgütsel sessizliğin örgütsel sinizm üzerinde etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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

Kurtulmuş M. ve Yiğit B. (2016). İşe Yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 12(3), 860-871.

Özdem, G. ve Sezer, S. (2019). The relationship between solution-focused school leadership and organizational cynicism, organizational commitment and teachers' job satisfaction. *International Journal of Progressive Education*, 15(1), 167-183

Torun, Y. ve Çetin, C. (2015). Örgütsel sinizmin kuşaklar bazında değerlendirilmesi. *İş ve İnsan Dergisi*ü, 2 (2) , 137-146.

Tunçel, İ. (2020). X ve Y Kuşağı Bağlamında Örgütsel Sinizm. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Estitüsü, Edirne.

Yazıcıoğlu, N. (2019). Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. (6. baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yüksel, A., Mil, B. ve Bilim, Y. (2007). Nitel Araştırma: Neden, Nasıl, Niçin? (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

13. ULUSLARARASI SOSYAL BEŞERİ VE EĞİTİM BİLİMLERİ KONGRESİ

13th INTERNATIONAL CONGRESS ON SOCIAL SCIENCES-HUMANITIES AND EDUCATION



EDITORS

PROF. DR. AYHAN AYTAÇ

PROF. DR. GÜLSEN DEMİR

PROF. DR. MİHALİS MİCHAEL KUYUCU

PROF. DR. MUAMMER CENGİL

01-02-03 ARALIK 2022 İSTANBUL – TÜRKİYE

01-02-03 DECEMBER 2022 ISTANBUL - TURKIYE

www.sosyalbeseriveegitimbilimlerikonferansi.org

13. ULUSLARARASI SOSYAL BEŞERİ VE EĞİTİM BİLİMLERİ KONGRESİ

KONGRE BAŞKANI
Prof. Dr. Muammer CENGİL

KONGRE EŞ BAŞKANI
Prof. Dr. Gülsen DEMİR

KONGRE DÜZENLEME KURULU BAŞKANI
Prof. Dr. Mihalis Michael KUYUCU

Güven Plus Grup A.Ş. Yayınları: 64/2022
15 ARALIK-2022

Yayıncı Sertifika No: 52866
E-ISBN: 978-625-7367-75-2
Güven Plus Grup A.Ş. Yayınları

Bu kongre kitabının her türlü yayın hakkı GÜVEN PLUS GRUP DANIŞMANLIK A.Ş. YAYINLARI'na aittir. Yayınevinin yazılı izni olmadan, kitabın tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla basımı, yayını, çoğaltımı ve dağıtımı yapılamaz. ***Kitapta yer alan her bölüm ve makale/ bildirilerin sorumluluğu, görseller, grafikler, direkt alıntılar ve etik kurul ve kurum iznine yönelik sorumluluk ilgili yazarlara aittir. Bu yönde Oluşabilecek Herhangi Hukuki bir olumsuzlukta Yayınevi başta olmak üzere kitabın hazırlanmasına destek sağlayan kurumlar, kitabın düzenlenmesi ve tasarımından sorumlular kurum(lar) ve kitap editörleri, hakemler, düzenleme kurulu, kongre kurulları, bilim kurulu ve diğer kurullar ile yayınevi hiçbir konuda "maddi ve manevi" bir yükümlülük ve hukuki sorumluluğu kabul etmez ve etmesi istenemez; hukuki yükümlülük altına alınamaz. Her türlü hukuki yükümlülük ve sorumluluk "maddi ve manevi" yönden ilgili bölüm yazar(lar)ına aittir. Bu yöndeki haklarımızı maddi ve manevi yönden GÜVEN PULUS GRUP DANIŞMANLIK "YAYINCILIK"A.Ş. olarak ve kongre kurulları adına saklı tutarız. Herhangi bir hukuki sorunda/durumda İSTANBUL mahkemeleri yetkilidir.*** Güven Plus Grup Danışmanlık bünyesinde hazırlanan ve yayınlan bu eser ISO: 10002:2014-14001:2004-9001:2008-18001:2007 belgelerine sahiptir. Bu eser TPE "Türk Patent Enstitüsü" tarafından "Güven Plus Grup A.Ş.2016/73232" ve "2015/03940" nolu tescil numarası ile markalı bir eserdir. Bu bilimsel/akademik kongre kitabı ulusal ve uluslararası nitelikte olup, ***"2019 yılı akademik teşvik kriterleri kapsamında olup, 17/01/2020 tarihli ve 31011 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 16/1/2020 tarihli ve 2043 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı Uyarınca ilgili yayınlanan yönetmelik kapsamında değerlendirilmekte"*** olup, akademik teşvik kriterlerini karşılamaktadır. Çok bölümlü ve yazarlı olan bu kongre kitabı E-ISBN'li olup Kültür Bakanlığı Milli Kütüphaneler tarafından ve 18 Farklı Dünya Ülkesiyle Anlaşmalı olan Milli Kütüphanenin E Erişim sistemi tarafından da taranmaktadır. Bu kitap maddi bir değer ile alınıp satılamaz. Kitap bölüm yazarlarından, destekleyenlerden, kitap emeği geçenlerden Güven Plus Grup A.Ş. Yayıncılık herhangi bir maddi bir gelir elde etmemiş ve talepte bulunmamıştır. Kitap yer alan bölüm, makalelerden alıntı yapmak ve ilgili bölüm ile makaleye atıf yapılmak koşulu ile kaynak gösterilmek üzere bilimsel ya da ilgili araştırmacılar tarafından kullanılabilir. ***Yayın evimiz ve kongre kurulları kişisel verilerin korunması ve özel hayatın gizliliği kanunlarına uygun hareket eder. Kongre katılımcılarının da bu yönde hareket etmesini zorunlu kılar. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin olarak işbu kongre kitabına sahip olan bireylerin ilgili kanun, yönetmelik ve uygulamalara göre hareket etmesi bir zorunluluktur. Bunun aksi hareket edenler oluşan hukuki, maddi ve manevi sorun ile zorunlulukları peşinen kabul etmiş sayılır.***

Metin ve Dil Editörleri
Prof. Dr. Ayhan AYTAÇ
Prof. Dr. Asuman Seda SARACALOĞLU
Prof. Dr. Çetin YAMAN
Prof. Dr. E. Selcen DARÇIN
Prof. Dr. Fatih ÇATIKKAŞ
Prof. Dr. Giray Saynur DERMAN
Prof. Dr. Gülsen DEMİR
Prof. Dr. Gülten HERGÜNER
Prof. Dr. Mihalis Michael KUYUCU
Prof. Dr. Muhammad SAFDAR BHATTI
Prof. Dr. Mohammad Nazim UDDIN
Prof. Dr. Muammer CENGİL
Prof. Dr. Mustafa TALAS
Prof. Dr. Yakup CİVELEK
Doç. Dr. Ali Serdar YÜCEL
Doç. Dr. Gökşen ARAS
Doç. Dr. Selvinaz SAÇAN
Dr. Öğr. Üye. Ayça GÜRKAN
Dr. Öğr. Üye. Senai YALÇINKAYA
Dr. Öğr. Üye. L. Santhosh KUMAR

Kapak ve Grafik Tasarım
Öğr. Gör. Ozan KARABAŞ
Ozan DÜZ

Sayfa Düzeni
Burhan MADEN

Baskı-Cilt
GÜVEN PLUS GRUP DANIŞMANLIK A.Ş. YAYINLARI®
Kayaşehir Mah. Başakşehir Emlak Konutları, Evliya Çelebi Cad. 1/A D Blok K4 D29 Başakşehir İstanbul Tel: +902128014061- 62 Fax:+902128014063
Mobile:+9053331447861

KİTAP/DERGİ/KONGRE İMTİYAZ SAHİBİ
GÜVEN PLUS GRUP DANIŞMANLIK A.Ş. YAYINLARI®
Kayaşehir Mah. Başakşehir Emlak Konutları, Evliya Çelebi Cad. 1/A D Blok K4 D29 Başakşehir İstanbul Tel: +902128014061-62-63 - +905331447861
info@guvenplus.com.tr, www.guvenplus.com.tr