



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ**

SULTAN PERVİN MERT

DENİZLİ-2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ**

SULTAN PERVİN MERT

Danışman

Doç. Dr. Eren Can AYBEK

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Sultan Pervin MERT

ÖZET

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

MERT, Sultan Pervin

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Eren Can AYBEK

Ocak 2022, 43 sayfa

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini demografik değişkenlere göre incelemektir. Bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılının Denizli ilinin Pamukkale ilçesindeki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlerden kolaylıkla ulaşılabilen örnekleme yoluyla seçilmiş 277 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak gerekli izinler alınarak Sağır-Akpolat ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilmiş Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) uygulanmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeği, 25 maddeden ve dört boyuttan oluşan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alfa katsayıları ise çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutu için .86, performansı düşüren etkenler alt boyutu için .88, okula karşı olumsuz tutumlar alt boyutu için .85 ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutu için .68 ve ölçeğin tamamı için ise .89'dur. Araştırmanın Cronbach Alfa katsayısı ise .90 olarak hesaplanmıştır. Verilerin analizi ve yorumlanması, SPSS 26 istatistik paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Katılımcılar seçkisiz olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin ölçekte yer alan sorulara verdiği cevaplara göre örgütsel sinizm düzeyleri farklı değişkenlere göre saptanmaya çalışılmıştır. Çalışmada uygulama ölçeği olarak kullanılan "Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)" ile öğretmenlerin sinizm düzeyleri ankette belirtilen görüşleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı ölçülmeye çalışılmıştır. Denizli Pamukkale ilçe sınırları içindeki ortaokullarda görev yapan 277 öğretmen anketimize cevap vererek çalışmamıza katkı sağlamışlardır. Araştırma sonucunda; cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kurumlarından daha fazla uzaklaştığı anlaşılmıştır. Aynı şekilde kadın öğretmenlerin kararları uygulamaya katılıma daha çok önem verdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın genel sonucuna göre kadın öğretmenlerin örgütsel sinizmlerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Eğitim, Sinizm, Örgütsel Sinizm.

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------|
| TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ ONAY FORMU | iii |
| ETİK BEYANNAMESİ | iv |
| ÖZET | v |
| İÇİNDEKİLER | vi |
| TABLolar LİSTESİ | viii |
| BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Problem Durumu | 1 |
| 1.1.1. Problem Cümlesi | 1 |
| 1.1.2. Alt Problemler | 1 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı | 2 |
| 1.3. Araştırmanın Önemi | 2 |
| 1.4. Araştırmanın Varsayımları | 3 |
| 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları | 3 |
| İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR | 4 |
| 2.1. Sinizm Kavramı | 4 |
| 2.2. Örgütsel Sinizm | 5 |
| 2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları | 6 |
| 2.3.1. Bilişsel Sinizm | 6 |
| 2.3.2. Duyuşsal Sinizm | 6 |
| 2.3.3. Davranışsal Sinizm | 6 |
| 2.4. Örgütsel Sinizmin Sebepleri | 7 |
| 2.5. Örgütsel Sinizmin Etkileri | 7 |
| 2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları | 9 |
| 2.7. Örgütsel Sinizmin Önemi ve Alınacak Önlemler | 9 |
| 2.8. İlgili Araştırmalar | 10 |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM | 12 |
| 3.1. Araştırma Modeli | 12 |
| 3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu | 12 |
| 3.3. Veri Toplama Aracı | 13 |
| 3.4. Verilerin Toplanması | 14 |
| 3.5. Verilerin Analizi | 14 |
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM | 15 |

| | |
|--|----|
| 4.1. Öğretmenlerin Betimsel Özelliklerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar..... | 15 |
| 4.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar..... | 16 |
| 4.3. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar..... | 17 |
| 4.4. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar..... | 19 |
| 4.5. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türüne Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar..... | 20 |
| 4.6. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okulda Geçen Süreye Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar..... | 21 |
| 4.7. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar..... | 22 |
| 4.8. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar..... | 23 |
| BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER..... | 25 |
| 5.1. Sonuç ve Tartışma..... | 25 |
| 5.2. Öneriler..... | 27 |
| KAYNAKÇA..... | 29 |
| EKLER..... | 31 |
| Ek. 1. ÖSÖ (Örgütsel Sinizm Ölçeği)..... | 31 |
| Ek. 2. ÖSÖ (Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni)..... | 33 |
| Ek. 3. Ayse.meb.gov.tr Anket Uygulama İzni..... | 34 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 35 |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 3.1 Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları | 12 |
| Tablo 4.1 Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikler | 16 |
| Tablo 4.2 Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları | 16 |
| Tablo 4.3 Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları | 18 |
| Tablo 4.4 Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları | 19 |
| Tablo 4.5 Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türüne Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları | 20 |
| Tablo 4.6 Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okulda Geçen Süreye Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları | 21 |
| Tablo 4.7 Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları | 22 |
| Tablo 4.8 Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları | 24 |

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Araştırmacılara göre, örgütsel sinizm çalışanların bağlı bulunduğu örgütüne karşı oluşturduğu bilişsel, duyuşsal ile davranışsal boyutlardan oluşmuş negatif yönlü bir tutumdur. Sözü edilen boyutlar çalışmalara da yön vermiştir. Örgütsel sinizm çalışmalarını en baştan meşgul eden konulardan bir diğeri de sinik davranışın, çalışanlarının yaşadıkları sonucu oluşturduğu bir tutum mu yoksa bir kişilik özelliği mi olduğudur (Yalçınkaya, 2014).

Günümüzdeki çalışma hayatında çalışan kişilerin işe ve iş ortamına karşı pozitif duygu ve düşüncelere sahip olmaları, pozitif tutum ve davranışlar göstermeleri; çalışma verimlerini yüksek seviyede kullanmalarını, çok çabalamalarını böylece örgüt amaçlarını gerçekleştirmelerini sağlamaları açısından önemli olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda çalışan kişilerin işe yönelik duygularını, düşüncelerini, tutum ve davranışlarını olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyen faktörler araştırmacılarca yoğun ilgi görmektedir.

Örgütsel sinizm, çalışan kişilerin kendi örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz tutumları vurgulamaktadır (Dean ve diğ. 1998). Bu tutumlar örgüte karşı gelişmiş eleştirel davranışları ve olumsuz duyguları içermektedir (Abraham, 2000). Bu açıdan bakıldığında çalışan kişilerin örgütlerine karşı geliştirdiği öfke ve kırgınlık, ümitsizlik ve küçük görme, hatta aşağılama gibi bazı olumsuz davranışlar genellikle örgütsel sinizmin içinde (Dean ve diğ., 1998) değerlendirilmekte, aynı zamanda örgütsel sinizmin de temelinde örgütlerin dürüstlük, adalet, doğruluk, içtenlik ve samimiyet ilkelerinden yoksunluğu varsayılmaktadır (Torun ve Üçok, 2014).

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmanın problem cümlesi; “Denizli ilinin Pamukkale ilçesindeki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okullara yönelik geliştirdikleri örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılığı nedir?” şeklinde oluşturulmuştur.

1.1.2. Alt Problemler

Çalışmanın alt problemleri olarak şu sorulara cevaplar aranmıştır.

- 1.Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 2.Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 3.Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 4.Öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 5.Öğretmenlerin görev yaptığı okulda geçen süre ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 6.Öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 7.Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; Denizli ilinin Pamukkale ilçesindeki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okullara yönelik örgütsel sinizm tespit etmek, yorumlamak ve konuyla ilgili önerilerde bulunmaktır.

Bu amaç doğrultusunda Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin örgütlerine karşı sinizm düzeyleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, öğretmenlerin kişisel özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, okul kademesi, meslekteki kıdemi ve okulda çalıştığı süre) değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel sinizm, örgütün içinde olumsuz ortam oluşmasına neden olduğu için öğretmenlerin arasındaki ilişkinin zayıflamasına, huzur ortamının bozulmasına dolayısıyla verimin de azalmasına neden olur. Örgütsel sinizmin, birlik ve beraberliğin engeli olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte örgütünden destek gördüğünü hisseden çalışanlarda sinik davranışların görülme ihtimali de düşüktür.

Örgütsel sinizm konusu üzerine birçok çalışma yapılmasına rağmen, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve bu konudaki görüşlerine yönelik araştırmaların az olması, çalışmaya son derece önem kazandırmaktadır. Bu çalışmayla birlikte öğretmenlerin okullarına karşı geliştirdikleri sinizm düzeyinin tespit edileceği, varsa, olumsuz çalışma ortamının giderilmesine yönelik önlemler alınması hem öğretmen hem de yönetici açısından uyumlu ortamın oluşması için destek olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda alanyazında öğretmenlerin örgütsel sinizminin ne düzeyde olduğuyla ilgili ileride yapılacak çalışmalara da kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeğinin bütün maddelerini dikkatle okumuş, içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5 Sınırlılıklar

Araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesindeki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Sinizm Kavramı

Sinizm kavramının köken olarak incelendiğinde, M.Ö. 4.yy. da Antik Yunan döneminde ortaya çıkan, erdeme, arzu ve isteklere sırt dönemeye adanmış felsefi bir akım olan “kinizm” sözcüğüne dayanmaktadır (Kasalak ve Aksu, 2014). Bütün bağımlılıklardan kurtulup kendine yetebilen ve erdemli birey olmayı vurgulayan antik çağdaki sinizm kavramı, günümüzde buradaki anlamından sıyrılıp bireyleri; memnuniyetsiz, kolay beğenmeyen, olaylara daima eleştiren bakış açısıyla yaklaşan, olumsuz düşüncelerle dolu ve menfaat düşkünü olarak tanımlamıştır. (Torun ve Çetin, 2015). Sinizm, insanları yalnızca şahsi menfaatini düşünen bir bireyler olarak gören, dolayısıyla bütün insanları menfaatçi olarak değerlendiren düşünceyi karşılayan kavramdır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoglu, 2007). Sinizm, insanoğlunun, başkalarından hoşlanmamasına ve başkalarına güvenmemesine (Brown ve Cregan, 2008), başkalarını değeri olmayan, bencil ve hilekâr olarak görmesine sebep olan negatif düşünceleridir (Akt. Akar, 2018). Başka bir deyişle, sinizm; düşüncelere, bireylere, örgütlere ve sosyal topluluklara yöneltilmiş güvensizlik, umutsuzluk, bunlara karşı gelişen hayal kırıklığı, küçümseme içeren bir düşünce yapısıdır. (Akt. Akar, 2018).

Sinizm, aslında tarihi çok eskiye uzanan oldukça köklü kavramdır. Bütün bağımlılıklardan kurtulmuş, özgür kalmış, kendi kendine yetebilen insanı savunan bu felsefe, bugün farklı anlamda kullanılmaktadır. Günümüzde sinizm, “*bireyleri çok zor beğenen, memnun olmayan, olaylara daima eleştirici bakan, menfaatçi ve olumsuz düşüncelerle dolmuş varlıklar*” olarak nitelendirilebilir (Yangil, Baş ve Aygün, 2014, s. 101).

Sinizm tutumu geliştiren kişiler sinik olarak adlandırılmaktadır. Sinik çalışan kişiler; çalıştıkları kurumlara yönelik negatif duygular besleyip, örgütlerine karşı küçümseyici, eleştirici davranışlar gösterirler. Devamlı şüpheli bir durumdadırlar, örgütteki yöneticiler ya da çalışma arkadaşlarından haksızlık geleceğiyle ilgili manasız; ancak kuvvetli beklentileri vardır.

Sinizm birçok boyutu olan bir kavramdır. Din, felsefe, sosyoloji, yönetim, politik bilimler, psikoloji gibi birçok disiplinin konusu olmuştur. Sinizm, “kuşkuculuk, güvensizlik, negatiflik, inançsızlık, karamsarlık” kavramlarıyla oldukça ilişkili olmakla beraber, modern dönemde ise, kişinin “eleştiren, kusur bulan, kolay beğenmeyen” anlamı ağır basmaktadır (Erdost vd., 2007). Sinizm ile sinik kavramları, uzun yıllar içerisinde sinizmin öğretilerinden başka manalarda türetilmiştir (Dean vd. 1998) ancak günümüzde kullanılan anlamıyla

kavramlaştırılmıştır. Temel şekliyle sinizm “*diğerlerine güvenmeme ve diğerlerinden hoşlanmama*” olarak tanımlanmaktadır (Brandes vd. 2008, s.150).

Çalışan kişiler, sinik davranışlarını çevresine fark ettirebilmek için mizah yolunu kullanmaktadırlar (Dean vd.1998).

2.2.Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, bireyin örgütüne ya da örgütündeki herhangi bir nesneye yönelik geliştirdiği tutumdur. Örgütsel sinizmin kavram haline gelmesiyle birlikte konuya ilgi artmış, devamında da araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Örgütsel sinizm yönelik araştırmalar genelde 1990’lar, ülkemizde de 2000’ler itibariyle artmış; son yıllarda yapılan çalışmalarla birlikte derinlik ve zenginlik kazanmıştır. Örgütsel sinizm, “bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançlarıdır” (Bernert, Armenakis, Feild, Walker, 2007, s.311).

Örgütsel sinizmin etkili bir tanımı Andersson (1996, s.1395) tarafından da yapılmıştır. Buna göre, örgütsel sinizm “birey, topluluk, ideoloji, sosyal yetenekler ya da kurumların güvensizliğine yönelmeyle birlikte; ümitsizlik, kızgınlık, hayal kırıklığıyla biçimlendirilmiş genel ya da spesifik tutumlar” şeklinde tanımlanmıştır.

Örgütsel sinizm insanların kendi bakış açılarıyla çalıştıkları kurumun değerleri içinde uyumsuzluk hissettiklerinde oluşur. Bu durum oluştuğunda insanların oluşturduğu bu sinizm zamanla artarak devam eder.

Örgütsel sinizm, örgüt yöneticisinin düşündükleri ve yaptıkları arasında tutarsızlık olduğu, çevredekilere her şeyin yolunda, mükemmel olduğu izlenimini vermek için yapmacık davrandığı, çalışanları göz ardı ederek sadece örgütün çıkarını önemseydiği durumlarda birçok çalışanda gözlenen bir tutum haline gelmiştir. (Puy, 2020)

İş yaşamında çalışan kişiler arasındaki ilişkilerin düzgün ve sorunsuz bir biçimde yürütülmesinde pek çok unsurun etkili olduğu söylenebilir. Aynı okulda çalışan öğretmenlerin saatlerce aynı ortamı paylaştığı, aynı havayı aldığı düşünülünce okul ortamının sağlıklı olması gerektiği de ortadadır. Öğretmenler birbirlerine güvenebilmeli, kendisini okula ait hissedebilmelidir. Sinizm gelişmemesi için güven ve bağlılık çok önemlidir.

2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

2.3.1. Bilişsel Sinizm

Bilişsel sinizmde, çalışan kişiler örgütlerinin adalet, dürüstlük, samimiyet ve açıklık gibi örgüt bütünlüğünü oluşturan unsurlardan mahrum olduğunu düşünmektedir. Bir başka deyişle çalışan kişiler örgütlerine güvenmemektedir. Bu sebeple sinik çalışan kişiler örgütün ve örgüt yöneticilerinin çıkarları uğruna dürüstlük, adalet, içtenlik gibi unsurları gözden çıkardığına ve örgütte yönetim tarafından yapılan seçimlerin, bireysel menfaat temeline dayandığını düşünmektedir (Kutanis ve Çetinel, 2010). İnanç boyutu da denilen bu boyutta çalışanlar örgütün dürüst olmadığına ve çalışma arkadaşlarının da samimi olmadığına inanılır. Bununla birlikte örgüt bünyesindeki kişilerin hiçbir şeyi beceremeyeceklerini düşünürler ve onların kişisel çıkarları uğruna birçok ahlaki değeri gözden çıkardıklarına inanırlar. Bu düşüncelerin etkisiyle sinizm yaşayan çalışanların davranışların asabılık ve küçümseyici tutum gözlenir.

2.3.2. Duyuşsal Sinizm

Duyuşsal sinizmde, çalışan kişiler duygusal bakımdan örgüt ile alakalı negatif duygular taşır. Örgütüne nefret, kin, korku, küçümseme, utanma gibi negatif duyguların içindelerdir (Dean ve diğ., 1998). Duygu boyutu olarak da geçen bu boyutta sinizm yaşayan bireylerin bilişsel boyutta oluşturdukları olumsuz düşünceleri duygu haline çevrilmiş olur. Bilişsel olarak geliştirdiği güvenememe sorununu bu boyutta hayal kırıklığı ve şüphecilige çevirir. Devamında ise tepkileri daha fevri ve şiddetli olur. Bazı kişiler ise bu aşamada geliştirdiği sinizmi, içinde bulunduğu durumu tecrübe ettikten sonra haklı olup olmadığının değerlendirmesini yapabilirler.

2.3.3. Davranışsal Sinizm

Davranışsal sinizmde, çalışan kişiler olumsuz duygularını ve inançlarını davranışa çevirmektedir. Bu bağlamda alaycı, samimiyetsiz, açık ve dürüst olmayan, örgütün geleceğiyle ilgili kötümser öngörülerde bulunma, küçümseyici davranışlarda bulunma, doğallıktan uzak davranışları kapsayan olumsuz davranış göstermektedirler (Dean ve diğ., 1998). Davranışsal açıdan bakıldığında sinizm geliştiren kişiler çalıştığı örgütü ya da çalışma arkadaşlarını rencide edecek davranışlarda bulunabilirler. Kötü yorumlar, tatsız eleştiriler, küçümseyici ve imalı bakışlar gibi hoş olmayan davranışlarda bulunabilirler. Bilişsel boyuttayken düşünce, duyuşsal boyuttayken duygu halinde olan olan sinizm, bu boyutta yerini davranışa ve beden diline bırakır. Davranış boyutunda artık duygu ve

düşünceler dışa yansır. Hatta örgüt dışındaki çevresine çalışma hayatında yaşadığı memnuniyetsizliği anlatmaya da meyillidir. Taşındığı şüphe yüzünden örgütüyle ilgili uzun vadeli planlar yapmaz. Örgütünü samimi bulmadığı, güvenmediği için ciddiye almama, alay etme, iğneleyici şakalar yapma eğilim vardır. Sinizm bu boyuta taşındıktan sonra yapılanlar, söylenenler örgütü küçük düşürücü şekildedir.

2.4. Örgütsel Sinizmin Sebepleri

Sinizm, çoğunlukla insanların tecrübeleri sonucunda oluşan bir durumdur. Örgüt çalışanlarının; çalıştıkları örgüte, örgüt yöneticisine ya da çalışma arkadaşlarına karşı geliştirdiği tavrın başlangıcıdır. Bu olumsuz düşüncelerin sebebi güven duymaması ya da yaşadığı en ufak hayal kırıklığı olabilir. Olumsuz düşünceler zamanla davranışa dökülebilir. Çalışılan kurumu sevmeme, hatta nefret etme, çalışma arkadaşlarından rahatsız olma, yapılan her şeyi eleştirme gibi davranışlar bunların belirtisidir. Birçok kurumda olduğu gibi okullarda da sinizmin yaşandığı örgütler arasındadır.

Sinizmin etkisiyle öğretmenler yaşadıkları bu olumsuz düşünceleri vücut dili, söz ve davranışlarıyla da gösterme eğilimindedir. Bu durum olayı yaşayan öğretmenin yanı sıra diğer öğretmenleri ve öğrencileri de etkileyerek okul ikliminin bozulmasına, eğitim kalitesinin etkilenmesine sebep olur.

Örgütsel sinizm sebepleri yalnızca yönetici kaynaklı değildir. Öğretmenlerin okullara karşı sinizm geliştirmesine sebep oluşturacak durumlar arasında diğer öğretmenlerin kendi isteklerini -ders programı, nöbet gibi konularda- ön planda tutmaları, aldıkları maaşı yetersiz bulmaları, özel hayattaki bazı sorunları işe yansıtılmaları, çalışma saatleri nispeten az olsa da sürekli ayakta ve tempolu olması, okuldaki diğer öğretmenler arasında adaletsizlik olduğunu düşünmeleri sayılabilir (Puy, 2020).

2.5. Örgütsel Sinizmin Etkileri

Örgütsel sinizmle ilgili araştırmalar incelendiğinde, örgütsel adalet, örgütsel destek, mobbing, etik liderlik, politik ayrımcılık, iş güvencesi, örgütsel stres, iş yükü, psikolojik sözleşme ihlali, kayırmacılık, denetim kaygısı, politik ayrımcılık, örgütsel sessizlik, örgüt kültürü, örgütsel iletişim, örgütsel güven, örgütsel dışlanma ve yabancılaşma gibi durumların eğitim çalışan kişilerin kurumlarına karşı sinizm geliştirmesinde oldukça etkilidir (akt. Akar, 2018). Bunun yanında örgüt yöneticilerinin kullandığı güç türleri ile çalışan kişilerin karakteristik özellikleri de (Acaray ve Yıldırım, 2017) örgütsel sinizm oluşmasında etkili olmaktadır. Örgütsel sinizmin oluşması beraberinde birçok olumsuzluk da getirmektedir.

Yapılan araştırmalar, çalışan kişilerin örgütsel sinizm düzeyinin, örgütsel ve bireysel düzeyde pek çok olumsuz sonucu olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda örgütsel sinizmin, çalışan kişilerin örgütsel bağlılığını, iş performansını, iş doyumunu, tükenmişliğini, işten ayrılma niyetini, önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütsel sinizm ile i içe geçmiş bir kavram olan örgütsel güven, kişilerin huzurlu çalışma ortamı açısından etkilidir.

Her alışma ortamında olduğu gibi okullarda da öğretmenlerin arasındaki ilişkilerin düzgün ve sorunsuz bir biçimde yürütülmesinde pek çok unsurun etkili olduğu söylenbilir. Güven de bunlardan biri, hatta en önemlisidir. Çünkü içinde insanın olabileceği her ilişkide olduğu gibi örgüt içerisindeki ilişkilerde de çalışan kişilerin birbirine güven duyması gerekmektedir. Okul ortamı ve çalışma süreleri düşünüldüğünde yönetici, ğretmen ve yardımcı personel ailelerinden, yakın arkadaşlarından daha fazla okullarındaki çalışma arkadaşları ile görüşmektedir. Bu kadar uzun süre beraber oldukları iş arkadaşları ile ortak noktada buluşup ortak amaca hizmet etmektedirler. Bir okuldaki çalışanların hepsinin amacı ortaktır. Bu amaca ulaşmak için bireysel görevler gibi örgütsel görevleri de başarıyla gerçekleştirmek gerekmektedir. Bu ortak amacı sağlamak için öncelikli olarak güven ortamının sağlanması gerekmektedir. Çalışma ortamında iş ile alakalı birçok bilgi -ki bu bilgiler örgütle ilgili olabileceği gibi, kişisel de olabilir- paylaşılmaktadır. Bu gibi durumlarda bireylerin bu paylaşımı kaygı duymadan, çalışma arkadaşlarına güvenerek yapabilmesi gerekmektedir. İnsanlar alışma ortamında kendilerini güvende ve rahat hissetmek isterler. Eğer bireyler çalışma arkadaşlarıyla karşılıklı olarak güven içinde değil ise, kuşkucu ve gergin bir tutum takınırlar. Böyle bir durum çalışma ortamının huzursuzlaşmasına, bireylerin kendisini doğru anlatamamasına sebep olur. Bunun sonucunda iş tatminsizliği, düşük iş performansı gibi konularda olumsuz durumlar gelişir.

Çalışma hayatında giderek zorlaşan, yarış haline dönen bir ortamda başarıyı yakalamayı arzulayan yöneticiler için örgüt içinde uyum ve güven çok önemli kavramlardır. Bu sebeple yöneticiler örgüt içinde çalışan kişilerin güven duygularını hat safhada tutmak istemektedirler.

Kişiler arasında var olan güven kadar, kişinin örgütle, örgütün de kişiyle olan güven duygusu da oldukça önemlidir. Güvenin duymanın örgüt içindeki ilişkileri düzenleyen, örgüt çalışanları arasında birlik olmasını sağlayan bağlayıcı görevi olduğu belirtilmektedir (okluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Sağlam-Arı ve Tuncay, 2010). alışan kişilerin örgütün amaçlarını gerçekleştirme hedefiyle onları güdüleyen böylece örgüt yaşamını kolay hale getiren güvendir (Sağlam-Arı ve Tuncay, 2010).

Okul ortamındaki herkesin uyum içinde, huzurlu ve güvenli ortamda bulunması çok önemlidir. Öğretmenlerin kendi aralarındaki bu uyum onların sinizm düzeylerini azaltacaktır. Sinizm düzeyinin düşük olduğu okullarda çalışan öğretmenlerin okullara hevesle gideceği düşünülmektedir.

Okullar hem girdilerinin hem de çıktılarının insandan oluşması sebebiyle dinamiklerdir. Bu sebeple öğretmenlerin sinizm düzeyleri dikkat edilmesi gereken bir durumdur. Örgütüne karşı sinizm geliştiren bir öğretmen okulunun gelişmesini sağlayacak girişimlerde bulunmak istemeyebilir. Yapılan çalışmalara, projelere katılmak istemeyebilir. Çalışma arkadaşlarının kendisini önemsemediğini düşünebilir. Yöneticisinin adil davranmadığını düşünebilir. Okul başarısının daha iyiye gitmeyeceğini düşünebilir. Okulunun geleceğiyle ilgili ümidini de kaybedebilir (Akpolat ve Oğuz, 2015).

2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Bir örgütte sinizmin artması gerek çalışanların kendi aralarında gerekse çalışanlar ile yönetim arasında birçok sonuca yol açar. Sinizm etkisindeki kişiler birbirinden farklı sorunla baş etmek zorunda kalır. Kişisel açıdan bakıldığında stres, isteksizlik, öfkeyi kontrol edememe, uykusuzluk, alkol ve tütün kullanımında artış, hızlı kilo artışı gibi sorunlar zamanla sağlık açısından da sorun oluşturmaya başlar. Örgüt açısından bakıldığında ise çalışanların motivasyonunun düşük olması, iş doyumunun azalması, işten soğuma, işten ayrılma çabası, örgüte olan saygının ve güvenin azalması gibi birçok olumsuz sonuç ortaya çıkar.

2.7. Örgütsel Sinizmin Önemi ve Alınacak Önlemler

Örgüt çalışanlarının istek, beklenti ve her türlü ihtiyacının karşılanması, örgüt kalitesinin artması ve iş ile yaşam arasındaki uyumun oluşması için gereklidir. Bunların sağlanmaması örgüt içerisinde sinizmin ve sinik davranışlar gösteren çalışanların artmasına sebep olur. İş doyumunun ve örgüt içindeki güvenin azalması, zorunluluktan dolayı orada olduğunu hissetmek, huzurun olmadığı ve verimin düştüğü bir ortam oluşturur. Bu durum bu durum fiziksel veya psikolojik açıdan sağlık sorunlarına yol açabilir. Eğer önüne geçilmezse örgüt hem mali açıdan hem de vakit açısından zarara uğrar. Örgüt yönetimi ilişkileri kontrol altında tutmalı, sinizmin ne olduğunu bilip ona göre davranmalı hem yönetim hem de çalışanlar açısından durum tespitini iyi yapabilmelidir.

Örgütsel sinizmin oluşmasına sebep olan özel sorunların beraberinde getirdiği olumsuz davranışların oluşmasını önlemenin şartı o davranışları tespit edebilmek ve

anlayabilmektir. Buna bağlı olarak örgütsel sinizmi önleyebilecek, oluştuğunda ise durdurabilecek olan merci yönetimdir. Çalışanların kendilerini daha değerli, işe yarar, verimli olduklarını hissetmelerini sağlayacak olanlar yöneticilerdir. Örgütte aidiyet oluşmasını sağlamak, destek olmak, çalışma ortamının yanı sıra dışarda da birlikte vakit geçirebilmek ilişkilerin düzelmesini, güvenin artmasını devamında ise huzurun ve memnuniyetin artmasını sağlayacaktır (Puy, 2020).

2.8. İlgili Araştırmalar

Sinizm ile ilgili olarak yurt dışında birçok araştırma yapılırken ülkemizde yapılan araştırmaların az olduğu, bu araştırmaların ise çoğunluğunun özel sektör üzerinde olduğu görülmüştür.

Brandes (1997) çalışmasında, çalışanların sorumluluklarının ve üzerine yüklenen görevlerinin artması ile örgüte karşı geliştirdiği sinizmin doğru orantılı olduğunu, bununla birlikte çalışanların yöneticilerine duyduğu güven ile örgüte karşı geliştirdiği sinizm arasında ise ters orantılı olduğunu belirtmiştir (Akt. Çakıcı, 2017).

Tokgöz ve Yılmaz (2008) otel çalışanlarında yürüttükleri çalışmalarında, eğitim düzeyi arttıkça kişilerin sinizm düzeylerinin de yükseldiğini belirtmiştir. Kalağan ve Güzeller (2010) ise çalışmalarını öğretmenler üzerinde yürütmüş, cinsiyet açısından anlamlı bir farklılaşma bulamazken kıdem düşük olduğu çalışanlarda sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kılıç (2011) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olmadığını belirtmiş, 26 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Çetin ve Helvacı (2012) çalışmasını öğretmenler üzerinde yürütmüş ve 6 ile 10 yıl aralığında kıdemli öğretmenlerin sinizm düzeyinin, 1 ile 5 yıl arasında kıdemli öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Akt. Çakıcı, 2017).

Sağır ve Oğuz (2012) çalışmasında güvenilirliği ve geçerliği kanıtlanmış anket geliştirmiş ve bu ölçek birçok araştırmaya katkı sağlamıştır. Ölçek, öğretmenlerin örgütlerine yönelik tutumlarını fark etmelerini sağlamakta, yöneticilere de yok göstermektedir. Nartgün ve Vartal (2013) çalışmasını, öğretmenler üzerinde yürütmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel sessizlik arasında da bağlantı olduğunu belirlemişlerdir. Tayfun ve Çatır (2014) çalışmasını üzerinde yürütmüştür. Çalışmanın sonucunda çalışanların kıdemi yükseldikçe sinizm düzeyinin de yükseleceği, buna bağlı olarak işe yeni başlayan çalışanların sinizm düzeylerinin yüksek olmadığı görülmüştür.

Örgütsel sinizmin ne olduğu, önemi, boyutları, sebepleri, etkileri ve sonuçlarının her alanda olduğu gibi eğitim alanında da tanıtmak, konuyla ilgili çalışmalara yardımcı olmak amacıyla yürüttüğüm çalışmam alanyazına katkıda bulunacaktır. Okullarda verimin düşmesine sebep olan unsurlarda olan örgütsel sinizmin düzeyinin belirlenmesi beklenmektedir. Bu sebepten öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi önemlidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2011).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılının Denizli ilinin Pamukkale ilçesindeki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlerden kolaylıkla ulaşılabilen örnekleme yoluyla seçilmiş 277 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1 *Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları*

| | | Sıklık | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|-------------------|------------|--------|-------|---------------|-----------------|
| Cinsiyet | Kadın | 164 | 59.2 | 59.2 | 59.2 |
| | Erkek | 113 | 40.8 | 40.8 | 100.0 |
| | Toplam | 277 | 100.0 | 100.0 | |
| Medeni Durum | Evli | 194 | 70.0 | 70.0 | 70.0 |
| | Bekar | 83 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Toplam | 277 | 100.0 | 100.0 | |
| Eğitim Düzeyi | Lisans | 189 | 68.2 | 68.2 | 68.2 |
| | Lisansüstü | 88 | 31.8 | 31.8 | 100.0 |
| | Toplam | 277 | 100.0 | 100.0 | |
| Okul Türü | Okulöncesi | 63 | 22.7 | 22 | 22.7 |
| | İlkokul | 76 | 27.4 | 27 | 50.2 |
| | Ortaokul | 78 | 28.2 | 28 | 78.3 |
| | Lise | 60 | 21.7 | 21 | 100.0 |
| | Toplam | 277 | 100.0 | 100.0 | |
| Okulda Geçen Süre | 0-3 | 90 | 32.5 | 32.5 | 32.5 |
| | 4-7 | 89 | 32.1 | 32.1 | 64.6 |
| | 8-11 | 61 | 22.0 | 22.0 | 86.6 |
| | 12 ve üstü | 37 | 13.4 | 13.4 | 100.0 |
| | Toplam | | | 100.0 | 100.0 |

Tablo 3.1 Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları(Devamı)

| | Sıklık | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|-------|------------|-------|---------------|-----------------|
| Kıdem | 0-5 | 35 | 12.6 | 12.6 |
| | 6-10 | 73 | 26.4 | 39.0 |
| | 11-15 | 90 | 32.5 | 71.5 |
| | 16-20 | 39 | 14.1 | 85.6 |
| | 21ve üstü | 40 | 14.4 | 100.0 |
| | Toplam | 277 | 100.0 | 100.0 |
| Yaş | 30 ve altı | 56 | 20.2 | 20.2 |
| | 31-35 | 75 | 27.1 | 47.3 |
| | 36-40 | 81 | 29.2 | 76.5 |
| | 41-45 | 38 | 13.7 | 90.3 |
| | 46ve üstü | 27 | 9.7 | 100.0 |
| | Toplam | 277 | 100.0 | 100.0 |

Tablo 3.1'e göre yapılan araştırmaya katılanların çoğunluğunun kadın (%59.2), evli (%70), lisans mezunu (%68.2), ortaokulda görev yaptığı (%28.2), okullarında 0-3 yıl arasında görev yaptığı (%32.5), kıdemlerinin 11-15 yıl arası olduğu (%32.5), yaşlarının ise 36-40 arasında (%29.2) olduğu belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Verileri toplamak amacıyla gerekli izinler alınarak Sağır-Akpolat ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilmiş Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) uygulanmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeği, 25 maddeden ve dört boyuttan oluşan 5'li Likert tipinde uygulanan bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alfa katsayıları çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutunda .86, performansı düşüren etkenler alt boyutunda .88, okula karşı olumsuz tutumlar alt boyutunda .85 ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutunda .68 ve ölçeğin tamamı için ise .89'dur. Bu araştırmada Cronbach Alfa katsayısı .90 olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda, cevaplar 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde ayarlanmıştır. Cevaplar değerlendirilirken “kesinlikle katılmıyorum” şıkkından, “kesinlikle katılıyorum” şıkkına doğru 1'den 5'e kadar puanlanmıştır. Alınabilecek en az puan 25, en fazla puan ise 125'tir. Elde edilen puanın fazla olması halinde, öğretmenlerin örgütlerine karşı geliştirdiği

sinizmin yüksek, az olması halinde ise öğretmenlerin örgütlerine karşı geliştirdiği sinizmin düşük olduğu anlaşılmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler; Pamukkale ilçesindeki ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinden toplanmıştır. Veri toplama sürecinde uygulama için Covid-19 Salgını nedeniyle veriler online olarak branş öğretmenlerine gönderilmiştir. Katılımcılar ile uygulamanın amacı, önemi ve faydası paylaşılmıştır.

Katılımcı öğretmenlerin kişilik haklarına ve özeline saygı gösterilmiş, araştırma etiğine bağlılık gereği araştırma sürecinde katılımcıların adları ve görev yaptıkları okullar paylaşılmamıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin betimsel analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılarak istatistik teknikleri ile gerekli analizler yapılmıştır. Verilerin analizi ve yorumlanması, IBM SPSS Statistics 26 istatistik paket programından yararlanılarak yapılmıştır.

Birinci araştırma sorusuna yanıt aramak için betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Araştırmanın birinci, ikinci, üçüncü sorusuna yanıt aramak için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. Araştırmanın dördüncü, beşinci, altıncı ve yedinci sorularına ise tek yönlü varyans analizi tekniğinden yararlanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM

Bu çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları okullara yönelik geliştirdikleri örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılığı incelenmiş, yapılan çalışmalar ve analizler sonucunda öğretmenlerin okullarına karşı sinizm düzeylerinin yüksek olmadığı belirlenmiştir. Öncelikle sinizm düzeyleri cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, okul türü, okulda çalışılan süre, kıdem ve yaş gibi farklı değişkenler açısından incelenmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Betimsel Özelliklerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmaya katılan 277 öğretmenin %59.2'sinin (164 kişi) kadın, %40.8'inin (113 kişi) erkek olduğu, araştırmaya kadın öğretmenlerin daha çok katıldığı görülmüştür.

Araştırmada 194 Evli, 83 bekar olmak üzere 277 öğretmen yer almıştır. Araştırma kapsamında bulunan 277 öğretmenin % 70'i evli, % 30'u ise bekarıdır. Araştırmaya evli öğretmenlerin daha çok katıldığı görülmüştür.

Araştırmada 189 lisans, 88 lisansüstü eğitim mezunu öğretmen yer almıştır. Araştırma kapsamında bulunan 277 öğretmenin %68.2'si lisans, %32.8'i ise lisansüstü mezunudur. Araştırmaya lisans mezunu öğretmenlerin daha çok katıldığı görülmüştür.

Araştırmada 63 okulöncesi, 76 ilkokul, 78 ortaokul, 60 lisede görev yapan öğretmen yer almaktadır. Araştırma kapsamında bulunan öğretmenlerin %22.7'si okulöncesi, %27.4'ü ilkokul, %28.2'si ortaokul, %21.7'si ise lisede görev yapmaktadır. En yüksek katılımı ortaokulda çalışan öğretmenler sağlamıştır.

Araştırmada bulunan öğretmenlerin 90'ı 0- ile 3 yıl arası, 89'u 4 ile 7 yıl arası, 61'i 8 ile 11 yıl arası, 37'si ise 12 yıl ve üstü süreyle aynı okulda görev yapmaktadırlar. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin %32.5'i 0 ile 3 yıl arası, %32.1'i 4 ile 7 yıl arası, %22'si 8 ile 11 yıl arası, %13.4'ü ise 12 yıl ve üstü süreyle aynı okulda görev yapmaktadırlar. Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin çoğunluğu okullarında 0 ile 3 yıl arasında çalışanlar sağlamıştır.

Araştırmada 35 öğretmenin %12.6 yüzde ile 0-5 yıl arası, 73 öğretmenin %26.4 yüzde ile 6-10 yıl arası, 90 öğretmenin %32.5 yüzde ile 11-15 yıl arası, 39 öğretmenin yüzde 14.1 yüzde ile 16-20 yıl arası, 40 öğretmenin ise %14.4 yüzde ile 21 ve üstü kıdeme sahip oldukları görülmektedir. En çok kıdeme sahip olan öğretmenlerin katılımı ile en az kıdeme sahip öğretmenlerin katılımının birbirine yakın olduğu gözlemlenmiştir. En çok katılımın ise 11-15 arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerden olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmada 56 öğretmenin 30 ve altı yaş, 75 öğretmenin 31 ile 35 yaş, 81 öğretmenin 36 ile 40 yaş, 38 öğretmenin 41 ile 45 yaş, 27 öğretmenin ise 46 ve üstü yaş aralığına sahip oldukları görülmektedir. Yaşça büyük olan öğretmenlerin (46 ve üstü) katılımının en az olduğu (27), en çok katılımın ise 36 ile 40 yaş aralığına sahip öğretmenlerden (81 kişi) olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 4.1 Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikler

| | <i>n</i> | En Küçük | En Büyük | \bar{X} | <i>S_s</i> |
|--|----------|----------|----------|-----------|----------------------|
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma | 277 | 7.00 | 35.00 | 17.70 | 6.87 |
| Performansı Düşüren Etkenler | 277 | 9.00 | 45.00 | 27.48 | 9.22 |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | 277 | 5.00 | 25.00 | 9.93 | 4.43 |
| Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı | 277 | 5.00 | 20.00 | 14.86 | 3.99 |

Tablo 4.1’de öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin alt boyutlarına ilişkin istatistikleri verilmiştir. Ölçeğin birinci alt boyutu çalıştığı kurumdan uzaklaşma, ikinci alt boyutu performansı düşüren etkenler, üçüncü alt boyutu okula karşı olumsuz tutum, dördüncü alt boyutu ise çalışanların kararları uygulamaya katılımıdır. Verilen cevaplar incelendiğinde en yüksek ortalamanın 27.48 ile ikinci alt boyutta olduğu, en düşük ortalamanın ise 9.93 ile üçüncü alt boyutta olduğu belirlenmiştir.

4.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ilk alt problemde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma olup olmadığını belirlemek istenmiştir. Tablo 4.2’de öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.2 Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları

| | Cinsiyet | <i>n</i> | \bar{X} | <i>S_s</i> | <i>t</i> | <i>sd</i> | <i>p</i> |
|------------------------------|----------|----------|-----------|----------------------|----------|-----------|----------|
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma | Kadın | 164 | 19.01 | 6.289 | 3.919 | 275 | .000 |
| | Erkek | 113 | 15.81 | 7.24 | | | |
| Performansı Düşüren Etkenler | Kadın | 164 | 28.04 | 9.16 | 1.232 | 275 | .219 |
| | Erkek | 113 | 26.66 | 9.29 | | | |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | Kadın | 164 | 10.00 | 4.37 | .326 | 275 | .744 |
| | Erkek | 113 | 9.82 | 4.53 | | | |

(Devamı arkadadır.)

Tablo 4.2 Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları (Devamı)

| | Cinsiyet | <i>n</i> | \bar{X} | <i>Ss</i> | <i>t</i> | <i>sd</i> | <i>p</i> |
|---------------------------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|
| Çalışanların Kararları | Kadın | 164 | 15.33 | 3.21 | 2.234 | 178.981 | .017 |
| Uygulamaya Katılımı | Erkek | 113 | 14.17 | 4.84 | | | |
| Genel Ölçek Toplam Sinizm Puanı | Kadın | 164 | 72.38 | 16.50 | 2.836 | 275 | .005 |
| | Erkek | 113 | 66.45 | 17.96 | | | |

Tablo 4.2’te öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin t testi sonuçları gösterilmiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin birinci alt boyutta orta düzeyde etki değeri olan anlamlı fark olduğu görülmektedir ($d=.47, t= 3.919, p<.05$). Kadın öğretmenlerin çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutu ortalama puanlarının erkek öğretmenlerin ortalama puanlarından daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Buna göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kurumlarından daha fazla uzaklaştığı anlaşılmıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin ikinci alt boyutta anlamlı farklılaşma görülmemektedir ($t=1.232, p>.05$). Öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel sinizm düzeylerinin üçüncü alt boyut için uygulanan t-testi sonucuna göre anlamlı farklılaşma söz konusu değildir. ($t= .326, p>.05$). Öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel sinizm düzeylerinin dördüncü alt boyutta, yapılan t-testi sonucunda küçük düzeyde etki değeri olan anlamlı bir farklılaşma görülmektedir ($d=.27, t=2.234, p<.05$). Buna göre kadın öğretmenlerin kararları uygulamaya katılıma daha çok önem verdiği tespit edilmiştir. Genel ölçek toplam sinizm için kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalama puanları 72.38 iken erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalama puanları 66.45’tir. Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalama puanları arasındaki farkı test etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucu incelendiğinde kadın öğretmenlerin ve erkek öğretmenlerin ortalama sinizm puanları arasında küçük düzeyde etki değeri olan anlamlı bir farklılaşma gözlenmiştir ($d=.35, t=2.836, p<.05$). Test sonucuna göre kadın öğretmenlerin örgütsel sinizmlerinin erkek öğretmenlere nazaran daha fazla olduğu belirlenmiştir.

4.3.Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma olup olmadığını belirlemek istenmiştir. Tablo

4.3'te öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.3 *Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları*

| | Medeni durumunuz: | <i>n</i> | \bar{X} | <i>Ss</i> | <i>t</i> | <i>sd</i> | <i>p</i> |
|--|-------------------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma | Evli | 194 | 17.62 | 6.75 | -.316 | 275 | .752 |
| | Bekar | 83 | 17.90 | 7.17 | | | |
| Performansı Düşüren Etkenler | Evli | 194 | 27.07 | 9.30 | -1.116 | 275 | .265 |
| | Bekar | 83 | 28.42 | 9.02 | | | |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | Evli | 194 | 9.58 | 4.09 | -1.861 | 130,034 | .044 |
| | Bekar | 83 | 10.75 | 5.06 | | | |
| Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı | Evli | 194 | 14.92 | 3.89 | .427 | 275 | .670 |
| | Bekar | 83 | 14.70 | 4.24 | | | |
| Genel Ölçek Toplam Sinizm Puanı | Evli | 194 | 69.19 | 17.37 | -1.136 | 275 | .257 |
| | Bekar | 83 | 71.77 | 17.19 | | | |

Tablo 4.3'te öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin t-testi sonuçları gösterilmiştir. Evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin birinci alt boyutu açısından karşılaştırmak amacıyla uygulanan t- testi sonrasında, kadın ve erkek öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan uzaklaşma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($t=-.316$, $p>.05$). Evli ve bekar öğretmenlerin ikinci alt boyutta yine aynı şekilde anlamlı farklılık görülmemektedir ($t=-1.116$, $p>.05$). Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin üçüncü alt boyutta ise evli ve bekar öğretmenlerin ortalama puanları arasında küçük düzeyde etkisi olan anlamlı bir farklılaşma görülmektedir ($d=-.24$, $t=-1.861$, $p<.05$). Buna göre bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre okula karşı olumsuz tutum geliştirme düzeyinin fazla olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin dördüncü alt boyutta anlamlı bir fark görülmemiştir ($t=.427$, $p>.05$) Genel ölçek toplam sinizm için evli öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalama puanları 69.19 iken bekar öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalama puanları 71.77'dir. Evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalama puanları arasındaki farkı test etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucu incelendiğinde evli öğretmenlerin ve bekar öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılaşma gözlenmemiştir ($t=-1.136$ $p>.05$). Test sonucuna göre medeni durumun örgütsel sinizm düzeyini belirlemede etkisinin olmadığı gözlenmiştir.

4.4.Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşma olup olmadığını belirlemek istenmiştir. Tablo 4.4'te öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.4 Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları

| | Eğitim düzeyiniz: | <i>n</i> | \bar{X} | <i>Ss</i> | <i>t</i> | <i>sd</i> | <i>p</i> |
|--|-------------------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma | Lisans | 189 | 17.83 | 6.75 | .450 | 275 | .653 |
| | Lisansüstü | 88 | 17.43 | 7.14 | | | |
| Performansı Düşüren Etkenler | Lisans | 189 | 27.90 | 8.92 | 1.080 | 155.756 | .006 |
| | Lisansüstü | 88 | 26.57 | 9.84 | | | |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | Lisans | 189 | 9.88 | 4.38 | -.272 | 275 | .786 |
| | Lisansüstü | 88 | 10.03 | 4.56 | | | |
| Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı | Lisans | 189 | 15.34 | 3.64 | 2.802 | 141.707 | .006 |
| | Lisansüstü | 88 | 13.81 | 4.51 | | | |
| Genel Ölçek Toplam Sinizm Puanı | Lisans | 189 | 70.95 | 16.41 | 1.320 | 149.171 | .189 |
| | Lisansüstü | 88 | 67.84 | 19.07 | | | |

Tablo 4.4'te öğretmenlerin eğitim düzeyine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin t-testi sonuçları gösterilmiştir. Lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin birinci alt boyutta karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan uzaklaşma alt boyutunda anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($t=-.450, p>.05$). Lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgütsel sinizmin ikinci alt boyutta küçük düzeyde etkisi olan anlamlı bir farklılaşma görülmüştür ($d=.14, t=1.080, p<.05$). Buna göre lisanstan mezun öğretmenlerin lisansüstünden mezun öğretmenlere göre performansı düşüren etkenlerden daha çok etkilendiği söylenebilir. Lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri üçüncü alt boyut açısından anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir ($t=-.272, p>.05$). Dördüncü alt boyutunda ise lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenler arasında küçük düzeyde etkisi olan anlamlı bir farklılaşma görülmüştür ($d=.36, t=2.802, p<.05$). Lisans

mezunu öğretmenler kararları uygulamaya katılmayı daha çok önemsemektedir. Genel ölçek toplam sinizm için lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalama puanları 70.95 iken lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalama puanları 67.84'tür. Lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalama puanları arasındaki farkı test etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucu incelendiğinde lisans ve lisansüstü öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($t=1.320$ $p>.05$). Buna göre öğretmenlerin eğitim düzeyi örgütsel sinizm düzeyini belirlemede etkisinin olmadığı gözlenmiştir.

4.5.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türüne Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre farklılaşma olup olmadığını belirlemek istenmiştir. Tablo 4.5'te öğretmenlerin okul türü değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.5 Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türüne Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | | Karelerin Toplamı | <i>sd</i> | Kareler Ortalaması | <i>F</i> | <i>p</i> |
|--|--------------|-------------------|-----------|--------------------|----------|----------|
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma | Gruplararası | 60.692 | 3 | 20.231 | .427 | .734 |
| | Gruplariçi | 12947.034 | 273 | 47.425 | | |
| | Toplam | 13007.726 | 276 | | | |
| Performansı Düşüren Etkenler | Gruplararası | 508.744 | 3 | 169.581 | 2.017 | .112 |
| | Gruplariçi | 22956.353 | 273 | 84.089 | | |
| | Toplam | 23465.097 | 276 | | | |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | Gruplararası | 63.295 | 3 | 21.098 | 1.076 | .360 |
| | Gruplariçi | 5351.261 | 273 | 19.602 | | |
| | Toplam | 5414.556 | 276 | | | |
| Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı | Gruplararası | 105.344 | 3 | 35.115 | 2.234 | .085 |
| | Gruplariçi | 4290.880 | 273 | 15.718 | | |
| | Toplam | 4396.224 | 276 | | | |
| Genel Ölçek Toplam Sinizm Puanı | Gruplararası | 1568.920 | 3 | 522.973 | 1.756 | .156 |
| | Gruplariçi | 81288.719 | 273 | 297.761 | | |
| | Toplam | 82857.639 | 276 | | | |

Tablo 4.5'te öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin ANOVA testi sonuçları gösterilmiştir. Tek yönlü varyans analizi için Levene istatistiğinin sonucuna göre çalışanların kararları uygulamaya katılımı alt boyutunun homojen olmadığı gözlenmiştir ($p < .05$). Araştırmanın birinci, ikinci ve üçüncü alt boyutları ve genel ölçek toplam sinizm puanlarının ise varyansların homojen olduğu gözlenmiştir ($p > .05$). ANOVA testinin sonucundaki anlamlılık değeri incelendiğinde öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre birinci alt boyutta ($F = .427$, $p > .05$), ikinci alt boyutta ($F = 2.017$, $p > .05$), üçüncü alt boyutta ($F = 1.076$, $p > .05$), dördüncü alt boyutta ($F = 2.234$, $p > .05$) ve genel ölçek toplam sinizm puanına ilişkin ($F = 1.76$, $p > .05$) anlamlı bir fark görülmemektedir. Buna göre öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre hem alt boyutlar için hem de genel sinizm ölçeği için birbirlerine yakın düşüncelere sahip olduğu ve okul türünün örgütsel sinizm düzeyini belirlemede etkisinin olmadığı görülmüştür.

4.6.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okulda Geçen Süreye Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin görev yaptıkları okulda geçen süre değişkenine göre farklılaşma olup olmadığını belirlemek istenmiştir. Tablo 4.6'da öğretmenlerin okulda geçen süre değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.6 *Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okulda Geçen Süreye Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları*

| Varyansın Kaynağı | | Karelerin Toplamı | <i>sd</i> | Kareler Ortalaması | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---------------------------------|--------------|----------------------|-----------|-----------------------|----------|----------|
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma | Gruplararası | 19.280 | 3 | 6.427 | .135 | .939 |
| | Gruplariçi | 12988.446 | 273 | 47.577 | | |
| | Toplam | 13007.726 | 276 | | | |
| Performansı Düşüren Etkenler | Gruplararası | 389.924 | 3 | 129.975 | 1.538 | .205 |
| | Gruplariçi | 23075.173 | 273 | 84.524 | | |
| | Toplam | 23465.097 | 276 | | | |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | Gruplararası | 26.725 | 3 | 8.908 | .451 | .717 |
| | Gruplariçi | 5387.831 | 273 | 19.736 | | |
| | Toplam | 5414.556 | 276 | | | |

(Devamı arkadadır.)

Tablo 4.6 Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okulda Geçen Süreye Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları (Devamı)

| Varyansın Kaynağı | | Karelerin Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p |
|--|--------------|-------------------|-----|--------------------|-------|------|
| Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı | Gruplararası | 49.088 | 3 | 16.363 | 1.028 | .381 |
| | Gruplariçi | 4347.136 | 273 | 15.924 | | |
| | Toplam | 4396.224 | 276 | | | |
| Genel Ölçek Toplam Sinizm Puanı | Gruplararası | 429.742 | 3 | 143.247 | .474 | .700 |
| | Gruplariçi | 82427.897 | 273 | 301.934 | | |
| | Toplam | 82857.639 | 276 | | | |

Tablo 4.6’da Öğretmenlerin görev yaptığı okulda geçen süreye göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin ANOVA testi sonuçları gösterilmiştir. Tek yönlü varyans analizi için Levene istatistiğinin sonucuna göre birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü alt boyutların ve genel ölçek toplam sinizm puanlarının ise varyansların homojen olduğu gözlenmiştir ($p > .05$). ANOVA testinin sonucundaki anlamlılık değeri incelendiğinde öğretmenlerin görev yaptığı okulda geçen süreye göre birinci alt boyutta ($F = .135$, $p > .05$), ikinci alt boyutta ($F = 1.538$, $p > .05$), üçüncü alt boyutta ($F = .451$, $p > .05$), dördüncü alt boyutta ($F = 1.028$, $p > .05$) ve genel ölçek toplam sinizm puanına ilişkin ($F = .474$, $p > .05$) anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin görev yaptığı okulda geçen süreye göre hem alt boyutlar için hem de genel sinizm ölçeği için birbirlerine yakın düşüncelere sahip olduğu ve okulda geçen sürenin örgütsel sinizm düzeyini belirlemede etkisinin olmadığı görülmüştür.

4.7. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt probleminde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılaşma olup olmadığını belirlemek istenmiştir. Tablo 4.7’de öğretmenlerin kıdem değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.7 Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | | Karelerin Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p |
|------------------------------|--------------|-------------------|-----|--------------------|-------|------|
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma | Gruplararası | 227.569 | 4 | 56.892 | 1.211 | .306 |
| | Gruplariçi | 12780.157 | 272 | 46.986 | | |
| | Toplam | 13007.726 | 276 | | | |

(Devamı arkadadır.)

Tablo 4.7 Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları(Devamı)

| Varyansın Kaynağı | | Karelerin Toplamı | <i>sd</i> | Kareler Ortalaması | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---|--------------|----------------------|-----------|-----------------------|----------|----------|
| Performansı Düşüren Etkenler | Gruplararası | 148.721 | 4 | 37.180 | .434 | .784 |
| | Gruplariçi | 23316.376 | 272 | 85.722 | | |
| | Toplam | 23465.097 | 276 | | | |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | Gruplararası | 113.478 | 4 | 28.369 | 1.456 | .216 |
| | Gruplariçi | 5301.078 | 272 | 19.489 | | |
| | Toplam | 5414.556 | 276 | | | |
| Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı | Gruplararası | 16.527 | 4 | 4.132 | .257 | .905 |
| | Gruplariçi | 4379.696 | 272 | 16.102 | | |
| | Toplam | 4396.224 | 276 | | | |
| Genel Ölçek Toplam Sinizm Puanı | Gruplararası | 1090.368 | 4 | 272.592 | .907 | .460 |
| | Gruplariçi | 81767.271 | 272 | 300.615 | | |
| | Toplam | 82857.639 | 276 | | | |

Tablo 4.7’de öğretmenlerin kıdemine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin ANOVA testi sonuçları gösterilmiştir. Tek yönlü varyans analizi için Levene istatistiğinin sonucuna göre üçüncü alt boyutta varyansının homojen olmadığı görülmüştür ($p < .05$). birinci, ikinci, dördüncü alt boyutlar ve genel ölçek toplam sinizm puanı varyanslarının homojen olduğu gözlenmiştir ($p > .05$). ANOVA testinin sonucundaki anlamlılık değeri incelendiğinde öğretmenlerin mesleklerindeki kıdeme göre birinci alt boyutta ($F=1.211$, $p > .05$), ikinci alt boyutta ($F=.434$, $p > .05$), üçüncü alt boyutta ($F=1.456$, $p > .05$), dördüncü alt boyutta ($F=.257$, $p > .05$) ve genel ölçek toplam sinizm puanına ilişkin ($F=.907$, $p > .05$) anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin kıdemlerine göre hem alt boyutlar için hem de genel sinizm ölçeği için birbirlerine yakın düşüncelere sahip olduğu ve kıdemin örgütsel sinizm düzeyini belirlemede etkisinin olmadığı görülmüştür.

4.8. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın yedinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma olup olmadığını belirlemek istenmiştir. Tablo 4.8’de öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.8 Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | | Karelerin Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p |
|--|--------------|-------------------|---------|--------------------|-------|------|
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma | Gruplararası | 240.747 | 4 | 60.187 | 1.282 | .277 |
| | Gruplariçi | 12766.978 | 272 | 46.937 | | |
| | Toplam | 13007.726 | 276 | | | |
| Performansı Düşüren Etkenler | Gruplararası | 208.743 | 4 | 52.186 | .610 | .656 |
| | Gruplariçi | 23256.354 | 272 | 85.501 | | |
| | Toplam | 23465.097 | 276 | | | |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | Gruplararası | 190.456 | 4 | 47.614 | 1.925 | .112 |
| | Gruplariçi | 5224.100 | 103.757 | 19.206 | | |
| | Toplam | 5414.556 | 276 | | | |
| Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı | Gruplararası | 31.409 | 4 | 7.852 | .489 | .744 |
| | Gruplariçi | 4364.814 | 272 | 16,047 | | |
| | Toplam | 4396.224 | 276 | | | |
| Genel Ölçek Toplam Sinizm Puanı | Gruplararası | 912.397 | 4 | 228.099 | .757 | .554 |
| | Gruplariçi | 81945.242 | 272 | 301.269 | | |
| | Toplam | 82857.639 | 276 | | | |

Tablo 4.8’de öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin ANOVA testi sonuçları gösterilmiştir. Tek yönlü varyans analizi için Levene istatistiğinin sonucuna göre üçüncü alt boyutta varyansının homojen olmadığı görülmüştür ($p < .05$). birinci, ikinci, dördüncü alt boyutları ve genel ölçek toplam sinizm puanı varyanslarının homojen olduğu gözlenmiştir ($p > .05$). ANOVA testinin sonucundaki anlamlılık değeri incelendiğinde öğretmenlerin yaşlarına göre birinci alt boyutta ($F = 1.282$, $p > .05$), ikinci alt boyutta ($F = .610$, $p > .05$), dördüncü alt boyutta ($F = .489$, $p > .05$), ve genel ölçek toplam sinizm puanına ilişkin ($F = .757$, $p > .05$) anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Üçüncü alt boyutun yaşa göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Ancak varyanslar homojen olmadığı için F değerinin hesaplanmasında Welch’in F testi kullanılmıştır. Buna göre okula karşı olumsuz tutumun yaşa göre anlamlı bir fark göstermediği bulunmuştur ($F_{4, 104} = 1.925$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerinde hem alt boyutlar için hem de genel sinizm ölçeği için birbirlerine yakın düşüncelere sahip olduğu ve yaşın örgütsel sinizm düzeyini belirlemede etkisinin olmadığı görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde analizlerin devamında bulgular bölümünde ulaşılan tüm sonuçlara ve buna bağlı olarak araştırmacı ve uygulamacılara önerilere yer verilecektir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın sonunda elde edilen yargılar şu şekilde sıralanmaktadır.

Örgütsel sinizmin boyutları incelendiğinde en yüksek ortalamanın 27.48 ile ikinci alt boyutta olduğu, en düşük ortalamanın ise 9.93 ile üçüncü alt boyutta olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak öğretmenlerin sinizm geliştirmesinin sebebinin performansı düşüren etkenler boyutla ilgili olduğu söylenebilir. Karar alma kısmında sürece dahil edilmekten rahatsız oldukları görülmektedir.

Ölçek maddeleri genel değerlendirildiğinde “Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.” ve “Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.” durumlarının en düşük ortalamaya sahip olmaları, öğretmenlerin çalıştıkları okulun başarılarını önemseyemediğini ve mesleklerinden utanmadıklarını göstermektedir. Bununla birlikte “Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.” ve “Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım.” durumları da en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu da öğretmenlerin kararlara katılmaktaki isteğini ortaya koymakta, aynı zamanda meslekleriyle gurur duyduklarını göstermektedir.

Birinci alt boyutta en yüksek ortalamanın “Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım.” ve “Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.” durumlarında olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin okulda yaşadıkları olumlu olumsuz her durumu yakın çevresiyle paylaşmadığı, sorulara çoğunluğun katılmıyorum ya da kararsızım cevabını verdiği belirlenmiştir. En düşük ortalama ise “Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum” durumundadır. Ortalama puan incelendiğinde öğretmenlerin çoğunun katılmıyorum dediği yani başarı konusunda umutsuz olmadığı belirlenmiştir.

İkinci alt boyutta “Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.” ve “Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarında daha yakın olması okul yönetiminin yanlı davrandığına inanmama neden olur” durumlarında olduğu görülmüştür. Verilen cevaplar incelendiğinde öğretmenlerin çoğunluğunun her iki soruya da katılmıyorum cevabını verdiği, okul idaresinden teşvik görme beklentileri olduğu belirlenmiştir. En düşük ortalama ise “Görev yaptığım okulda, okulun

gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.” durumudur. Öğretmenlerin çoğunluğunun kararsız olduğu ve yönetime olan inançlarıyla ilgili tereddütleri olduğu belirlenmiştir.

Üçüncü alt boyutta en yüksek ortalamanın “Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissederim” durumunda olduğu ve cevapların çoğunluğunun katılmıyorum şeklinde olduğu belirlenmiştir. En düşük ortalama ise “Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissederim.” durumundadır. Burada da cevapların çoğunun kesinlikle katılmıyorum olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin çoğunluğu okullarını düşündüklerinde çaresizlik ve utanma gibi olumsuz duygular taşımamaktadır.

Dördüncü alt boyutta “Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım.” durumları en yüksek ortalama sahiptir. En düşük ortalama ise “Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.” durumudur. Her iki soruda da öğretmenlerin çoğunluğunun katılıyorum cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre birinci ve üçüncü alt boyutlarda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte kadın öğretmenlerin ikinci ve dördüncü alt boyut puanlarında farklılık gözlenmiştir. Genel ölçek toplam sinizm ölçeğine göre kadın öğretmenlerin sinizm puanlarının erkek öğretmenlerin sinizm puanlarından daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Buna göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kurumlarından daha fazla uzaklaştığı anlaşılmıştır. Aynı şekilde kadın öğretmenlerin kararları uygulamaya katılıma daha çok önem verdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın genel sonucuna göre kadın öğretmenlerin örgütsel sinizmlerinin erkek öğretmenlere nazaran yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın sonucuyla aynı doğrultuda sonuç veren kaynaklara ulaşılmıştır. Erbil (2013) çalışmasında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir (Erbil, 2013). Gövez (2013); çalışmaya dahil olan öğretmenlerin cinsiyetlerine açısından karşılaştırıldığında kadınların öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının erkeklerden yüksek olduğu tespit edilmiştir (Gövez, 2013).

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum değişkenine göre birinci, ikinci, dördüncü alt boyutları ve genel ölçek toplam sinizm puanlarında anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. üçüncü alt boyutta ise anlamlı bir farklılık görülmüştür. Buna göre bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre okula karşı olumsuz tutum geliştirme düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre birinci, üçüncü alt boyutlar ve genel ölçek toplam sinizm puanlarında anlamlı farklılık

görülmemektedir. İkinci ve dördüncü alt boyutlarda farklılaşma görülmüştür. Buna göre lisanstan mezun olmuş öğretmenlerin lisansüstünden mezun olmuş öğretmenlere göre performansı düşüren etkenlerden daha çok etkilendiği söylenebilir. Ayrıca lisans mezunu öğretmenler kararları uygulamaya katılmayı daha çok önemsemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin görev yaptığı okul türü değişkenine göre birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü alt boyutlarda ve genel ölçek toplam sinizm puanına ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre hem alt boyutlar için hem de genel sinizm ölçeği için birbirlerine yakın düşüncelere sahip olduğu ve okul türünün örgütsel sinizm düzeyini belirlemede etkisinin olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin görev yaptığı okulda geçen süre değişkenine göre birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü alt boyutlarda ve genel ölçek toplam sinizm puanına ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin görev yaptığı okulda geçen süreye göre hem alt boyutlar için hem de genel sinizm ölçeği için birbirlerine yakın düşüncelere sahip olduğu ve okulda geçen sürenin örgütsel sinizm düzeyini belirlemede etkisinin olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin meslekteki kıdem değişkenine göre birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü alt boyutlarda ve genel ölçek toplam sinizm puanına ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin kıdemlerine göre hem alt boyutlar için hem de genel sinizm ölçeği için birbirlerine yakın düşüncelere sahip olduğu ve kıdemın örgütsel sinizm düzeyini belirlemede etkisinin olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü alt boyutlarda ve genel ölçek toplam sinizm puanına ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Yaşlarına göre değerlendirildiğinde öğretmenlerin tüm alt boyutlarda birbirine yakın düşüncelere sahip olduğu gözlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerinde hem alt boyutlar için hem de genel sinizm ölçeği için birbirlerine yakın düşüncelere sahip olduğu ve yaşın örgütsel sinizm düzeyini belirlemede etkisinin olmadığı görülmüştür.

5.2. Öneriler

Bu araştırma okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde yürütülmüş ve öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, okul türü, okulda geçen süre, kıdem ve yaş göz önünde bulundurularak sinizm düzeyleri belirlenmiştir. Araştırma farklı ilçelerde, farklı illerde ve farklı okul türlerinde de yürütülebilir. Çalışma grubu daha da genişletilebilir.

Ayrıca sizin de ilişkili olduğu mesleki tükenmişlik, iş doyumunu gibi konular da çalışmaya katılabilir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa her kurumda olduğu gibi okullarda da yöneticiler, müdürler çok önemlidir. Müdürlerin görüşleri, davranışları öğretmenler için çok değerlidir. Bu aşamada öğretmenin okula bağlılığının artması, güven duyması için gerekli koşulları sağlamak müdürün elindedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269.
- Acaray, A., & Yildirim, S. (2017). The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.
- Akar, H. (2018). Türkiye'de eğitim örgütlerinde yapılan örgütsel sinizm çalışmalarının içerik analizi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2097-2127.
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin iş yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3).
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. & Walker, H. J. Justice, Cynicism, and Commitment. A Study Of Important Organizational Change Variables. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43:3, 2007, 303-326.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 233-247.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Çakıcı, D. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri*. Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Çetin, B., Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet ile sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 37, 1-20.
- Bökeoğlu, Ö. Ç., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 211-233.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 514-524.

- Gövez, E. (2013). *Örgütsel sinizm ve dönüştürücü/ etkileşimci liderlik arasındaki ilişki -bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kasalak, G., & Aksu, M. B. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören İlçesi Örneği)*. Hacettepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Kutunis, R. Ö., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 186-195.
- Mısırdalıyangil, F., Baş, M., & Aygün, S. (2014). Genel ve Örgütsel Sinizm Bağlamında Otel Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. *Optimum: Journal of Economics & Management Sciences/ Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- Nartgün, Ş. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Literature and History of Turkish or Turcic*, 9(2), 1361-1376.
- Puy, G. (2020). Örgütsel sinizm nedir? <https://www.iienstitu.com/blog/sinizm-nedir-orgutsel-sinizm-nedir> sayfasından erişilmiştir.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9 (2), 1094-1106.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Torun, Y., & Çetin, C. (2015). Örgütsel sinizmin kuşaklar bazında değerlendirilmesi: Kuşaklara göre örgütsel sinizmin hedefinde ne var?. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 137-146.
- Üçok, D., & Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma.
- Yalçınkaya, A. G. A. (2014). Türkiye'de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(3), 106-130.

EKLER

EK-1

ÖSÖ (Örgütsel Sinizm Ölçeği)

Değerli meslektaşım,

Bu form, “**Öğretmenlerin sinizm düzeylerinin değişkenlere göre farklılığını**” araştırmak üzere hazırlanmış soruları içermektedir. Bulguların güvenilir olması vereceğiniz cevapların doğruluğuna bağlıdır. Lütfen maddelerin karşısında yer alan her seçenekten size göre en uygun olanını, altındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederiz.

| KİŞİSEL BİLGİ FORMU | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 1.Cinsiyetiniz: ()Kadın () Erkek | | | | | |
| 2.medeni durumunuz: () Evli () Bekar | | | | | |
| 3.Eğitim düzeyiniz: () Lisans () Lisansüstü | | | | | |
| 4.Görev Yaptığınız Okul Türü: () Okulöncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise | | | | | |
| 5.Görev yaptığınız okuldaki hizmet süreniz: () 0-3yıl ()4-7yıl ()8-11 yıl () 12 yıl üzeri | | | | | |
| 6.Mesleğinizdeki kıdeminiz: () 0-5yıl () 6-10 yıl () 11-15yıl ()16-20 yıl ()21 yıl ve üzeri | | | | | |
| 7.Yaşınız : ()30 yaş ve altı () 31-35 yaş ()36-40 yaş () 41-45 yaş() 45 ve üstü | | | | | |
| ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ | | | | | |
| Bu ölçekte öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin değişkenlere göre farklılığını yansıtan ifadeler yer alır. Sizden istenen bu ifadelerin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına çarpı (X) işareti koyarak belirtmenizdir. Derecelendirme: 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum | | | | | |
| 1.Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım. | | | | | |
| 2.Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm. | | | | | |
| 3.Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür. | | | | | |
| 4.Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız | | | | | |
| 5.Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum | | | | | |
| 6.Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum. | | | | | |
| 7.Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 8.Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır. | | | | | |
| 9.Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarımla genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir | | | | | |
| 10.Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir. | | | | | |
| 11.Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur. | | | | | |
| 12.Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir. | | | | | |
| 13.Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar. | | | | | |
| 14.Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yönetiminin yanlış davrandığına inanmama neden olur. | | | | | |
| 15.Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır | | | | | |
| 16.Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır. | | | | | |
| 17.Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem. | | | | | |
| 18.Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim. | | | | | |
| 19.Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim. | | | | | |
| 20.Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim | | | | | |
| 21.Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim. | | | | | |
| 22.Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir. | | | | | |
| 23.Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser. | | | | | |
| 24.Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser. | | | | | |
| 25.Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım. | | | | | |

EK-2 Ölçek kullanım izni

Re: ölçek izni

Tuba Sağır Akpolat <tuba.sagir@hotmail.com>
30.07.2021 Cum 12:21

Kime: Siz
Merhaba
Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz.
İşlerinizde kolaylıklar dilerim.

—
Dr. Öğr. Üyesi Tuba Akpolat
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü

Gönderen: Pervin KÜLÜR <s_pervin_k@hotmail.com>
Gönderildi: Friday, July 30, 2021 12:06:44 PM
Kime: tuba.sagir@hotmail.com <tuba.sagir@hotmail.com>
Konu: ölçek izni

Merhabalar hocam. Ben Sultan Pervin Mert. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Yönetimi yüksek lisans öğrencisiyim. Geliştirdiğiniz örgütsel sinizm ölçeğini çalışmamda kullanmak istiyorum. İzninizi rica ediyorum. İyi günler, iyi çalışmalar diliyorum.

Re: ölçek izni

Ebru Oğuz <oguz.ebru@gmail.com>
30.07.2021 Cum 12:12
Kime: Siz; Tuba SAĞIR
Merhaba,
Ölçeği künyesini belirterek kullanmanızda bir sakınca yoktur. Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

On Fri, Jul 30, 2021 at 12:07 PM Pervin KÜLÜR <s_pervin_k@hotmail.com> wrote:
Merhabalar hocam. Ben Sultan Pervin Mert. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Yönetimi yüksek lisans öğrencisiyim. Geliştirdiğiniz örgütsel sinizm ölçeğini çalışmamda kullanmak istiyorum. İzninizi rica ediyorum. İyi günler, iyi çalışmalar diliyorum.

Prof. Dr. Ebru OĞUZ
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Tel: 02122460011/5056

<http://eebruoguz.blogspot.com.tr/>

Ek-3 Ayse.meb.gov.tr Anket Uygulama İzni



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-32175010
Konu : Anket Uygulama İzni

17/09/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 01.09.2021 tarihli ve 95003 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sultan Pervin MERT, "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütname"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
17/09/2021
Ali Nazım BALCIOĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Ali Nazım BALCIOĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
MerkezeFendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 57d9-92a8-3fe3-9c20-ad97 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ