



The Investigation of the Relationship Between Teachers' Organizational Cynicism, Organizational Citizenship, and Burnout Levels[#]

Seda Kaya^{1,a,*}, Seyithan Demirdağ^{1,b}

¹Faculty of Education, Zonguldak Bülent Ecevit University, Zonguldak, Türkiye

*Corresponding author

Research Article

Acknowledgment

[#]This study is a part of master's thesis

History

Received: 21/09/2023

Accepted: 20/09/2024



This paper was checked for plagiarism using iThenticate during the preview process and before publication.

Copyright © 2017 by Cumhuriyet University, Faculty of Education. All rights reserved.

ABSTRACT

The conducted research aims to determine the relationship between teachers' organizational cynicism, organizational citizenship, and professional burnout levels. The study sample consists of 280 teachers working at various levels in Zonguldak during the 2022-2023 academic year. Teacher selection for the study was determined through the convenience sampling method. Data were collected using the "Organizational Cynicism Scale," the "Organizational Citizenship Behavior Scale," and the "Maslach Burnout Scale-Educator Form." In the analysis, Pearson Correlation was applied to examine the relationship between organizational cynicism, organizational citizenship, and professional burnout while Regression analysis was used to determine the influence levels of these variables on each other. The analysis results indicate a weak negative relationship between the overall scores of cynicism and organizational citizenship. When examining the relationship between teachers' levels of organizational cynicism and professional burnout, a moderate positive relationship was found. Finally, when investigating the relationship between organizational citizenship and burnout, a weak negative relationship was found between overall organizational citizenship and burnout dimensions. In the Regression analysis, it was determined that the variables influence each other.

Keywords: Organizational cynicism, burnout, professional burnout, organizational citizenship, teachers.

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm, Örgütsel Vatandaşlık ve Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bilgi

[#]Bu çalışma yüksek lisans tezinin bir parçasıdır.

*Sorumlu yazar

Süreç

Geliş: 21/09/2023

Kabul: 20/09/2024

Bu çalışma ön inceleme sürecinde ve yayımlanmadan önce iThenticate yazılımı ile taranmıştır.

Copyright



This work is licensed under Creative Commons Attribution 4.0 International License

ÖZ

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Çalışmanın örneklemini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Zonguldak'ta çeşitli kademelerde çalışan 280 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada öğretmen seçimi kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Veriler "Örgütsel Sinizm Ölçeği", "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Eğitimci Formu" ile toplanmıştır. Analizlerde örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Pearson Korelasyonu, bu değişkenlerin birbirlerini etkileme düzeylerini tespit etme amacıyla da Regresyon testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu sinizm genel puanıyla örgütsel vatandaşlık genel puanı arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelendiğinde orta düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde ise örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik genel boyutları arasında negatif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Regresyon analizinde ise değişkenlerin birbirini etkiledikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sinizm, tükenmişlik, mesleki tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, öğretmenler.

Giriş

Günümüzde çalışanların iş motivasyonunun kritik bir öneme sahip olduğu gözlemlenmektedir. İş yerinde çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyebilecek çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu motivasyonu baltalayan faktörlerden biri, örgütsel sinizm kavramıdır.

Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm; çalışanların çalıştıkları kurumlara karşı geliştirmiş olduğu her türlü olumsuz düşünce, duygu, tutum ve davranışlar olarak tanımlanabilir (Uygungil, 2018, s. 437). Eğitim kurumlarına bakıldığında öğretmenlerin zaman zaman çalıştıkları kuruma karşı olumsuz tutumlarını artırdığı görülebilmektedir.

Örgüt içerisinde algılanan adaletsizlik, iletişimsizlik, güvensizlik algısı sinizmin nedenlerini oluşturmaktadır. Yeni katılmış olduğu sistem içerisinde çalışanlar beklentileri karşılanmayınca hayal kırıklığı yaşayarak kendilerini haksızlığa uğramış hissedebilmektedir. Bu nedenle çalışanlar çalıştıkları kurumdan uzaklaşmakta çalıştıkları kuruma karşı güvensizlik geliştirmekte ve örgütsel sinizm düzeyleri artmaktadır (Can ve Özsu, 2021, s. 1511). Örgütsel sinizmin farklı değişkenlere göre incelendiği meta-analiz çalışmasında 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yıllar geçtikçe azaldığı tespit edilmiştir (Şener, 2021, s. 67).

Kurumda stratejilerin belirlenmesinde işgörenlerin de karar alma sürecine dahil edilmesi, işgörenlerin hayal kırıklıklarının azaltılması işgören-örgüt arasındaki güven ilişkisinin geliştirilmesi örgütsel sinizm düzeyini azaltacaktır (Kalay vd., 2014, s. 14). Alanyazın incelendiğinde, ülkemizde örgütsel sinizm konusunda çalışmaların 2000'li yıllardan sonra artış gösterdiği görülmektedir.

Örgütsel sinizm, örgüte karşı oluşturulan her türlü negatif tutumu ifade etmektedir. Sinerjik bir örgüt oluşturmak için örgütte çalışan personellerin sinizm düzeylerinin bilinmesi önem taşımaktadır. Olumsuz tutum içerisinde bulunan personelin gönülsüzlüğü örgütü etkilemektedir (Akpolat ve Oğuz, 2021, s. 1694).

Örgütsel sinizmin nedenleri Dalbudak'a (2022) göre, bireysel faktörler (yaş, öğrenim düzeyi, medeni durum, cinsiyet, gelir durumu, hiyerarşi, çalışma uzunluğu) ve örgütsel faktörler (örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlalleri, politika, iletişimsizlik) şeklinde ortaya konulmaktadır. Bozbayındır ve Kayabaşı'nın (2014) Gaziantep ilinde öğretmenlerle yaptığı çalışmaya göre, örgütsel sinizmin okul yönetimi, öğretmen, okul ve paydaşlarından kaynaklandığı tespit edilmiştir. En fazla görülen örgütsel sinizm nedenleri öğretmenlerin yeterince ödüllendirilmemesi, öğretmenlere karşı adaletsizlik ve değer vermeme tutumu, yönetimin yanlış iletişimi, aşırı kuralcılık ve öğretmenle yönetim arasındaki çatışmalar olarak ele alınmıştır. Aynı çalışmada örgütsel sinizmin öğretmenlerin okula bağlılığını azalttığı, öğretmenlerin performanslarını ve motivasyonlarını düşürdüğü, tükenmişlik, iletişim sorunları ve çökkünlük gibi olumsuz etkiler oluşturduğu ortaya konmuştur.

Örgütsel sinizmin boyutları, üç başlık altında toplanmaktadır. Bilişsel (inanç) boyutu, örgütte dürüstlük olmadığına yönelik bir inançtır. Öfke, kınama gibi olumsuz duygularla meydana gelmektedir. Örgütteki insan güdülerinin iyiliği ve samimiyetine dair olan inançsızlık eğilimidir. Duyuşsal (duygu) boyut, örgütteki olumsuz durumlar sonucunda ortaya çıkan duygusal tepkilerdir. Bunlar öfke, kızgınlık, utanç gibi duygular olabilir. Davranışsal boyut ise, iş görenlerin çevresindekilere örgüt konusunda olumsuz bilgiler aktarması, sürekli şikayette bulunarak örgütü eleştirmesi olarak ifade edilmektedir (Balay vd., 2013, s. 127; Akt. Dean vd., 1998, s. 345). Bu boyuta örnek olarak öğretmenlerin toplantılarda ve farklı ortamlarda arkadaşlarıyla bakışarak anlık durumu eleştirmeleri verilebilir (Can ve Özsu, 2021, s. 1523).

Örgütsel sinizmin yüksek olması çalışma ortamında olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Sucu (2019) çalışmasında, örgütsel sinizmin iş performansını düşürebildiği, çalışan motivasyonunu ve örgüte olan bağlılığı azaltabildiğini ortaya koymaktadır. Sinizm düzeyi yüksek olan kişiler çalıştıkları örgüte karşı güven duyamaz. Çevrelerindeki kişilerin dürüst davranmadığını, çalışılan ortamda adalet olmadığını düşünerek olumsuz davranışlarını artırabilirler. Benzer şekilde Kalağan da (2009) sinik çalışanların yaşam kalitelerinin düşmesiyle kurumdaki verimliliği de azaltabildiklerini ve iş performanslarının düşebildiğini ortaya koymuştur. Akdemir ve arkadaşları (2016) da benzer şekilde çalışma ortamında örgütsel sinizm arttığı zaman çalışan performanslarının da olumsuz etkilenebileceğini ortaya koymuşlardır (Akdemir vd., 2016, s. 128).

Duman ve arkadaşlarının (2020), yaptığı çalışmada, öğretmenlerin sinizm tutumlarının cinsiyet, sektör, çalışılan kademe, yaş gibi değişkenlere oluşan farklılığın anlamlı olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleriyle örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerde sinizm düzeyinin daha fazla olduğu görülmektedir. Buradan hareketle hizmet süresi arttıkça sinizm düzeyleri azalmaktadır denilebilir (Kahveci ve Demirtaş, 2015, s. 80).

Bozbayındır ve Kayabaşı'nın (2014) yaptığı çalışmada performans düzeyi ve örgütsel sinizm düzeyi arasında ters yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada örgütsel sinizmin öğretmenlerin okula bağlılığını azalttığı, öğretmenlerin performanslarını ve motivasyonlarını düşürdüğü, tükenmişlik, iletişim sorunları ve çökkünlük gibi olumsuz etkiler oluşturduğu ortaya konmuştur. Ortaya çıkan bu sonuç, personel arasında örgütsel sinizmin arttığı zaman performanslarının da olumsuz etkileneceği; sinizm azaldığında işteki performansın olumlu olarak etkileneceği anlamına gelmektedir. Benzer şekilde, çalışanların performanslarının arttığı zaman sinizm düzeylerinin azalacağı, performans düzeyinin azaldığı zaman ise sinizm düzeylerinin artacağı ifade edilebilir (Akdemir vd., 2016, s. 128).

Örgütsel sinizmin azaltılmasında işbirlikli yönetim tarzının etkili olduğu farklı çalışmalarla ortaya konmuştur. Güvenir (2023) yaptığı çalışmada okul müdürlerinin yönetsel tarzları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Gedik ve Üstüner de (2019) yaptığı çalışmada benzer şekilde müdürlerin yönetim tarzının etkisini ortaya koymuşlardır. Okulda karar alınırken bu sürece öğretmenlerin de dahil edilmesi, işbirlikçi yönetim tarzının benimsenmesi öğretmenlerin yönetime karşı güvenlerini artırabilmektedir.

Örgütsel adalet de sinizmin nedenlerinden biridir. Bu başlıkta sinizmin oluşmasında örgüt politikaları etkili olmaktadır. Örgütler, çalışanlarını hayal kırıklığına uğratmamalı, değerli hissettirmeli ve vaatlerini yerine getirmelidir. Adil bir düzen çalışanların sömürülmüş hissetmelerini engeller. Bu politikalar örgüt bağlılığını ve örgüte olan güveni artırır (Öndeş ve İrmiş, s. 11).

Kiş-i-rol çatışması da sinizm oluşumunda etkilidir. Bir örgütte görevler dağıtılırken bu işlerde uygun kişiler seçilmiyorsa kişiler ve roller arasında çatışma oluşur. Bu çatışma örgüt içinde sinizm düzeyini artırabilmekte, çalışanlarda rol karmaşası oluşturarak örgüte karşı olumsuz duyguların oluşmasına neden olabilmektedir. Bu doğrultuda büro ve büroda çalışanlar arasında sinizm gelişmektedir (Ahmadi, 2014, s. 30).

Mesleki Tükenmişlik

Günümüzde tükenmişlik kavramı sıkça karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireyler, genellikle mesleki tatminsizlik ve yorgunluk gibi karmaşık duyguları deneyimlebilmektedirler (Basım ve Şeşen, 2006a, s. 16). Tükenmişlik kavramı, Freudenberger (1974) tarafından bireylerin sahip oldukları enerji ve güce yönelik aşırı beklentilerin sonucunda ortaya çıkan başarısızlık ve tükenme durumu olarak tanımlanmıştır. Maslach (2003), ise daha fazla mesleki tükenmişlik üzerinde odaklanarak, işyerindeki stresli koşullar ve olaylarla uzun bir süreçte gelişen psikolojik bir sendrom ve gerginlik durumu olarak mesleki tükenmişliği açıklamıştır (Mahmood, 2017, s. 4).

Özellikle çalışanlar kendilerini örgüte ait hissetmediklerinde, iş yükü fazla olduğunda ve tüm bu süreç sonunda kendilerini yıpranmış hissettiklerinde tükenmişlik ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda yöneticilerin sorumluluğu artmakta, çalışanların sorunlarını takip etme ve çözümüne ortak olma gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Eroğlu, 2019, s. 11).

Tükenmişlik durumu fizyolojik ve psikolojik sonuçlara yol açabilmektedir. Yaşanan bu süreçte bireyler kendilerini koruma amaçlı bazı duygusal tepkiler geliştirebilmektedirler. Birey, tükenmişlik sonucu işlerini yeterli şekilde yapamayarak performans düşüklüğü yaşayacak, yöneticilerini iş yerinde memnun edemeyecektir (Ardıç ve Polatçı, 2009, s. 32).

Mesleki tükenmişlik kavramından etkilenme düzeyi kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Tükenmişlik, bireyler üzerinde geçici veya kalıcı etkiler oluşturabilmektedir. Bireylerin kendisine olan saygısını kaybetmesine, kendisini işe yaramayan biri gibi hissetmesine neden olabilmektedir. Birey, tükenmişlik

durumundan sadece kendisi etkilenmemekte çevresini de etkileyebilmektedir. İş yerinde sorunlar yaşayan, kendini yetersiz hisseden bireyin eşi, çocukları ve yakınları kendilerini daha yalnız ve ihmal edilmiş hissetmekte, memnuniyetsizlik yaşayabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009, s. 33).

Sahip olduğu tükenmişlik durumundan dolayı kendini suçlu hisseden birey, ailesi tarafından da suçlama ile karşılaşınca kendini daha kötü hissetmekte; bu durum aile içi çatışmalara, sorunlara ve boşanmalara kadar ilerleyebilmektedir. Özellikle kadın çalışanlar, işten eve döndüklerinde eş, çocuk ve ev işleriyle ilgili sahip oldukları sorumluluklar nedeniyle zorlanmaktadır. Kendilerine ayıracak bir vakit bulamayan kadın çalışanların tükenme olasılığı erkekler çalışanlara göre çok daha fazladır (Ardıç ve Polatçı, 2009, s. 35).

Alanyazın incelendiğinde, öğretmenlerin yüksek düzeyde mesleki tükenmişlik yaşadığına dair çalışmalar görülmektedir. Sağır ve arkadaşlarının (2014), yapmış olduğu çalışmada, mesleki tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin özellikle kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutunda daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadığı ortaya konmuştur.

Akyürek'in (2020) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin tükenmişlik durumunun çalışılan kademeye göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya konmuştur. Kişisel başarı boyutunda ise, öğretmenlerin algıları, okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Özellikle lise/üniversite sınavına hazırlık yapılan kademelerde öğretmenden beklentiler farklılaşabilmektedir. Stresli bir dönem geçirerek sınava öğrenci hazırlayan öğretmenlerin veli ve öğrenci memnuniyetini sağlama noktasında daha fazla tükenmişlik yaşayabildiği söylenebilir.

Baydar (2013) çalışmasında, 139 beden eğitimi öğretmenin yaşam doyumu ve mesleki tükenmişliklerini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre devlet okulunda çalışan öğretmenlerin daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çalışılan sektöre (özel/devlet) göre farklılık oluşturmasında ve devlet okullarında daha yüksek tükenmişlik görülmesinde kısıtlı imkanların olması ve motivasyon eksikliği etkili olabilmektedir. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş garantisi düşüncesiyle kendilerini geliştirmemesi, motivasyonlarının azalması, veliye ulaşma ve iletişim kurma konusunda daha kısıtlı imkanlara sahip olmaları tükenmişlik düzeyinin azalmasında etkili olabilmektedir. Veli-öğretmen iletişiminin kısıtlı imkanlarla sağlanması çalışma ortamını ve duygusal tükenmişliği etkileyebilir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Eğitim sistemimizin bir parçası olarak, öğretmenlerin okul örgütünde oynadığı rol oldukça hayati bir öneme sahiptir. Bir okulun etkili olabilmesi, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık görevlerini başarıyla yerine getirmeleriyle yakından ilişkilidir. Okulda görev yapan öğretmenlerin, karşılık beklemeden birbirlerine yardımcı olmaları, saygılı

davranmaları, okulun faydasına olabilecek etkinliklere gönüllü olarak katılmaları ve diğer personelle işbirliği yapabilmeleri, okulun ve öğrencilerin gelişimi açısından büyük öneme sahiptir. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının araştırılması önemli bir husus haline gelmektedir (Gökmen, 2011, s. 2).

Örgütsel vatandaşlık, bireyin ödül beklentisi olmadan isteyerek yaptığı davranışlardır. Bir çalışanın zorunlu olmadığı halde, mesai bitiminde iş yerinde kalarak çalışması ya da kendisinden istenmemesine rağmen iş yerinde zorluk yaşayan bir mesai arkadaşına yardım etmesi örgütsel vatandaşlık kavramı içinde ele alınabilir (Sezgin, 2005, s. 319). Örgütsel vatandaşlık kavramı farklı bir tanımla ödüle dayanmayan gönüllülük esaslı davranışlar olarak tanımlanabilir (Özdevecioğlu, 2003, s. 129).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların motivasyonunu etkilerken, örgütün performansını arttırması açısından önemli bir kavramdır (Yener ve Aykol, 2009, s. 257). Örgütsel vatandaşlık kavramı, alanyazında 1930'lu yıllarda yer almaya başlamış olup bağımsız bir kavram olarak ele alınması 1980'li yıllara denk gelmektedir (Karaaslan vd., 2009, s. 137).

Örgütsel vatandaşlık davranışı beş boyutta incelenmiştir. Bunlar özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik boyutlarıdır. Özgecilik, çalışanların birbirlerine yardımcı olmalarını, fazladan çalışmaya gönüllü olmalarını ve çalışanlara yardım etmeyi kapsamaktadır. Vicdanlılık, örgütün yararı için özverili davranışlarda bulunmayı ve bunun için çıkar gözetmemeyi ifade etmektedir. Özgecilikte yardım etme çalışanlara yönelikken, vicdanlılık boyutunda örgüte yöneliktir. Nezaket alt boyutu, çalışanın yapıcı bir şekilde çözüm üretip amaçları doğrultusunda etkileşim içinde bulunmalarıdır. Erdemlilik, çalışanın zorunlu olmayan görevleri gönüllü olarak üstlenmesi, ödül beklemeden sorumluluk almasıdır. Son olarak centilmenlik alt boyutu ise hoşgörülü davranma, anlayışlı, sakin ve yapıcı yaklaşma davranışı olarak alanyazında yer almıştır (Çelik, 2007, s. 126; Akt. Organ, 1997).

Tokmak'ın (2019), 123 kamu çalışanı ile yaptığı çalışmada örgütsel vatandaşlığın sinizmi negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. İşgörenlerin çalıştıkları kuruma karşı geliştirdikleri örgütsel sinizmin azalmasında örgütsel vatandaşlık davranışının yordayıcı etkisi olduğu görülmüştür. Öğretmenler için düşünüldüğünde, çalışılan okulda işbirliği içinde hareket etme, nezaket gösterme, verimliliği arttırmak için gönüllü olarak çaba gösterme ve çalışanlara yardımcı olma gibi davranışlar çalışanların kurumlarına karşı daha pozitif bakmalarını sağlayabilir ve örgütsel sinizmi azaltıcı etki yapabilir.

Örgütsel vatandaşlık ve sinizm ilişkisini araştıran Yetim ve Ceylan (2011) İzmir ilindeki 312 öğretmen ile araştırma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki araştırıldığında değişkenler arası negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde örgütsel vatandaşlık davranışı kısmından bakıldığında; öğretmenlerin herhangi bir mecburiyetten kaynaklı ya da herhangi bir beklentisi olmadan bu davranışları içten bir gönüllülükle yapmasının

sinik davranışları da azaltacağından bahsedilebilir (Tazegül, 2017, s. 88).

Tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiye bakıldığında öğretmen tükenmişliği azaldığında işini ciddiye alma, denetim olmadan kurallara uyma ve işinin gerektirdiklerini yapma, titiz ve gönüllü olarak çalışma, iş arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etme, kurum için gönüllü faaliyetlere katılım gösterme, karşılaşılan sorunları büyütme, sorunlar karşısında dürtüsel davranmama konularında olumlu gelişme gösterileceği ortaya konmuştur (Yücel, 2006, s. 43).

Çankır (2016), yaptığı çalışmada Kırklareli üniversite akademisyenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyini ortaya koymuş, iş yapmaya karşı tutku ve tükenmişlik hislerini incelemiştir. Çalışmanın sonucuna göre, örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişlik ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki incelendiğinde mesleki tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerinde düşük düzeyli yordayıcı etkisi olduğu görülmüştür.

Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik düzeyini ortaya koymaktır. Bu kapsamda aşağıdaki araştırma soruları araştırılmıştır:

- 1) Öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik seviyeleri ne düzeydedir?
- 2) Öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, okul türüne göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- 3) Öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
- 4) Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve mesleki tükenmişlik düzeyleri, örgütsel vatandaşlık düzeylerini ne düzeyde etkilemektedir?

Araştırmanın Önemi

Günümüzde okullarda, öğrenci velileri, okul yönetimi, öğrenciler ve toplumun çeşitli kesimleri, öğretmenlerden bir dizi görevi ve sorumluluğu eksiksiz bir şekilde yerine getirmelerini beklemektedir. Öğretmenler, büyük bir kısmını okulda geçirdikleri zamanlarında, derslere katılarak, ders planları oluşturarak, sınıf disiplini sağlayarak öğrencilerin öğrenme süreçlerine hızlı ve etkili bir şekilde katkı sağlarlar. Ayrıca, gereken etkinliklere katılırlar, önemli günlerde çeşitli etkinlikler düzenlerler ve okul yönetiminin talep ettiği ek görevleri de yerine getirirler. Özellikle yeni göreve başlayan öğretmenler, okul ortamını hayal ettikleri gibi bulamama riskiyle karşı karşıya kalabilirler ve bu, okul yönetimine karşı olumsuz bir tutum geliştirmelerine neden olabilir. Okul ortamının yoğun temposu ve stresi, öğretmenlerin mesleki olarak tükenmiş hissetmelerine, işlerini belirli bir standartta sürdürmek yerine daha azını yaparak mesleklerine devam etmelerine yol açabilir. Bu nedenle, öğretmenlerin sinizm, tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması büyük bir önem taşımaktadır.

Yapılan çalışma örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenerek öğretmenlere bu kavramlar konusunda farkındalık kazandırabilir. Bu kavramların daha çok gündeme gelmesi sağlanarak okullardaki çalışma ortamının daha iyi hale getirilmesi noktasında fayda sağlayabilir.

Uzun'a (2018) göre, örgütsel sinizm tutumlarının performans üzerindeki olumsuz durumunun azaltılmasında ve öğretmen performansının artmasında örgütsel vatandaşlık davranışı aracı bir rol üstlenmektedir ve üzerine çalışılması gereken bir kavramdır. Mevcut çalışmalar daha çok ikili kavramlara odaklanmış, örneğin örgütsel sinizm-örgütsel vatandaşlık (Yetim ve Ceylan, 2011; Tazegül, 2017; Tokmak, 2019), örgütsel sinizm-mesleki tükenmişlik (Bozbayındır ve Kayabaşı, 2014; Duman ve diğerleri, 2020), mesleki tükenmişlik-örgütsel vatandaşlık (Yücel, 2006; Çankır, 2016) gibi ilişkilere yoğunlaşmıştır. Yapılan bu çalışma ile örgütsel sinizm, mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık kavramları arasındaki ilişkilerin ve yordama düzeylerinin bu kavramların önemine dikkat çekeceği ve çalışmaların artırılmasına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Yapılan çalışmada, nicel araştırma desenlerinden biri olan betimsel tarama modeli ve ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Karasar (2006), genel tarama modelini yapılan çalışmada bir evren ya da örneklem grubunda genel yargıya varma amacıyla yapılan düzenlemeler olarak ifade etmektedir. Betimsel tarama modellerine bakıldığında tarama modelleri; genel tarama modeli ve örnek olay tarama modeli olarak iki başlık altında incelenmektedir.

İlişki tarama modeli, iki veya ikiden fazla değişkenin birlikte değişim düzeyini ortaya koymaya olanak sağlayan araştırma modelidir. Bu modele dayalı olarak alanyazında geçerlik ve güvenilirliği daha önceden test edilen ölçekler kullanılarak çalışma gerçekleştirilmiştir.

Evren ve Örneklem

Yapılan çalışmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Zonguldak'ta çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya ilişkin veriler, değişkenlere ilişkin çeşitli ölçekler kullanılarak toplanmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu Zonguldak ilinin Merkez, Ereğli, Alaplı, Çaycuma ve Kozlu ilçelerindeki kamu ve özel okulların farklı kademelerinde görev yapmakta olan 280 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada görüşlerine başvuru alan öğretmenler "kolayda örnekleme" yöntemi ile belirlenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi, araştırmacıların kolaylıkla ulaşabileceği örneklemden veri toplaması olarak bilinmektedir (Büyüköztürk vd., 2016, s. 95). Araştırmaya dahil olan katılımcılara ilişkin verilerin frekans ve yüzde dağılımları Çizelge 1'de yer almaktadır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerden yararlanılmasına dikkat edilmiştir. Veri toplamak amacıyla "Örgütsel Sinizm Ölçeği", "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Eğitimci Formu" olmak üzere üç ölçek kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerini öğrenmek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" katılımcılarca doldurulmuştur. Veriler elde edilirken doldurulan ölçekler kontrol edilmiş, kontrol edildikten sonra veri analiz programına işlenmiştir.

Çizelge 1. Katılımcıların frekans ve yüzde dağılımları

Grup		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	193	68,9
	Erkek	87	31,1
	Total	280	100,0
Yaş	21-25 yaş	7	2,5
	26-30 yaş	22	7,9
	31-35 yaş	35	12,5
	36-45 yaş	94	33,6
	46 ve üzeri yaş	122	43,6
	Total	280	100,0
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	27	9,6
	6-10 yıl	33	11,8
	11-15 yıl	34	12,1
	16-20 yıl	43	15,4
	21 yıl ve üzeri	143	51,1
	Total	280	100,0
Okul Türü	Okul öncesi	5	1,8
	İlkokul	35	12,5
	Ortaokul	118	42,1
	Lise	111	39,6
	Diğer	11	3,9
	Total	280	100,0

Araştırmada kullanılan ölçme araçları dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik ve kişisel bilgilerin yer aldığı sorular, ikinci bölümde Kalağan (2009) tarafından uyarlanması yapılan örgütsel sinizm ölçeği, üçüncü bölümde Basım ve Şeşen (2006) tarafından hazırlanan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve dördüncü bölümde Maslach tükenmişlik ölçeği-Eğitimci formu bulunmaktadır. Çalışma kapsamında uygulama izni verilen ölçekler kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu.

Hazırlanmış olan kişisel bilgi formunda, çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve çalıştığı okul türüne yönelik demografik bilgileri tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Örgütsel sinizm ölçeği.

Araştırmada veri toplanırken kullanılan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" (ÖSÖ), Brandes (1997) tarafından oluşturulup Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiştir. Türkiye'de ise ölçeğin uyarlama çalışmasını Kalağan (2009) yapmıştır. Sinizm Ölçeğinde, olumlu ifadeler içeren 13 madde bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan maddeler 5'li likert tipinde 1'den 5'e; 1 (Kesinlikle katılmıyorum), 5 (Tamamen katılıyorum) şeklinde değerlendirilmiştir. Kalağan, oluşturduğu bu ölçek formunu Akdeniz Üniversitesinde görev yapan 305 araştırma görevlisine uygulamıştır. Yapılan analizler sonucu 3 boyut ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar bilişsel boyut (5 madde), duyuşsal boyut (4 madde) ve davranışsal boyut (4 madde) olarak dağılmıştır. Yapılan güvenilirlik çalışmasında iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alpha, birinci boyut için .91, ikinci boyut için .94, üçüncü boyut için .86 olarak tespit edilmiş olup ölçeğin geneli için Cronbach's Alpha katsayısı .93 bulunmuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, Basım ve Şeşen (2006a) tarafından hazırlanmış olup Türkçeye çevirisi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde beş faktörlü bir yapı ortaya konmuştur. Bu faktörler; Diğergamlık, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem, olarak belirlenmiş olup ölçek 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe katılanların verilen cümlelere katılım düzeyi belirlenirken 6'lı Likert tipi ölçek üzerinde, 1 (hiçbir zaman) ile 6 (her zaman) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemeleri istenmektedir. Basım ve Şeşen

çalışmasında (2006b) iki örneklem grubu kullanmıştır. İlk örneklem Türk özel sektöründe hizmet veren çeşitli şirketlerde görev yapan yöneticiler, ikinci örneklem grubunu farklı kamu kurumlarında çalışan 436 kişilik bir grup oluşturmaktadır. Türkçe ölçeğin güvenilirliğini test etmek için boyutların Cronbach alfa katsayısı tespit edilmiştir. Yapılan hesaplamada güvenilirlik katsayıları birinci örneklem grubunda .75 ile .86 arasında, ikinci örneklem grubunda .77 ile .87 arasında çıkmıştır. Ölçeğin toplam geçerliliği iki örneklem grubu için sırasıyla .89 ve .94 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda ölçeğin güvenilirliği yeterli bulunmuştur.

Maslach tükenmişlik ölçeği-Eğitimci formu.

Maslach Tükenmişlik Envanteri, Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiş olup bazı değişikliklerle eğitimcilerle uyarlanmıştır. Bu değişikliklerle Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu, İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmasının örneğini Ankara ilinde çalışan 760 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, alt boyutlar için ayrı hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı duygusal tükenme boyutu için 0.88, kişisel başarı boyutu için 0.74, duyarsızlaşma boyutu için 0.78 olarak tespit edilmiştir. Madde-toplam korelasyonları incelendiğinde Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu Türkçe uyarlamasındaki maddelerin ayırt ediciliğinin yeterli olduğu görülmektedir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi yapılırken SPSS programı kullanılmıştır. Toplanan veriler normal bir dağılım sergilediği için parametric testler kullanılmıştır (Çizelge 2). Bu amaçla verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakıldığında sinizm genel çarpıklık değeri 0,789, basıklık değeri 0,072; vatandaşlık genel çarpıklık değeri -0,710, basıklık değeri 0,994; tükenmişlik genel çarpıklık değeri 0,464, basıklık değeri -0,336 olarak saptanmıştır. Şentürk ve arkadaşları (2016), çarpıklık ve basıklık katsayılarının değerlendirilmesinde farklı anlayışlar olduğunu ortaya koymuşlardır. George ve Mallery'e (2010) göre çarpıklık ve basıklık değerinin ± 2 aralığında olması, Tabachnick ve Fidell'e göre (2007) ise ± 3.29 aralığında olması normallik için yeterli görülmektedir.

	Çarpıklık	Basıklık
Sinizm Genel	,789	,072
Bilişsel	,359	-,653
Duyuşsal	1,155	,333
Davranışsal	,507	-,339
Vatandaşlık Genel	-,710	,994
Diğergamlık	-,706	,888
Nezaket	-1,743	,420
Vicdanlılık	-,247	-,436
Centilmenlik	-,447	,219
Sivil Erdem	-,479	-,251
Tükenmişlik Genel	,464	-,336
Duygusal Tükenmişlik	,254	-,810
Duyarsızlaşma	1,654	2,595
Kişisel Başarı	-,564	-,430

Verilerin analizinde ortalama, standart sapma, yüzdelik gibi betimsel istatistiksel metotlar tercih edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Bağımsız örneklem t-testinden (Independent Samples T-Test) faydalanılmıştır. Aynı şekilde katılımcıların örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik düzeylerinin yaş, mesleki deneyim ve çalışılan okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Korelasyon Testi, bu değişkenlerin birbirlerini etkileme düzeylerini tespit etme amacıyla da Regresyon testi uygulanmıştır

Bulgular

Bu bölümde araştırma sorularına uygun olarak yapılan analizler ve bu analizlerle ilgili yorumlar yer almaktadır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve mesleki tükenmişlik seviyeleri ne düzeydedir?" araştırmanın birinci alt problemi şeklinde ele alınmıştır. Araştırılan bu problemle ilgili aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (ss) değerleri Çizelge 3'de verilmiştir.

Çizelge 3 incelendiğinde "Sinizm genel" değişkeninin genel puanına ilişkin değerler $\bar{x}=2,40$ ve standart sapma ise ,96 düzeyindedir. Buna göre öğretmenlerin çoğunlukla

"Kısmen Katılıyorum" düzeyinde cevap verdikleri söylenebilir. Bununla birlikte öğretmen algılarına göre sırasıyla "bilişsel" alt boyutuna ilişkin değerler $\bar{x}=2,67$ düzeyinde, "duyuşsal" alt boyutuna ilişkin değerler $\bar{x}=1,97$ düzeyinde, "davranışsal" alt boyutuna ilişkin değerler $\bar{x}=2,54$ düzeyindedir. Alt boyutlar arasında en düşük ortalamaya sahip olan duyuşsal boyuttur. Bu verilere göre öğretmenlerin duyuşsal boyuttaki sinizm ortalamalarının daha düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık ortalamalarına ilişkin Çizelge 4 incelendiğinde "vatandaşlık genel" değişkeninin genel puanına ilişkin değerler $\bar{x}=4,50$ ve standart sapma ise ,78 düzeyindedir. Buna göre öğretmenlerin "Sık sık" ve "Çoğunlukla" şeklinde cevap verdikleri, genel ortalamanın yüksek olduğu söylenebilir. Bununla birlikte "nezaket" alt boyutuna ilişkin puan en yüksekken (5,28), "vicdanlılık" boyutuna ilişkin puan en düşük çıkmıştır (4,20). Bu verilere göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir

Çizelge 5 incelendiğinde "Tükenmişlik genel" değişkeninin genel puanına ilişkin değerler $\bar{x}=2,90$ ve standart sapma ise ,67 düzeyindedir. Mesleki tükenmişlik ölçeği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutundan yüksek puan alınması tükenmişliğin yüksek olduğunu gösterirken, kişisel başarı boyutundan yüksek puan alınması ters olarak yorumlanır. Buna göre öğretmenlerin ilk iki boyutta düşük ortalamalara sahip olmaları mesleki tükenmişliğin daha az olduğunu gösterirken; kişisel başarı boyutunda alınan yüksek puan ortalaması da (4,38) bu durumu destekler niteliktedir.

Çizelge 3. Değişkenlere ilişkin aritmetik ortalama değerleri

Grup	n	Min	Max	\bar{x}	ss
Sinizm Genel	280	1,00	5,00	2,40	0,96
Bilişsel Boyut	280	1,00	5,00	2,67	1,07
Duyuşsal Boyut	280	1,00	5,00	1,97	1,18
Davranışsal Boyut	280	1,00	5,00	2,54	1,01

Çizelge 4. Değişkenlere ilişkin aritmetik ortalama değerleri

Grup	n	Min	Max	\bar{x}	ss
Vatandaşlık Genel	280	1,16	6,00	4,50	0,78
Diğergamlık	280	1,00	6,00	4,40	0,87
Nezaket	280	1,00	6,00	5,28	0,80
Vicdanlılık	280	1,00	6,00	4,20	1,06
Centilmenlik	280	1,00	6,00	4,37	0,94
Sivil Erdem	280	1,00	6,00	4,37	1,02

Çizelge 5. Değişkenlere ilişkin aritmetik ortalama değerleri

Grup	n	Min	Max	\bar{x}	ss
Tükenmişlik Genel	280	1,50	4,68	2,90	0,67
Duygusal Tükenme	280	0,00	6,00	2,66	1,47
Duyarsızlaşma	280	0,00	5,80	0,96	1,15
Kişisel Başarı	280	1,38	6,00	4,38	1,09

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulguları tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin veriler Çizelge 6’da verilmiştir.

Çizelge 6’da yer alan “Sinizm genel” puanlarına bakıldığında öğretmenlerin sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p=,07$). Bununla birlikte “duyuşsal” ve “davranışsal” alt boyutları da benzer şekilde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). “Bilişsel” alt boyuta bakıldığında ise ($p=,02$), öğretmenlerin cinsiyete göre bilişsel boyutta anlamlı bir farklılık gösterdiği söylenebilir.

Tabloda yer alan “vatandaşlık genel” puanlarına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık

düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p=,00$). Bununla birlikte alt boyutlardan diğergamlık, nezaket, vicdanlılık ve centilmenlik boyutları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Fakat örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından “sivil erdem” boyutu cinsiyete göre anlamlı fark göstermemektedir ($p>0,05$).

Çalışmada ortaya konan verilerde “tükenmişlik genel” puanlarına bakıldığında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$). Ayrıca alt boyutlardan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları da cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

“Öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik düzeyleri yaş, mesleki deneyim ve okul türüne göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgular için tek yönlü varyans analizine (ANOVA) başvurulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin veriler Çizelge 7’de verilmiştir.

Çizelge 6. Cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	p	
Örgütsel Sinizm	Sinizm Genel	Kadın	193	2,32	0,95	-1,79	0,07
		Erkek	87	2,55	0,96		
	Bilişsel Boyut	Kadın	193	2,53	1,06	-2,20	0,02
		Erkek	87	2,83	1,08		
	Duyuşsal Boyut	Kadın	193	1,88	1,12	-1,77	0,07
		Erkek	87	2,16	1,28		
Davranışsal Boyut	Kadın	193	2,53	1,01	-0,44	0,65	
	Erkek	87	2,58	0,99			
Örgütsel Vatandaşlık	Vatandaşlık Genel	Kadın	193	4,40	0,80	-3,09	0,00
		Erkek	87	4,71	0,69		
	Diğergamlık	Kadın	193	4,32	0,89	-2,41	0,01
		Erkek	87	4,59	0,78		
	Nezaket	Kadın	193	5,21	0,82	-2,30	0,02
		Erkek	87	5,44	0,72		
	Vicdanlılık	Kadın	193	4,12	1,04	-1,96	0,05
		Erkek	87	4,39	1,08		
	Centilmenlik	Kadın	193	4,20	0,94	-4,63	0,00
		Erkek	87	4,75	0,81		
	Sivil Erdem	Kadın	193	4,30	1,04	-1,59	0,11
		Erkek	87	4,52	0,98		
Mesleki Tükenmişlik	Tükenmişlik Genel	Kadın	193	2,89	0,64	-0,43	0,66
		Erkek	87	2,93	0,73		
	Duygusal Tükenme	Kadın	193	2,72	1,43	0,96	0,33
		Erkek	87	2,54	1,54		
	Duyarsızlaşma	Kadın	193	0,88	1,04	-1,63	0,10
		Erkek	87	1,15	1,36		
Kişisel Başarı	Kadın	193	4,33	1,10	-1,00	0,31	
	Erkek	87	4,47	1,05			

Çizelge 7. Yaş değişkenine ilişkin anova ve post hoc LSD testi sonuçları

Değişkenler		Kareler Ortalaması	F	p	Fark	
Örgütsel Sinizm	Sinizm Genel	Gruplar Arası	1,47	1,60	0,17	
		Gruplar İçi	0,92			
	Bilişsel Boyut	Gruplar Arası	1,53	1,32	0,25	
		Gruplar İçi	1,14			
	Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası	1,79	1,29	0,27	
		Gruplar İçi	1,39			
	Davranışsal Boyut	Gruplar Arası	2,57	2,58	0,03	2>1; 2>3; 2>4; 2>5
		Gruplar İçi	0,99			
	Vatandaşlık Genel	Gruplar Arası	1,16	1,91	0,10	
		Gruplar İçi	0,61			
Diğergamlık	Gruplar Arası	0,40	0,52	0,71		
	Gruplar İçi	0,76				
Nezaket	Gruplar Arası	1,57	2,48	0,04	4>2; 5>2	
	Gruplar İçi	0,63				
Vicdanlılık	Gruplar Arası	1,55	1,38	0,24		
	Gruplar İçi	1,12				
Centilmenlik	Gruplar Arası	2,87	3,34	0,01	3>2; 4>2; 5>2	
	Gruplar İçi	0,86				
Sivil Erdem	Gruplar Arası	1,24	1,18	0,31		
	Gruplar İçi	1,05				
Tükenmişlik Genel	Gruplar Arası	0,09	0,21	0,93		
	Gruplar İçi	0,46				
Duyusal Tükenme	Gruplar Arası	2,78	1,29	0,27		
	Gruplar İçi	2,15				
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	0,93	0,69	0,59		
	Gruplar İçi	1,34				
Kişisel Başarı	Gruplar Arası	2,99	2,56	0,03	3>2; 5>2	
	Gruplar İçi	1,17				

Not: $p < 0,05$ 1= 21-25 yaş; 2= 26-30 yaş; 3= 31-35 yaş; 4= 36-45 yaş; 5= 46 yaş ve üzeri

Çizelge 7’de bulunan “sinizm genel” puanları incelendiğinde öğretmenlerin sinizm düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. ($p=0,17$). Bununla birlikte “bilişsel” alt boyutunun ($p=0,25$), “duyuşsal” alt boyutunun ($p=0,27$) olduğu tespit edilmiş ve öğretmenlerde yaşa göre anlamlı bir farklılık görülmediği tespit edilmiştir. Ancak, örgütsel sinizm ölçeğinin “davranışsal” boyutunda iki grup arasında anlamlı fark görülmüştür ($p < 0,05$). Post-hoc analizi sonucunda grupların ortalama farkına bakılmış, farkın anlamlı olup olmadığı incelenmiştir.

26-30 yaş ile 21-25 yaş arasındaki öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak yapılan Post-hoc analizinde 26-30 yaş grubu ile 31-35 yaş, 36-45 yaş, 46 yaş ve üzeri yaş gruplarındaki ortalamalar arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Tespit edilen fark 26-30 yaş grubundaki öğretmenler lehinedir.

Yapılan analizde “vatandaşlık genel” puanlarına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p=0,10$). Diğergamlık, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Ancak “nezaket” ($p=0,04$) ve “centilmenlik” ($p=0,01$) alt boyutlarında gruplar arası anlamlı bir fark oluşmuş, Post-hoc analizi sonucunda grupların ortalama farkına bakılarak farkın anlamlı olup olmadığı incelenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin “nezaket” alt boyutunda 26-30 yaş ile 36-45 ve 46 yaş ve üzeri yaş grubu arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ortaya çıkan bu fark 26-30 yaş grubundaki öğretmenler aleyhinedir. Aynı şekilde yapılan Post-hoc analizinde “centilmenlik” alt boyutunda 26-30 yaş grubu ile 31-35 yaş, 36-45 yaş, 46 yaş ve üzeri yaş gruplarındaki ortalamalar arasında anlamlı

fark oluşmuştur. Oluşan fark 26-30 yaş öğretmen grubunun aleyhinedir.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin yaş değişkenine göre yapılan bu analizde, “tükenmişlik genel” puanlarına bakıldığında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p=0,93$). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda da gruplar arası anlamlı farklılık oluşmamıştır ($p>0,05$). Ancak “kişisel başarı” alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiş, farklılığı tespit etme amaçlı post-hoc analizine başvurulmuştur.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin “kişisel başarı” boyutunda 26-30 yaş grubundaki öğretmenler ile 31-35 yaş ve 46 yaş ve üzeri gruptaki öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Oluşan bu fark 26-30 yaş grubundaki öğretmenler aleyhinedir.

Çizelge 8’de yer alan “sinizm genel” puanlarına bakıldığında öğretmenlerin sinizm düzeylerinin mesleki deneyime göre anlamlı bir fark ortaya çıkarmadığı tespit edilmiştir ($p=0,63$). Bununla birlikte öğretmenlerde mesleki deneyime göre “bilişsel” alt boyutta ($p=0,86$), “duyuşsal” alt boyutta ($p=0,30$) ve “davranışsal” alt boyutta ($p=0,24$) anlamlı bir farklılık oluşmadığı sonucuna varılmıştır ($p>0,05$).

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin mesleki deneyim değişkenine göre yapılan bu analizde, “vatandaşlık genel” puanlarına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p=0,10$). Diğergamlık, nezaket, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutunda da gruplar arası anlamlı farklılık oluşmamıştır ($p>0,05$).

Ancak centilmenlik alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiş, farklılığı tespit etme amaçlı post-hoc analizine başvurulmuştur. Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin “centilmenlik” boyutunda 1-5 yıl arasında çalışan öğretmenler ile 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışan gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Tespit edilen fark 1-5 yıl mesleki deneyimi olan öğretmenler aleyhinedir.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin mesleki deneyim değişkenine göre yapılan bu analizde, “tükenmişlik genel” puanlarına bakıldığında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür ($p=0,66$). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda da gruplar arası anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Çizelge 8. Mesleki deneyim değişkenine ilişkin anova ve post hoc LSD testi sonuçları

Değişkenler	Kareler Ortalaması	F	p	Fark	
Örgütsel Sinizm	Sinizm Genel	Gruplar Arası Gruplar İçi	0,59 0,93	0,64	0,63
	Bilişsel Boyut	Gruplar Arası Gruplar İçi	0,36 1,16	0,31	0,86
	Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası Gruplar İçi	1,69 1,39	1,22	0,30
	Davranışsal Boyut	Gruplar Arası Gruplar İçi	1,40 1,01	1,37	0,24
	Vatandaşlık Genel	Gruplar Arası Gruplar İçi	1,17 0,61	1,91	0,10
	Diğergamlık	Gruplar Arası Gruplar İçi	1,38 0,75	1,84	0,12
	Nezaket	Gruplar Arası Gruplar İçi	1,24 0,63	1,94	0,10
	Vicdanlılık	Gruplar Arası Gruplar İçi	1,09 1,13	0,96	0,42
	Centilmenlik	Gruplar Arası Gruplar İçi	1,87 0,87	2,14	0,07 3>1; 5>1
	Sivil Erdem	Gruplar Arası Gruplar İçi	1,34 1,05	1,27	0,28
Mesleki Tükenmişlik	Tükenmişlik Genel	Gruplar Arası Gruplar İçi	0,27 0,45	0,59	0,66
	Duygusal Tükenme	Gruplar Arası Gruplar İçi	1,23 2,17	0,56	0,68
	Duyarsızlaşma	Gruplar Arası Gruplar İçi	0,76 1,34	0,56	0,68
	Kişisel Başarı	Gruplar Arası Gruplar İçi	0,69 1,20	0,58	0,67

Not: $p<0,05$ 1= 1-5 yıl; 2= 6-10 yıl; 3= 11-15 yıl; 4= 16-20 yıl; 5= 21 yıl ve üzeri

Çizelge 9. Okul türü değişkenine ilişkin anova ve post hoc LSD testi sonuçları

Değişkenler		Kareler Ortalaması		F	p	Fark
Örgütsel Sinizm	Sinizm Genel	Gruplar Arası	2,74	3,03	0,18	4>2; 4>3
		Gruplar İçi	0,90			
	Bilişsel Boyut	Gruplar Arası	6,22	5,75	0,00	
		Gruplar İçi	1,08			
	Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası	1,91	1,38	0,24	
		Gruplar İçi	1,38			
Davranışsal Boyut	Gruplar Arası	1,28	1,26	0,28		
	Gruplar İçi	1,01				
Örgütsel Vatandaşlık	Vatandaşlık Genel	Gruplar Arası	0,02	0,03	0,99	
		Gruplar İçi	0,62			
	Diğergamlık	Gruplar Arası	0,08	0,10	0,98	
		Gruplar İçi	0,77			
	Nezaket	Gruplar Arası	0,19	0,29	0,88	
		Gruplar İçi	0,65			
	Vicdanlılık	Gruplar Arası	0,34	0,30	0,87	
		Gruplar İçi	1,14			
	Centilmenlik	Gruplar Arası	0,47	0,53	0,71	
		Gruplar İçi	0,89			
	Sivil Erdem	Gruplar Arası	0,35	0,32	0,85	
		Gruplar İçi	1,06			
Mesleki Tükenmişlik	Tükenmişlik Genel	Gruplar Arası	1,26	2,86	0,02	1>5; 2>5; 3>5; 4>5
		Gruplar İçi	0,44			
	Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	6,64	3,16	0,01	
		Gruplar İçi	2,09			
	Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	2,10	1,58	0,17	
		Gruplar İçi	1,32			
Kişisel Başarı	Gruplar Arası	1,53	1,28	0,27		
	Gruplar İçi	1,19				

Not: $p < 0,05$ 1= Okul öncesi; 2= İlkokul; 3= Ortaokul; 4= Lise; 5= Diğer

Çizelge 9'da yer alan "sinizm genel" puanlarına bakıldığında öğretmenlerin sinizm düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p=0,18$). Bununla birlikte "duyuşsal" alt boyutunun ($p=0,24$) ve "davranışsal" alt boyutunda ($p=0,28$) öğretmenlerde okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmediği anlaşılmıştır. Ancak, örgütsel sinizm ölçeğinin "bilişsel" boyutunda iki grup arasında anlamlı fark tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Post-hoc analizi sonucunda grupların ortalama farkına bakılmış, farkın anlamlı olup olmadığı incelenmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin "bilişsel" alt boyutunda lise okul türünde çalışan öğretmenlerle ilkökul ve ortaokulda çalışan öğretmen grubu arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Tespit edilen fark lise grubunda çalışan öğretmenler lehinedir.

Yapılan analizde "vatandaşlık genel" puanlarına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p=0,99$). Diğergamlık, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem alt

boyutunda da gruplar arası anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır ($p > 0,05$).

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin okul türü değişkenine göre yapılan bu analizde, "tükenmişlik genel" puanlarına bakıldığında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık görüldüğü saptanmıştır ($p=0,02$). Duygusal tükenme boyutunda da benzer şekilde anlamlı farka rastlanırken ($p=0,01$); duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda da gruplar arası anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$). Anlamlı farkı incelemeye yönelik post-hoc uygulanmıştır.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin "tükenmişlik genel" alt boyutunda diğer okul türünde çalışan öğretmenler ile okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve lise türünde çalışan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna ek olarak "duygusal tükenme" boyutunda diğer okul türünde çalışan öğretmenler ile ilkökul, ortaokul ve lise türünde çalışan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Tespit edilen bu fark diğer okul türünde çalışan öğretmenler aleyhinedir.

Çizelge 10. Pearson korelasyon analizi sonuçları

	Sinizm Genel	Vatandaşlık Genel	Tükenmişlik Genel
Sinizm Genel	1		
Vatandaşlık Genel	-,177**	1	
Tükenmişlik Genel	,348**	-0,002	1

Not: **p<0.01

Çizelge 11. Regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SE	Beta	t	p
Sabit	4,66	2,11	-	22,086	,000
Sinizm Genel	-,164	,051	-,201	-3,186	,002
Tükenmişlik Genel	,079	,073	,068	1,079	,281

Not. F= 5,076; P= 0,007; R2=,035.

Üçüncü Probleme İlişkin Bulgular

Örgütsel sinizm düzeyi, örgütsel vatandaşlık düzeyi ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon testi yapılmıştır. Korelasyon testi sonucu elde edilen bulgular Çizelge 10'da verilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde korelasyon değeri 0,30-0,70 arasındaysa orta düzeyde, 0,70'ten büyük değer alıyorsa yüksek ve 0,30'dan küçük değer alıyorsa düşük düzeyde bir ilişki varlığından söz edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2013, s. 92). Bu doğrultuda, yapılan analiz sonucu sinizm genel puanıyla vatandaşlık genel puanı arasında negatif yönlü zayıf ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiye bakıldığında orta pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Son olarak örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında ise vatandaşlık genel ve tükenmişlik genel boyutları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Dördüncü Probleme İlişkin Bulgular

“Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve mesleki tükenmişlik düzeyleri, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde etkilemektedir?” alt problemine ilişkin bulgulara regresyon analizi yapılarak ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bulgular Çizelge 11'de gösterilmiştir.

Çizelge 11'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve mesleki tükenmişlik algılarının örgütsel vatandaşlık düzeyine etkisini araştırmak amacıyla regresyon testi yapılmıştır.

Bulgular incelendiğinde örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık algılarını yordadığı ($\beta = -,164$; $p < ,05$) ancak tükenmişlik algılarının örgütsel vatandaşlık algılarını yordamadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu anlamlı bulguya göre katılımcıların örgütsel sinizmin algılarının örgütsel vatandaşlık algılarına dair varyansı %35'e kadar açıklayabildiği görülmüştür.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Farklı kurumlarda çalışan öğretmenler, okul ortamında çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu zorluklar,

sağlıklı iş arkadaşlarıyla iletişimin sürdürülememesi, yöneticilerin yetkinlik eksiklikleri, çalışanlar arasındaki kopukluklar, günlük yaşam sıkıntıları ve ailevi sorunların okul çevresine yansması, okulların fiziki koşullarındaki eksiklikler ve eğitim ortamını olumsuz etkileyen diğer faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu tür sorunlarla mücadele etmeye devam eden öğretmenler, bir süre sonra çalıştıkları kuruma karşı olumsuz bir tavır sergileyebilir, kendilerini tükenmiş hissedebilir ve emeklilik hayalleri kurabilirler. İş yerindeki zorluklar, aile yaşamına ve kişisel yaşama da yansımaktadır, bu çok yönlü yorgunlukla başa çıkmaya çalışan öğretmenler çaresizlik hissiyle karşılaşabilirler.

Eğitim sektöründe faaliyet gösteren bireylerin tükenmişlik ve sinizm düzeyinin yüksek olduğu öngörüsüne rağmen gerçekleştirilen çalışma, genel düzeydeki ortalamaların Zonguldak için yüksek olmadığını göstermektedir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık düzeyi ortalamalarının beklenenden yüksek çıkması olumlu bir etki yaratmaktadır.

Çalışmada öğretmenlerin sinizm düzeyi ve tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif orta düzeyde bir ilişki varlığı ortaya konmuştur. Bu doğrultuda öğretmenlerin motive edilerek çalışma ortamına karşı olumlu bir tutum kazandırılması önem kazanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık ortalamalarının ortalama üstü olması ve mesleki tükenmişlik düzeyinin beklendiğinden daha az çıkmasının örgütsel sinizm düzeyini etkilediği ve koruyucu bir işlev üstlendiği düşünülmektedir.

Tazegül (2017) çalışmasında daha kısa sürede okulda çalışmış olan (1-10 yıl) öğretmenlerin okula yönelik daha olumsuz tutum takındıklarını tespit etmiştir. Bu durum çalışmaya yeni başlayan öğretmenlerin çalışma hayatına dair beklentilerinin daha farklı olmasından ve hayal kırıklığı yaşamalarından kaynaklanıyor olabilir. Araştırma sonucuyla literatürdeki bazı çalışmalar arasında farklılık bulunmaktadır. Bu farklılıklar yapılan çalışmadaki örneklemeye bağlı olarak değişiyor olabilir. Okulların bulunduğu bölge, öğrenci profilindeki farklılıklar, okul müdürlerinin yönetim anlayışındaki farklılıklar, öğretmenlerin iş hayatından beklentileri gibi birçok

farklılık göreve yeni başlayan öğretmenlerin sinizm düzeylerini etkiliyor olabilir. Bu sonuç göz önüne alındığında daha geniş örneklerle konunun çalışılması yerinde olacaktır.

Çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyi ile okul türü ve mesleki deneyim değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya konmuştur. Bu doğrultuda öğretmenlerin okul türü ve mesleki deneyimleri farklılaşsa bile gönüllü çaba gösterdikleri, diğer çalışanlarla yardımlaşarak karşılık beklemeden davranabildikleri tespit edilmiştir.

Mahmood (2017), 408 okul öncesi öğretmeniyle örgütsel sinizm ve tükenmişlik konusunda araştırma yapmış, çalışma sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu sonuç yapılan araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Cinsiyete göre anlamlı fark oluşmamasında mesleki rollerin kadın ve erkek öğretmenler arasında değişmemesi ve benzer beklentilerin oluşmasının etkili olduğu söylenebilir. Literatür incelediğinde Mahmood (2017), Akyürek (2020), Duman ve arkadaşları, (2020) yaptıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri okul türü değişkenine göre incelendiğinde anlamlı fark görülmüş olup Duman ve arkadaşları (2020) benzer sonuca ulaşırken; Akyürek (2020) anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Ortaya çıkan tüm sonuçlar göz önüne alındığında genellenmiş sonuçlar için daha geniş bir örneklemle ilgili konu üzerinde çalışmalar yapılması yerinde olacaktır.

Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık algılarını %35 oranında yordadığı tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeylerinin ise örgütsel vatandaşlık düzeylerini yordamadığı görülmüştür. Araştırma sonucundan hareketle çalışanların kurumuna karşı sinik bir tutum geliştirdiğinde ödül beklemeden yapılan çalışmaları daha az sergileyeceği, yardımlaşmanın ve işbirliğinin daha az sağlanacağı söylenebilir. Tokmak (2019) çalışmasında benzer şekilde örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Çalışmada örgütsel sinizmin olduğu kurumlarda çalışanların gönüllü çabalarının az olduğu, centilmenlik anlayışının ve takım çalışmasının daha az görüldüğü ortaya konmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde, çalışanların çalıştıkları kuruma karşı olumsuz değerlendirmelerinin azalmasının gönüllü çabalarını da artırarak takım çalışmasını artırabileceği söylenebilir.

Mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise mesleki tükenmişlik yaşayanların, örgüt içerisinde fazladan görevler alarak gönüllü çalışmalar yapması, çalışanlara karşı işbirlikçi davranabilmesi olası görünmemektedir. Doğru (2018) çalışmasında mesleki tükenmişlik düzeyi yüksek çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışında ve alt boyutlarında azalmalar tespit etmiştir ve mesleki

tükenmişlikle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü, kuvvetli ve anlamlı bir ilişki ortaya koymuştur. Bu anlamda tükenmiş hisseden çalışanın kurumunda yeterli gönüllü çalışmayı göstermemesi, özveride bulunmaması beklenen bir sonuçtur.

Kavramlar arasındaki ilişki ve yordayıcılık düşünüldüğünde öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı sahip oldukları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal düzeydeki olumsuz tutumun değiştirilmesinde ve tükenmişlik düzeyinin azaltılmasında alınabilecek birçok önlem bulunmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ait hissetmesi, çalışırken motivasyonlarının yüksek olması, zorlayıcı çalışma koşullarının azaltılması, çalışanlar arasındaki iletişim ve işbirliğinin artırılması örgütsel sinizmi, örgütsel vatandaşlık davranışını ve mesleki tükenmişliği azaltabilir

Okullardaki öğretmenlerdeki sinizm düzeyini ve mesleki tükenmişliği azaltarak örgütsel vatandaşlık düzeyini artırmak amacıyla çeşitli önlemler alınabilir. Öncelikle, okul içerisinde tükenmişlik ve sinizm konularına odaklanan eğitimler düzenlemek, öğretmenlerin bu konularda farkındalık kazanmalarını sağlayabilir. Ayrıca, öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için özel etkinlikler düzenlemek ve performanslarını ödüllendirmek, mesleki tükenmişlik ve sinizm düzeylerini azaltabilir. Öğretmenler arasında daha yakın ilişkilerin kurulabilmesi için okul içi ve dışında kaynaşma etkinlikleri planlanabilir, bu da örgütsel vatandaşlık düzeylerini artırabilir. Ayrıca, öğretmenlerin işbirliği yapabileceği görevlerin oluşturulması, örgütsel vatandaşlık düzeylerine olumlu bir katkı sağlayabilir. Göreve yeni başlayan öğretmenlere verilen eğitimler artırılarak mesleki gelişimleri ve adaptasyonları sağlanabilir.

Okul yönetimi okulla alakalı kararlar alırken öğretmenleri karar sürecine dahil edebilir, öğretmenlerin görüşlerine önem verilebilir. Okul idaresi ve öğretmenler arasındaki iletişim artırılabilir. Okul yöneticilerin görev paylaşımında adaletli yaklaşımı sinizm düzeyini azaltabilir. Öğretmenlerin başarıları daha fazla takdir edilebilir. Öğretmenlerin çalışma ortamlarında düzenlemeye gidilerek öğretmenleri zorlayıcı koşullar azaltılabilir. Ayrıca öğretmenlere düzenli psikolojik destek alma fırsatı tanınabilir.

Politikacıların öğretmenlerin özlük haklarını geliştirici çalışmalar yapmaları sinizm düzeyi ve tükenmişlik düzeyini azaltabilir. Üst düzey performans gösteren öğretmenlere yönelik tatmin edici bir ödülleme sistemi geliştirilmesi öğretmenlerin okula karşı olumlu tutumlar sergilemesine yardımcı olabilir. Okul ortamlarının fiziki koşullarına, sınıf mevcuduna ve ders içeriklerine yönelik yapılacak düzenlemeler öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini uzun vadede azaltabilir.

Çalışma, farklı illerde bulunan öğretmenlerle daha büyük bir örneklem dahilinde tekrarlanabilir. Çalışma, nitel yöntemlerle de ele alınarak öğretmen görüşlerine de yer verilerek derinlemesine incelenebilir. Çalışmaya daha fazla bağımsız değişken eklenerek bu değişkenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki incelenebilir.

Çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışını yordadığı ortaya konan örgütsel sinizm ve mesleki tükenmişlik gibi farklı değişkenlerle de örgütsel sinizm kavramı tekrar ele alınabilir.

Extended Abstract

Introduction

Organizational cynicism

There are various elements in the organization that can disrupt the motivation of employees. One of these motivation-inhibiting factors is organizational cynicism. The work efficiency of the personnel with high organizational cynicism decreases, their motivation decreases, their trust and commitment to the organization suffers, and their professional burnout increases. For this reason, the motivation of those working in different institutions is important (Görmen, 2017, s. 364).

In educational institutions, it is observed that the new teacher candidates increase their negative attitudes toward the system over time, and they affect the success of the institution by reducing their efforts. Organizational cynicism lies on the basis of this lack of motivation experienced by teachers and the differences in attitudes and behaviors they develop toward the organization. The perceived injustice, lack of communication, and insecurity within the organization are the causes of cynicism.

Including the employees in the decision-making process in determining the strategies in the institution, reducing the disappointments of the employees, and improving the trust relationship between the employee and the organization will reduce the level of organizational cynicism (Kalay vd., 2014, s. 14). When the literature is examined, it is understood that the studies on organizational cynicism in our country have increased after the 2000s.

It has been determined that there is an inverse relationship between the level of performance and the level of organizational cynicism. This result shows that when organizational cynicism increases among personnel, their performance will be negatively affected. This means that when cynicism decreases, performance at work will be positively affected. Similarly, it can be stated that when the performance of the employees increases, the cynicism levels will decrease, and when the performance level decreases, the cynicism levels will increase (Akdemir vd., 2016, s. 128).

Professional burnout

In today's world, which we can call the information and technology era, the concept of burnout is frequently encountered. Individuals experiencing burnout may show signs of professional dissatisfaction and fatigue (Basım ve Şeşen, 2006, s. 16). Burnout is more likely to be seen in people who work in the service sector, such as teachers, nurses, police, doctors, customer service representatives and managers (Ardıç ve Polatçı, 2009, s. 22).

Burnout can have temporary or permanent effects on individuals. It can cause individuals to lose their self-respect and feel like a useless person. The employee, who feels inadequate in the institution he works for, has a tendency to blame himself for this situation. The individual is not only affected by the burnout state but also affects the environment. In the literature, there are studies indicating that teachers experience high levels of professional burnout.

Organizational citizenship

In the education system, the importance of teachers in school organization is great. Teachers must fulfill their organizational citizenship duties for school organizations to be effective. It will be beneficial for the school and students if the teachers working at the school help each other without expecting anything in return, behave respectfully, voluntarily participate in activities, and cooperate with other employees. In this direction, it is important to investigate the organizational citizenship levels of teachers (Gökmen, 2011, s. 2).

Tokmak (2019), in his study with 123 public employees, found that organizational citizenship negatively affects cynicism. It can be said that the development of organizational citizenship understanding is effective in the reduction of organizational cynicism developed by employees in institutions.

Method

The purpose of the research is to examine the relationship between teachers' organizational cynicism, organizational citizenship behaviors, and professional burnout. The research was designed with a descriptive survey and relational screening design, one of the quantitative research approaches.

The sample of the study consists of 280 teachers working at various levels of public and private schools in Zonguldak, Ereğli, Alaplı, Çaycuma, and Kozlu in the 2022-2023 academic year. The teachers whose opinions were consulted in the study were determined by the "convenience sampling" method.

In the study, three scales, namely "Organizational Cynicism Scale", "Organizational Citizenship Behavior Scale" and "Maslach Burnout Scale-Educator Form" were used. In addition, the "Personal Information Form" was filled by the participants in order to learn the demographic information of the teachers participating in the research.

The Independent Samples T-Test was used to determine whether the organizational cynicism, organizational citizenship, and burnout levels of teachers differed significantly according to the gender variable. Likewise, a one-way analysis of variance was used to determine whether the organizational cynicism, organizational citizenship, and burnout levels of the participants showed a significant difference according to age, professional experience, and the type of school they worked at. The Correlation Test was used to examine the relationship between organizational cynicism, organizational citizenship, and professional burnout. The

regression test was used to determine the influence level of these variables on each other.

Results

Although it is estimated that the level of burnout and cynicism of those working in education is high, it was seen in the study that the averages at the general level were not high in Zonguldak. The average organizational citizenship level is higher than expected and it creates a positive effect.

In the study, there was a positive moderate relationship between teachers' cynicism and burnout levels. In this direction, it is important to motivate teachers in their work environment.

It is thought that the organizational citizenship averages being above the average and the professional burnout level being lower than expected affect the level of organizational cynicism and assume a protective function.

As a result of the analysis, no significant difference was found between organizational cynicism levels and gender variables. It would be appropriate to conduct studies on the subject related to a larger sample for generalized results.

Discussion

As a result of the research, it was found that the levels of organizational citizenship and professional burnout predict the level of organizational cynicism, albeit at a low level.

Considering the relationship between the concepts and predictability, many precautions can be taken to change the negative attitudes of teachers at the cognitive, affective, and behavioral levels towards the school they work at. Teachers' feeling of belonging to the institution they work for, their high motivation while working, reduction of challenging working conditions, and increasing communication and cooperation among employees will directly increase organizational citizenship behavior and reduce professional burnout.

Pedagogical Implications

Organizing activities that increase the motivation of teachers and rewarding them can reduce the levels of professional burnout and cynicism. Organizational citizenship levels can be increased by planning activities that will enable teachers to integrate with school.

School management can include teachers in the decision process while making school-related decisions, and teachers' opinions can be given importance. Communication between school administration and teachers can be increased. The fair approach of school administrators in task sharing can reduce the level of cynicism.

Politicians work to improve the personal rights of teachers and they can reduce the level of cynicism and burnout. Developing a reward system can help teachers to have positive attitudes towards school. The study can be

repeated with a larger sample of teachers from different provinces.

By adding more independent variables to the study, the relationship between organizational cynicism, organizational citizenship, and professional burnout level of these variables can be examined.

Araştırmanın Etik Taahhüt Metni

Yapılan bu çalışmada bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulduğu; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifatın yapılmadığı, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde "Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi ve Editörünün" hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğu sorumlu yazar tarafından taahhüt edilmiştir.

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı= Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi

Etik değerlendirme kararının tarihi= 13.12.2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası= 244620

Kaynaklar

- Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Atatürk Üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. & Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2021). Örgütsel sinizm algılanan örgütsel sinerjiyi nasıl yordar? Eğitim örgütlerinde bir inceleme. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 1692-1705.
- Akyürek, M. İ. (2020). Öğretmenlerde tükenmişlik. *Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(37), 35-47.
- Ardıç, K., & Polatlı S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(32), 21-46.
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ege Academic Review*, 6(2), 15-23.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006b). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve karşılaştırma çalışması*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61(4), 83-101.
- Baydar, H. Ö. (2013). *İlkokul ve ortaokulda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Bozbayındır, F., & Kayabaşı, E. (2014). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sinizmin nedenleri ve etkileri. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 211-227.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükoztürk, Ş., Çokluk, Ö. & Köklü, N. (2013). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik* (13.baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, N., & Özsu, M. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 1510-1526.
- Çankır, B. (2016). *Çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Dalbudak, S. (2022). *Örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Kayseri.
- Doğru, Ç. (2018). Katılımcı liderlik mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 7-24.
- Duman, N., Sak, R., & Sak, İ. T. (2020). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1098-1127.
- Eroğlu, E. (2019). *Çalışanların tükenmişlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Gedik, A., & Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine algıladıkları müdür yönetim tarzının etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(37), 53-68.
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Görmen, M. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), 363-388.
- Güvenir, N. (2023). *Okul müdürlerinin yönetsel iletişim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- İnce, N. B., & Şahin, A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri-Eğitimci formunu Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 385-399.
- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizmin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalay, F., Oğrak, A., Bal, V., & Nişancı, Z. N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Sakarya İktisat Dergisi*, 3(2), 1-18.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D., & Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Mahmood, S. M. R. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleriyle örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Mahmood, S. M. R., & Sak, R. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(5), 2243-2259.
- Öndeş, E., & İrmış, A. (2018). Genel sinizm ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 5(2), 1-12.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), 117-135.
- Sağır, M., Ercan, O., Duman, A., & Bilen, K. (2014). Matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 277-294.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sucu, G. (2019). *Okul müdürlerinin kurumlarında oluşturdukları iletişim iklimi ile öğretmenlerin örgütsel sinizmi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Şener, G. (2021). *Öğretmenleri örgütsel sinizm algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi : Bir meta-analiz çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- Şentürk, Z., Zahal, O., Yurga, C., Gürpınar, E., & Altun, F. (2016). Müzik öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının profil özelliklerine göre incelenmesi. *İnsan Bilimleri Dergisi* 13(3), 5032-5052.
- Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Tokmak, M. (2019). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(53), 183-202.
- Uygungil, S., & İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(31), 435-453.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının iş performanslarına etkisi: Örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1800-1821.
- Yener, M., & Aykol, S. E. (2009). Girişimcilik değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 255-271.
- Yetim, S. A., & Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.