



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

**İLKOKULDAKİ ÖĞRETMENLERİN OKULLARINDAKİ  
ÖRGÜTSEL SİNİZME İLİŞKİN ALGILARI ;  
PAMUKKALE ÖRNEĞİ**

**Gülcan SAYGILI**

**Denizli- 2022**

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

**İLKOKULDAKİ ÖĞRETMENLERİN OKULLARINDAKİ  
ÖRGÜTSEL SİNİZME İLİŞKİN ALGILARI ;  
PAMUKKALE ÖRNEĞİ**

**Gülcan SAYGILI**

**Danışman**

**Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN**

## TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Gülcan SAYGILI tarafından hazırlanan “İlkokuldaki Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algıları ; Pamukkale Örneği” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Danışman

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

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans çalışmam esnasında, kendilerinden ders aldığım birbirinden kıymetli olan bütün hocalarıma; yüksek lisans projemi hazırlamada desteğini sunan çok değerli hocam Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN 'e ; yardımlarıyla hep yanımda olan arkadaşım Ayşegül İLKİN 'e, ve her zaman benim yanımda olan ve destekleyen kıymetli annem Sevcihan SAYGILI, babam Servet SAYGILI ve canım kardeşlerim Engin SAYGILI, Fadime İNCE ve Aliye YEŐİYURT 'a sonsuz teşekkürler...

Gülcan SAYGILI

## **ETİK BEYANNAMESİ**

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; 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.

Gülcan SAYGILI

## ÖZET

### İlkokuldaki Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algıları ; Pamukkale Örneği

SAYGILI, Gülcan

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Abdurrahman TANRIÖĞEN

Haziran 2022, 30 sayfa

Bu araştırmanın amacı, Denizli ilinin Pamukkale ilçesindeki ilkokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel sinizm düzeylerinin kişisel değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırma evreni 2021-2022 eğitim –öğretim yılı Denizli ilinin Pamukkale ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenler tarafından oluşturulmuştur. Araştırmada veriler “tarama modeli” kullanılarak, “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen 291 öğretmenden elde edilmektedir. Çalışmada, verileri toplamak için “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmaktadır. Araştırma sonunda; öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu, alt faktörler incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip faktörün performansı düşüren etkenler, en düşük ortalamaya sahip faktörün de okula karşı olumsuz tutum faktörü olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme yönelik algıları; cinsiyet, eğitim durumu ve bulunduğu okulda çalışma süreleri değişkenlerinde anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemiştir. Medeni durum değişkeninde okula karşı olumsuz tutum faktörü ile çalışanların kararların uygulamalara katılımı faktöründe anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur. Kıdem ve yaş değişkenlerinde çalışanların kararların uygulamalara katılımı faktöründe anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

*Anahtar Kelimeler:* Örgütsel sinizim, ,sinizim, öğretmenler, okul

## İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sayıtlar	3
1.5. Sınırlılıklar	3
1.6. Tanımlar	3
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	4
2.1. Sinizm Felsefesi	4
2.2. Örgütsel Sinizm	5
2.3. Örgütsel Sinizme İlişkin Faktörler	5
2.3.1 Yaş	5
2.3.2 Cinsiyet	5
2.3.3. Eğitim Durumu	6
2.3.4. Medeni Durum	7
2.3.5. Hizmet Süresi	7
2.3.6. Mesleki Kıdem	7
2.4. Örgütsel Sinizmin Olumlu ve Olumsuz Etkileri	7
2.4. İlgili Araştırmalar	8
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	10

3.1. Araştırmanın Modeli .....	10
3.2. Çalışma Grubu .....	11
3.3. Veri Toplama Aracı .....	12
3.4. Verilerin Toplanması .....	12
3.5. Verilerin Analizi .....	13
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM .....	14
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular .....	14
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	14
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	16
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	17
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....	22
5.1. Tartışma ve Sonuç .....	22
5.2. Öneriler .....	24
KAYNAKÇA .....	25
EKLER .....	28
ÖZGEÇMİŞ .....	30



## TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımları	12
Tablo 3.2. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğindeki Alt Faktörlerindeki Verilerin Basıklık(Kurtosis) ve Çarpıklık(Skewness) Analizi	13
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Okullarında Örgütsel Sinizme İlişkin Algıları	15
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizmin Alt Faktörlerine İlişkin Algıları	
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizmin Alt Faktörlerine İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları	17
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizmin Alt Faktörlerine İlişkin Algılarının Eğitim Durumuna Göre T Testi Sonuçları	18
Tablo 4.5 Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizmin Alt Faktörlerine İlişkin Algılarının Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları	18
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları	19
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Kıdeme Göre Anova Testi Sonuçları	21
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Okulda Çalışma Sürelerine Göre Anova Testi Sonuçları	22

## **BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ**

Öğretmenlerin okul örgütlerine karşı olumsuz tutum sergilemesine örgütsel sinizim denir. Öğretmenlerin okulda alınan kararlara inanmaması, okul yöneticilerine güvenmemesi olarak da tanımlanabilmektedir. Okul yöneticilerinin sinizme neden olan durumları bilmeleri ile okullardaki başarının artması sağlanır. Ayrıca okul yöneticilerinin sinizmin nedenlerini bilerek okulda oluşabilecek olumsuz sonuçlara da engel olabilirler. Yapılan bu araştırmada Denizli ilinin Pamukkale ilçesinde resmi ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algıları araştırılmaktadır. Aynı zamanda yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyleri ve buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenlere göre farklılaşmaları incelenmek istenmektedir. Bu bölümde araştırmanın problem durumu, alt problemleri, amacı, önemi, varsayımı, sınırlılıklar ve tanım kısmı yer almaktadır.

### **1.1. PROBLEM DURUMU**

İnsanlar yaşamlarını topluluklar halinde sürdürür. Toplumlar ihtiyaçlarını karşılayabilmek, gelişebilmek, ilerleyebilmek, sorunlarını çözüme ulaştırabilmek ve yaşam kalitelerini artırabilmek için bazı kurumlara ihtiyaç duymaktadırlar. Ayık (2007) örgütü; toplumsal kurumların gereksinim ve problem durumuna göre oluştuğunu ve bu kurumların kuruluş amacını gerçekleştirebilen birimler olarak tanımlanmaktadır. Bir araya gelen insanlar belirlenen amaçlarını gerçekleştirebilmek için örgüt denilen sosyal yapıyı oluşturmuşlardır. Aslanargun (2010), örgütlerin hedeflerini gerçekleştirebilmek amacıyla bazı stratejiler izlediğini belirtmiştir. Fakat örgüt üyeleri stratejileri izlemelerine rağmen örgüt üyelerinin önceden belirlenen davranışları sergileyemedikleri görülmüştür. Örgütsel sinizm de bu davranışlar arasında yer almaktadır.

James (2005) Akt. Tınaztepe (2012), örgütsel sinizmi ; inancın, dürüstlüğü, adaletin ve içtenliğin bireysel menfaatlere feda edildiğini belirtmektedir. Günlük hayatımızda sinizm kelimesini fazla kullanmayız. Sinizm kelimesi tükenmişlik, güvensizlik, alaycı söylemler vb gibi kavramlarla yakın ilişkilidir. Sur (2010) 'a göre sinizm kavramının insan kaynakları yönetimi, psikoloji ve sosyoloji alanlarıyla iç içe olduğunu belirtmektedir. İnsanları doğuştan bencil olduğunu düşünen ve herkesin kendi çıkarlarına göre hareket ettiğini düşünen bireyler olarak gören kişilere ' sinik ' denmektedir. Bunu tanımlayan düşünce şekline de sinizm denir. Türk Dil Kurumunda sinizm kelimesinin karşılığı ' kinizm ' dir. Antisthenes 'in öğretisi olan kinizm ; insanın

hiçbir değere bağlı kalmaksızın bütün gereksinimlerinden sıyrılıp erdem ve mutluluğa ulaşabileceğini savunur. Türk Dil Kurumunda sinik kelimesi ise yılmış ,pusmuş ,sinmiş anlamına gelmektedir. Sinik bireyler işlerine karşı negatif bir duygu besler. İşlerini severek yapmadıkları için performans düşüklüğü yaşayabilirler.

İş görenlerin örgütüne karşı geliştirdiği olumsuz duygu ve davranışlara örgütsel sinizm denilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998) Örgütsel sinizm diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütünde de önemli bir yere sahiptir. Okulda öğretmenlerin etkili ve verimli çalışmaları, performanslarını en üst düzeye çıkarmaları , çalıştıkları okulla duygusal bir bağ kurmaları, okulun amaç ve değerlerine benimseyerek ; çalıştıkları okula karşılık olumlu duygu,düşünce ve tutumlara sahip olmasıyla olabilir. Bu sebeple okullarda çalışan öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin görüşleriyle ilgili çalışmalar yapmak önemlidir.

### **1.1.1. Problem Cümlesi**

Çalışmamda problem cümlesi “Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algıları nasıldır?” şeklinde oluşturulmuştur.

### **1.1.2. Alt Problemler**

- 1.Öğretmenlerin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm nasıldır?
2. Okullarındaki örgütsel sinizmin faktörlerine ilişkin algıları nasıldır?
- 3.Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algıları cinsiyete, yaşa, mesleki kıdeme , medeni duruma, eğitim düzeylerine, okulda çalıştıkları sürelerle göre farklılık gösterir mi?”

## **1.2. Amaç**

Çalışmanın amacı; Denizli'nin Pamukkale ilçesindeki, Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olan resmi ilkokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin buldukları okullarındaki örgütsel sinizmle ilgili algılarını belirleyebilmektir.

### **1.3. Önem**

Örgüt çalışanlarının örgütsel sinizm algıları üzerine yapılan çalışmaların olmasına karşın, ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına ilişkin araştırmaların daha az olması, çalışmanın önemini belirtmektedir. Çalışmanın ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algılarını ortaya koyması; okullarında oluşan örgütsel sinizmin nedenleri belirlenerek okul yöneticilerine katkıda bulunup, kolaylıklar sağlaması düşünülmektedir.

### **1.4. Varsayımlar**

Araştırmaya katkıda bulunan tüm öğretmenlerin öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğine samimiyetle cevap verecekleri varsayılmıştır.

### **1.5. Sınırlılıklar**

Araştırma 2021-2022 eğitim-öğretim yılı içinde Denizli'nin Pamukkale ilçesindeki, Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olan resmi ilkokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerle sınırlıdır.

### **1.6. Tanımlar**

*Örgütsel Sinizm*: Bernerth ve diğerlerine (2007:311) ' e göre örgütsel sinizm ; bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olması ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançlarıdır .

## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmamın bu kısmında, sinizmin felsefesinden, örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmi etkileyen etmenlerden, örgütsel sinizmin olumlu ve olumsuz yönlerinden, son olarak da ilgili araştırmalardan söz edilecektir.

### 2.1 Sinizm Felsefesi

Sinizmin temeli Antik Yunan'a dayanmaktadır. O dönemde sinizm; siniklerin uyguladığı düşünce okulu ve yaşam şeklidir. Erdemli olmak ve doğayla uyum içinde yaşamak sinikler için hayatın amacıdır. İlk sinik Antisthenes'tir. Antisthenes ruhsal ve bedensel zevklerini reddedip ,doğada var olana yönelip kendini bulmaya çaba göstermiştir. (Dean, Brandles ve Dharwadkar, 1998; Mantere ve Martinsuo, 2005) Sinoplu Diogenes'in, Antisthenes'in düşüncelerinden etkilenip önemli bir sinik olduğunu belirtmişlerdir. Onlar kendilerini dünyadan soyutlayıp erdemli yaşamışlardır. (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007) ; Diogenes 'in sabah elindeki fenerle dolaşmasının sebebi sorulduğunda , dürüst adam aradığı cevabını verdiğini belirtmişlerdir.

Sinikler eskiden acımasız, katı kurallı ve alaycı alarak bilinirken günümüzde güven duygusu olmayan, karamsar bireyler olarak yerini almıştır. Eski ve modern siniklerdeki ortak nokta ise umutsuzluktur (Dean vd., 1998).

Özgener vd. (2008: 54) 'e göre günümüzdeki sinik bireylerin bazı özellikleri şu şekildedir :

- Sinikler ; yalan söylemenin, sahte davranmanın, başkalarını kullanmanın kişilerin karakteristik özelliklerinin olduğunu düşünürler.
- Sinikler; insanların seçimlerinde bencil davrandıklarını, güven vermediklerini, davranışlarında tutarlı olmadıklarını düşünürler.
- Sinikler; yapılan işlerin arkasında gizli amaçlar olduğuna inanırlar.
- Sinikler, psikolojik objeyle (kişiler, örgütler, gruplar, toplumlar... gibi) ilgili bir şey düşündüklerinde ruhsal, fiziksel sıkıntı, nefret ve hicap hissedebilirler.
- Sinikler; kişilerin , örgütlerin ve toplumların içten olmadıklarına dair net söylemler içeren eleştiriler yaparlar.

- Sinikler ; kişiler, örgütler ve toplumlarla ilgili yaşadıkları deneyimleri ,kendi açılarından ele alarak anlatır ve alaycı bir tavır takınırlar.

## 2.2 Örgütsel Sinizm

Sinizm örgütsel davranış alanında son dönemlerde ortaya çıkan kavramlardandır. Literatürde sinizm yeni olmamasına rağmen ; sinizmle ilgili son yıllarda yapılan araştırmaların sayısı artış göstermektedir.

Örgüt çalışanları etkili çalışarak ve örgütün amaçlarını gözeterek örgütün etkililiğini sürdürebilirler. Örgütün amaçları çerçevesinde toplanan çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak hissederek ve örgüte bağlılıkları oluşur. (Helvacı, 2010), çalışanların örgütlerine yönelik tutumlarının , örgütün başarısını ve kalitesini artırmak için önemli olduğunu belirtmektedir. (Andersson, 1996) ise, örgütlerde gerçek dışı oluşan yüksek beklentiler ve bu beklentilerin karşılanmayıp hayal kırıklığı yaşanması ve bunu sonucunda çalışanların hüsrana uğramaları örgütsel sinizm tutumunun oluşmasına neden olduğunu ifade etmiştir. Bu sebeple örgütsel sinizm; çalışanların iş yerlerine karşı oluşan olumsuz hislerdir.

Örgütsel Sinizm ilk olarak Mirvis ve Kanter tarafından 1989 yılındaki yayınlanan “Combatting Cynicism In The Workplace” adlı kitabıyla ortaya atılmıştır (James, 2005). Bu kitapta çalışanların örgütlerine karşı gittikçe artan bir sinizm davranışlarının olduğunu ve bu davranışların oluşmasının nedenleri incelenmiştir. Bunun sonucunda örgütlerde alt ve üst kademede çalışanlar arasında örgüte ve diğer çalışanlara karşı güvensizlik duygusu ve düşmanlıklar gözlenmiştir.

Dean, Brandes ve Dharwadkar’a (1998) göre örgütsel sinizm, çalışanların yönetimi küçümseyip , yöneticiyi kendi çıkarlarını düşünmekle suçlaması ve meslektaşlarını küçük görerek aşağılayıp, çalışanların kurumlarına karşı olumsuz tutum içine girmesidir. Abraham (2000 ) ise örgütsel sinizmi ; insanların çalıştıkları kuruma karşı geliştirdikleri negatif tutumlar olduğunu ve bu tutumlarla iş yerlerine sert bir şekilde eleştirme davranışlarıdır. Bernerth ve arkadaşlarına (2007) göre örgütsel sinizm ; çalışanların örgütlerine karşı şüphe ve güvenmeme duygusuyla yaklaşmalarıdır.

Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair oluşan inançlar örgütsel sinizmin oluşmasında büyük etki sahibi olmuştur. Örgüte duyulan kızgınlık , örgütün küçük görülmesi gibi duygular örgütsel sinizmi oluşturan etmenlerdir. Sinik bireyler örgütün kendilerine ihanet ettiğine inanırlar. Örgütün içinde sinizmi yaşayan bireyler buldukları örgütlerinden utanç duymaktadırlar. Örgütsel sinizm ile genel sinizm arasında farklılıklar bulunmaktadır. Abraham (2000) ve Balıkçioğlu ( 2013) genel sinizmi

doğuştan gelen ve insan davranışlarında oluşun olumsuz algılar olarak açıklarken; örgütsel sinizmi ise bireyin içinde bulunduğu örgüte karşı oluşun olumsuz tutum olduğunu belirtmişlerdir.

Örgütün doğruluktan, dürüstlükten ,adaletten ,samimiyetten yoksun olması örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olan asıl inançlardır. Dean vd.,( 1989) ve Kalağan (2009) ‘a göre örgüt yöneticileri kişisel çıkarlarını ön planda tutarak düzensiz bir örgüt yapısının varlığına inanırlar. Bu inançla örgütün kınanması , örgütün küçük görülmesi , örgüte öfke duyulması gibi olumsuz duygularla gelişebilmektedir. Bu duygular sonucunda sinikler örgütlerinden utanırlar ve sinizm düzeylerinin artmasıyla örgütlerinden nefret edebilirler .

Abraham (2000 ) ‘a göre ; örgüt ve diğer çalışanları küçümseme, sürekli şikayet etme, sürekli olumsuz söylemlerde bulunma ve başarısızlıkla karşılaşıldığında hayal kırıklığına uğrama, örgüt tarafından aldatıldığını düşünme gibi davranışlar sinikleri ayıran en belirgin özellikleridir. Örgütlerde sinik bireylerin davranışları sözlü olamayan davranışlarla da oluşabilir. Brandes, Dharwadkar, & Dean ( 1999) ‘a göre sinik bireylerin davranışlarına işgörenlerin birbirlerine karşı imalı bakışmaları , alay edici ve küçümseyici gülüşmeleri örnek olarak gösterilir.

## **2.3 Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler**

Örgütsel sinizmin oluşmasında bir çok etken bulunmaktadır. Abraham (2000 ) a göre örgütsel sinizmi etkileyen faktörler şu şekildedir.

### **2.3.1 Yaş**

Çalışmaya yeni başlayan kişilerin ,iş yerlerinde istek ve beklentilerinin karşılanmaması hayal kırıklığı yaşamalarına ve olumsuz tutumlar sergilemesine neden olmaktadır. Bu durum da çalışma hayatına yen başlayan kişilerin örgütsel sinizm yaşamalarına sebep olabilmektedirler.

### **2.3.2 Cinsiyet**

İş yaşamında kadınlar ve erkeklerin olaylar karşısında farklı tepkiler verdikleri gibi benzer tepkiler verdikleri de gözlenmiştir. (Erdost, Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007) cinsiyet faktörünü çalışanların örgütsel sinizm tutumlarına anlamlı bir etkisi olmadığını ifade etmektedirler.

### **2.3.3. Eğitim Durumu**

Eğitim düzeyi çalışanların iş hayatındaki beklentilerini ve çalışma yaşamına olan bakış açılarına etki eden önemli bir değişkendir. Çalışanların eğitim düzeyinin artması iş hayatındaki beklentilerini ve bakış açılarını da değiştirmektedir. Tokgöz ve Yılmaz (2008 )'ın çalışmaları örgütteki ilköğretimden mezunu olan çalışanlarla , lisans- lisansüstünden mezun olan çalışanların arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

### **2.3.4 . Medeni Durum**

İş görenlerin evli olmaları veya bekar olmaları örgütsel sinizmi etkileyebilmektedir. Kanter ve Mirvis'in 1989 yılındaki çalışmalarında boşanan veya ayrı yaşayanların ,bekarlara göre daha fazla sinik olduklarını belirtmişlerdir.

### **2.3.5. Hizmet Süresi**

James 'in 2005 'teki çalışmasında hizmet süresi ile örgütsel sinizmin arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu ifade edilmiştir. Ancak bu ilişkinin anlamlılık düzeyi düşüktür. Sürekli aynı örgütte uzun süre veya aynı pozisyonda çalışanlar ile mesleğe yeni başlayan ya da o pozisyonda daha az çalışanlara göre daha fazla sinik oldukları gözlenir.

### **2.3.6. Mesleki Kıdem**

Yapılan çalışmalarda yöneticilerin sorumluluk sahibi olmaları, yetenekleri ve karar verme yetkileri gibi nedenlerden dolayı , çalışanlara göre daha az sinik olduğu gözlenmektedir.

## **2.4. Örgütsel Sinizmin Olumlu ve Olumsuz Etkileri**

Örgütsel sinizmin olumsuz etkileri şu şekilde ifade edilebilir .

- Çalışanın kurumuna güvenmemesi
- Çalışanın kurumuyla bağ kuramaması
- Çalışanın işine karşı yabancılaşması
- Çalışanın düşük performans göstermesi
- Çalışanda özgüven eksiliğinin olması
- Çalışanın kendisini değersiz hissetmesi
- Çalışanda tükenmişlik oluşması
- Kurallara uyulmaması



- İletişim problemlerinin oluşması
- Çalışanlar arasında bireysel çıkarların ön planda olması
- Devamsızlıkların artması

Mirvis ve Kanter 'in 1989 'daki çalışmalarına göre çalışanların yönetime karşı güven duymamaları sonucu örgütü aşağılamaları ; örgüt geliştirme çalışmalarını olumsuz etkilemektedir.

Clarke 1999 'da yaptığı çalışmada sinizmin yöneticilere etraftaki olayları algılama ve örgütteki güç ilişkilerini görmede yardımcı olabileceğini ve kurumlarıyla ilgili yönelimlerin bireysel çıkarlardan etkileneceğini bilmelerini sağlayacağını belirtir.

Sinizm örgütsel farklılaşma için iyimser bir güç oluşturabilir. Cutler (2000) 'e göre fısıltıları olan bir örgütte ; söylenenlerle hissedilenlerin arasında bağ kurulabileceğini ifade etmiştir.

Siniklerin iyimser olmayan tutumları örgütte ilişkilere zarar verebilir ancak örgütlerde bazı noktalarda işe yarayabilir. Çevresinde yer alan insanların doğru ve dürüst olduğuna inananlar çoğunlukla kandırılırlar. Böyle bir durumda sinizm savunma mekanizması olarak da kullanılabilir. Örgüt açısından bakıldığında sinikler örgütteki işleyişlerin uygulanıp uygulanmadığını ve bireysel çıkarların örgüt çıkarlarının önüne geçip geçmediğini kontrol edebilmektedirler. Anlaşılacağı üzere örgütsel sinizmi ne bir şeytan ne de bir melek olarak görmeliyiz (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998 aktaran Anaş ,2016)

### **2.3. İlgili Araştırmalar**

Kalağan ve Güzeller (2010), yaptıkları çalışmada Antalya ili merkezde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerden 325 öğretmene örgütsel sinizm düzeyleri üzerine yaptıkları çalışmalarında kendi geliştirdikleri ölçeklerini kullanmışlardır. Araştırmalarında örgütsel sinizmin branşla , mesleki kıdemle ,eğitim durumları arasında anlamlı olarak farklılık bulmuşlardır.

Helvacı ve Çetin (2012) , Uşak ilinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm ile ilgili düşüncelerini belirleyebilmek için 2010-2011 eğitim –öğretim yılı içinde betimsel tarama yöntemi kullanarak ,tesadüfi örneklem yoluyla seçilen 311 öğretmene Apaydın' ın geliştirdiği Örgütsel Sinizm ölçeğini kullanarak çalışma yapmışlardır. Araştırmada öğretmenlerin sinizm düzeylerinin az düzeyde olduğunu ve sinizme ilişkin görüşlerinin cinsiyete, branşa, kıdeme ,öğrenim durumları bakımından değişmediğini ,

bulunduğu okullarında 6 ile 10 yıl arası görev alan öğretmenlerin 1 ile 5 yıl arası görev alanlara göre daha fazla sinizm düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Nartgün ve Kartal (2012), öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile ilgili görüşlerinin olduğu çalışmalarını Bolu ilindeki taşınabilir olarak eğitim yapan 10 tane okuldan 90 öğretmenle yapmışlardır. Çalışmalarının sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel sessizlik düzeylerinin yaşla, cinsiyetle, mesleki kıdemle ve kurumunda çalışma süresiyle aralarında anlamlı bir farkın bulunmadığına ulaşmıştır.

Balay, Kaya ve Cülha (2013), Şanlıurfa il merkezindeki görev yapan 330 öğretmenle betimsel ve ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sinizm ile ilgili algılarında 'orta' düzey çıktığını belirtmişlerdir.

Demirtaş, Özdemir ve Küçük (2016 ), yaptıkları çalışmada Elazığ ilinin merkezindeki 15 tane ortaokulda görev yapmakta olan 370 öğretmenin örgütsel sinizme ilişkin algılarının orta düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

Ergen ve İnce (2016) İlköğretimde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm ile ilgili görüşlerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmayı Mersin ili Toroslar ilçesinden 209 öğretmene uygulamışlardır. Sağır ve Oğuz(2012)'un geliştirdiği 'Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği' yardımıyla toplanan verileri ANOVA ve t testi ile analizleri yapılmış olan çalışmada ilkokul öğretmenlerinin ölçekten elde edilen ortalama puanların 'kararsızım' düzeyinde olduğu ; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, bransa ve kıdemlerine göre örgütsel sinizm ortalama puanlarının anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Abaslı (2018 ), öğretmenlerin örgütsel dışlanmasını , işe yabancılaşmasını ve örgütsel sinizm ile ilgili görüşlerini araştırmıştır. Çalışmasında Ankara'nın merkez ilçelerindeki resmi ortaokullarında görev alan 465 öğretmenin örgütsel sinizmin bütün boyutlarında görüşlerinin katılmıyorum düzeyinde olduğunu, eğitim durumları, yaşları ve çalıştıkları okulda geçen süresi bakımından farklılıkların olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Gedik ve Üstüner (2019 ), öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde müdür yönetim tarzının etkisini inceledikleri araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki ifadelerle kısmen düzeyinde katıldıklarını , öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyet ve branş değişkenlerinde anlamlı farklılıkların olduğunu fakat öğrenim düzeyi değişkeninde anlamlı bir farklılığın olmadığını sonucuna ulaşmıştır.

Korkut (2019) ,araştırmasında Malatya ilinin Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerinin resmi ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını, örgütsel sinizm düzeylerini ve örgütsel adalet algı düzeylerinin analizini yapmıştır. Araştırmasında

kullandığı ölçekleri oransız küme örnekleme yöntemiyle 731 öğretmene uygulamıştır. Araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları katılmıyorum düzeyinde çıkmıştır. Araştırmada 21 yaş ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının düşük olduğunu, bekar öğretmenlerin ise örgütsel sinizm puanlarının yüksek olduğu ,öğrenim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin de yüksek olduğu sonucunu gözlemiştir.

Gezeroğlu ve Akyavuz (2020) ,öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel sinizm algılarının incelemek için yaptıkları araştırmayı 2019-2020 eğitim öğretim yılı Kilis ilindeki ilkokullarda görev yapan 896 öğretmenden basit tesadüfi yöntem ile seçilen 436 öğretmene uygulamıştır. Araştırma bulgularında ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini düşük düzeyde oldukları sonucuna varmıştır.

Can ve Özsu (2021 ) , Kahramanmaraş ‘ta il merkezindeki farklı kademelerdeki okullarda görev yapan , maksimum çeşitlilik durum örnekleme kullanılarak belirlenen 20 öğretmenin katılımıyla yaptıkları araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri bilişsel,duyuşsal ve davranışsal olarak olumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu araştırmada 2021- 2022 Eğitim –öğretim yılının ikinci döneminde Pamukkale ilçesinde görev yapmakta olan ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizme yönelik görüşleri yer alacaktır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmamın bu kısmında ‘araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verin toplama süreci ve verilerin analizleri’ yer almaktadır.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Karasar (2009) bu tarama modelini şu anki mevcut bir durumun olduğu gibi anlatıldığını ifade eder. Çalışma, betimsel yaklaşım kullanılarak öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sinizm ilişkin algılarının ve bu algıların değişkenlere göre farklılıkları incelenmektedir.

### 3.2. Çalışma Grubu

Araştırmada evren 2021-2022 eğitim- öğretim yılında Denizli’nin Pamukkale İlçesindeki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olan resmi 43 ilkokulunda görev yapmakta olan 1200 dolayındaki öğretmenlerden oluşmuştur. Bu öğretmenlerin içinden seçkisiz örneklem yoluyla 291 öğretmenden veriler toplanılmıştır.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımları

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	184	63,2
	Erkek	107	36,8
Medeni Durum	Evli	190	65,3
	Bekâr	101	34,7
Eğitim Düzeyi	Lisans	255	87,6
	Yüksek lisans	33	11,3
Mesleki kıdem	10 ve altı yıl	109	37,5
	11 - 15 yıl	58	19,9
	16 - 20 yıl	61	21,0
	21 ve üstü yıl	63	21,6

( devamı arkadadır)

Yaş	20-30 yaş	43	14,8
	31-35 yaş	42	14,4
	36-40 yaş	85	29,2
	41-50 yaş	78	26,8
	51 ve üzeri yaş	43	14,8
Okuldaki Çalışılan Süre	1-5 yıl	131	45
	6-10 yıl	95	32,6
	11 ve üstü yıl	65	22,3

Tablo 3.1 araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlere ait kişisel özelliklerinin dağılımı yer verilmiştir.

Tablodaki bilgilerde öğretmenlerin % 63,2 ‘si kadın, % 36,8 ‘inin erkek olduğu; %29,2 sinin 36-40 yaş aralığında, % 37,‘inin mesleki kıdeminin 10 yıldan az olduğu , % 34,7’sinin bekar ve % 22,3’ünün okulda çalışma süresinin 11 yıldan daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Veriler ölçek kullanma ve uygulama izinleri alınarak, Sağır ve Oğuz (2012)’ un geliştirdiği “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği” uygulaması yapılmıştır. Ölçekte 4 faktörlü bir yapı ve toplam 25 madde bulunmaktadır. Birinci faktör ‘Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma’ adı altında 7 maddeden oluşmaktadır. İkinci faktör ‘Performansı Düşüren Etkenler’ adı altında 9 maddeden oluşuyor. Üçüncü faktör ‘Okula Karşı Olumsuz Tutum’ adı altında 5 maddeden oluşmaktadır. Son ve dördüncü faktör ‘Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı’ adı altında 4 maddeden oluşmaktadır. ‘Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği’ndeki her bir madde için puan değerleri ‘1 = Kesinlikle Katılmıyorum’, ‘2 = Katılmıyorum’, ‘3= Kararsızım’, ‘4 = Katılıyorum’,

“5 = Kesinlikle Katılıyorum” seçenekleriyle oluşmuş, Likert tipindeki ölçekle değerlendirilmektedir.

Ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik çalışmaları araştırmayı yapan Sağır ve Oğuz tarafından yapılmış olup güvenirlik katsayısını birinci faktör için “.86”, ikinci faktör için “.88”, üçüncü faktör için “.85”, dördüncü ve son faktör için “.68”, olarak saptanmıştır.

Yapılan bu araştırmada güvenirlik katsayısı birinci faktör için “.84”, ikinci faktör için “.90”, üçüncü faktör için “.76”, dördüncü faktörde ise “.68”, olarak bulunmuştur.

### 3.4. Veri Toplama Süreci

Denizli'nin Pamukkale İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olan resmi ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlere gerekli izin başvuruları yapıp izinler alındıktan sonra “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği” Google forms da hazırlanarak online anket çalışması yapılmıştır.

### 3.5. Verilerin Analizi

2021-2022 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde Denizli ili Pamukkale ilçesinde görevli olan öğretmenlerin “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği”ne verdikleri cevaplar kodlanıp, SPSS programına veri girişleri yapılmıştır. Analizler için SPSS25 programı kullanılmıştır.

Elde edilmiş olan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini “basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine ” bakılıp yapılmıştır. Basıklık ve çarpıklık için bulunan veriler Tablo 3.2’de gösterilmektedir.

Tablo 3.2. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğindeki Faktörlerin Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Değerleri Analizi

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktörleri	Basıklık(Kurtosis) Değeri	Çarpıklık(Skewness) Değeri
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal ve Davranışsal) Uzaklaşma	-,344	,316
Performansı Düşüren Etkenler	-,595	,088
Okula Karşı Olumsuz Tutum	-,544	,215
Çalışanların Kararların Uygulamalara Katılımı	1,090	,703

Tablo 3.2’de Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçek faktörlerinin normallik analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin faktörlerinin basıklık ve çarpıklık değerlerini  $-0,703$  ile  $1,090$  aralığında olduğu görülmektedir. (Seçer, 2017 ); normal dağılım için “Skewness” değerleri  $+1$  ile  $-1$  arasında ve “Kurtosis” değerleri  $+2$  ile  $-1$  arasında olmasının yeterli kabul edilebileceğini belirtmiştir.

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği 4 aralığa ve 5 seçeneğe bölünerek aralık sınırları belirlenmiştir. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme yönelik algıları bu aralık sınırlarına göre belirlenmiştir.

- 1 - 1.80 arası Kesinlikle katılmıyorum
- 1.80 - 2.60 arası Katılmıyorum
- 2.61 - 3.40 arası Kararsızım
- 3.41 - 4.20 arası Katılıyorum
- 4.21 - 5.00 arası Kesinlikle Katılıyorum

Kişisel özelliklerin dağılımı analizlerinde betimsel istatistikleri, kategorik iki değişken arası fark analizlerinde t-testi, iki değişken üstü kategorik değişkenlerin incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Grupların arasındaki farkları belirleyebilmek için ise Post Hoc testleri - Tukey testi yapılmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu kısımda analizlerin sonucuna göre bulunan bulgulara ve yorumlara yer verilmektedir.

### 4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Aşağıda “1. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algıları nasıldır?, 2. Okullarındaki örgütsel sinizmin faktörlerine ilişkin algıları nasıldır?, 3. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algıları cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, okulda çalıştığı süreye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiş olan alt problemlerin bulguları yer almaktadır.

#### 4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmadaki ilk problem “Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algıları nasıldır?” biçiminde oluşturulmuştur. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizmle ilgili algıları büyükten küçüğe doğru maddeler bazında ortalamalar ve standart sapmalarına ait sonuçlar Tablo 4.1’de gösterilmektedir.

Tablo 4.1. *Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algıları*

Madde	N	$\bar{X}$	s	Düzeyi
13. Okul yöneticisinin çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları , yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.	291	3,00	1,272	Kararsızım
14. Yöneticimin informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yönetiminin yanlı davrandığına inanmama neden olur.	291	2,96	1,318	Kararsızım
12. Görev yaptığım okulda , yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.	291	2,92	1,276	Kararsızım
9. Okula bilimsel/kültürel/ sosyal anlamdaki katkılarımın genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir	291	2,89	1,228	Kararsızım
11. Yöneticimin ,bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi performansımın düşmesine neden olur.	291	2,89	1,289	Kararsızım
10. Okul yöneticilerinin çalışanlarına saygı göstermemesi	291	2,80	1,288	Kararsızım



okula olan bağılılığımı zedelemektedir.

15. Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır. 291 2,77 1,229 Kararsızım

16. Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması , okulda çalışma azmimi kırmaktadır. 291 2,68 1,191 Kararsızım

8. Görev yaptığım okulda , okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır. 291 2,65 1,148 Kararsızım

( devamı arkadadır)

1. Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım. 291 2,57 1,159 Katılmıyorum

2. Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm. 291 2,57 1,168 Katılmıyorum

23. Görev yaptığım okulda , okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser. 291 2,47 1,061 Katılmıyorum

6. Görev yaptığım okula karşı bağılılığımın zamanla azaldığımı hissediyorum. 291 2,44 1,144 Katılmıyorum

7. Tayin /Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.. 291 2,38 1,109 Katılmıyorum

3. Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür 291 2,36 1,049 Katılmıyorum

24. Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser. 291 2,33 1,059 Katılmıyorum

5. Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum. 291 2,32 1,138 Katılmıyorum

19. Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlenirim. 291 2,25 1,035 Katılmıyorum

20. Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim. 291 2,24 1,088 Katılmıyorum

18. çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissederim. 291 2,16 ,978 Katılmıyorum

22. Görev yaptığım okulda ,kararlara katılmak benim için önemlidir. 291 2,04 ,939 Katılmıyorum

21. Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissederim. 291 2,03 1,078 Katılmıyorum

25. Okulumun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım. 291 1,84 ,900 Katılmıyorum

Tablo 4.1'e göre ortalaması en yüksek maddeyi "Kararsızım" düzeyi ile ( $\bar{X}=3,00$ ) "Okul yöneticisinin çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları , yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar." maddesi oluşturmuştur. Ortalaması en düşük maddeyi ise "Katılmıyorum " düzeyi ile ( $\bar{X}=1,84$ ) "Okulumun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım." maddesi olmuştur. Ölçekteki maddelere öğretmenlerin ortalama 'düşük' düzeyde katıldıkları gözlenmiştir.

#### 4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Çalışmadaki ikinci alt problem "Öğretmenlerin okullarındaki sinizmin alt faktörlerine yönelik algıları nasıldır?" biçiminde oluşturulmuştur.

Tablo 4.2. *Öğretmenlerin Okullarındaki Sinizmin Alt Faktörlerine İlişkin Algıları*

Alt Faktörler	N	$\bar{X}$	s	Düzeyi
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	291	2,40	,78	Katılmıyorum
Performansı Düşüren Etkenler	291	2,83	,91	Kararsızım
Okula Karşı Olumsuz Tutum	291	2,12	,73	Katılmıyorum
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	291	2,17	,70	Katılmıyorum

Tablo 4.2'de öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin alt faktörlerine ilişkin algılarının ortalamaları gösterilmektedir. Tabloya göre ortalaması en yüksek faktör "kararsızım" düzeyi ile ( $\bar{X}=2.83$ ) "Performansı Düşüren Etkenler" alt faktörü olmuştur. Ortalaması en düşük faktör de "katılmıyorum" düzeyi ile ( $\bar{X}=2,12$ ) "Okula Karşı Olumsuz Tutum" alt faktörü olduğu gözlenmiştir.

#### 4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Çalışmadaki üçüncü alt problem "Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algıları cinsiyete, yaşa, kıdeme, medeni duruma, eğitim düzeyine ve okulda çalıştığı süreye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklindedir.

Cinsiyete göre, öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan alt faktörlere ait , bağımsız örneklem t testi sonucuna göre elde edilen bulgular tablo 4.3'te gösterilmektedir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizmin Alt Faktörlere İlişkin Algularının Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	sd	t	P
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	Kadın	184	2,39	,78	289	-,301	,763*
	Erkek	107	2,42	,79			
<i>(devamı arkadadır)</i>							
Performansı Düşüren Etkenler	Kadın	184	2,82	,96	289	-,386	,700*
	Erkek	107	2,86	,86			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Kadın	184	2,03	,70	289	-2,656	,008
	Erkek	107	2,27	,75			
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	Kadın	184	2,13	,69	289	-,998	,318*
	Erkek	107	2,22	,72			

\*  $p > 0,05$

Tablo 4.3 öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğindeki dört alt faktörünün cinsiyete göre, t-testi analiz sonuçları görülmektedir. Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğindeki ‘Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma’ alt faktörünün ( $t = -,301$ ,  $p > 0,05$ ), ‘Performansı Düşüren Etkenler’ faktörünün ( $t = -,386$ ,  $p > 0,05$ ), ‘Okula Karşı Olumsuz Tutum’ alt faktörünün ( $t = -2,656$ ,  $p > 0,05$ ), ‘Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı’ alt faktörünün ( $t = ,998$ ,  $p > 0,05$ ) cinsiyete göre istatiki bir şekilde anlamlı farklılığın görülmediği şeklindedir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizmin Alt Faktörlerine İlişkin Algularının Eğitim Durumuna Göre T Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	P
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal)	Lisans	255	2,42	,81	289	,148	,143*
	Yüksek	36	2,26	,56			
Uzaklaşma Performansı Düşüren Etkenler	Lisans	255	2,87	,93	289	1,812	,071*
	Yüksek	36	2,57	,80			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Lisans	255	2,12	,73	289	-,139	,890*
	Yüksek	36	2,13	,70			
	Lisans						
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	Lisans	255	2,19	,69	289	1,293	,197*
	Yüksek	36	2,02	,75			
	Lisans						

\*  $p>0,05$

Tablo 4.4. öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğindeki dört alt faktörünün öğretmenlerin eğitim durumlarına göre t-testi analiz sonuçlarını ifade etmektedir. Öğretmenlerin algularına göre örgütsel sinizm ölçeğindeki ‘Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma’ alt faktöründe ( $t= ,148, p>0,05$ ), ‘Performansı Düşüren Etkenler’ alt faktöründe ( $t=1,812, p>0,05$ ), ‘Okula Karşı Olumsuz Tutum’ alt faktöründe ( $t=-,139, p>0,05$ ), ‘Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı’ alt faktöründe ( $t=1,293, p>0,05$ ) eğitim durumuna göre istatistiksel olarak farklılıkların olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.5 Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizmin Alt Faktörlerine İlişkin Algularının Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	sd	t	P
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal)	Evli	190	2,35	,80	289	-1,652	,100*
	Bekâr	101	2,51	,75			
Uzaklaşma Performansı Düşüren Etkenler	Evli	190	2,79	,98	289	-1,222	,223*
	Bekâr	101	2,92	,81			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Evli	190	1,92	,68	289	-6,666	,000
	Bekâr	101	2,48	,67			
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	Evli	190	2,05	,69	289	- 3 ,858	,000
	Bekâr	101	2,38	,68			

$p>0,05$

Tablo 4.5 öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğindeki dört alt faktöründe öğretmen algıları medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini t-testi analiz sonuçları göstermektedir. Çalışma gruplarından alınan verilere göre örgütsel sinizm ölçeğindeki alt faktörlerinde medeni duruma göre Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma alt faktöründe ( $t = -1,652, p > 0,05$ ), Performansı Düşüren Etkenler alt faktöründe ( $t = -1,222, p > 0,05$ ) olduğundan anlamlı bir fark görülmezken; bekarların (ort.=2,48, Ss=,67) okula karşı olumsuz tutumlarının evlilere (ort.= 1,92, Ss=,68) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmektedir.  $t(289) = -6,666, p < ,000$ . Bağımsız örneklem t testi sonuçlarında evlilerin (ort.= 2,05, Ss=,69) çalışanların kararları uygulamalara katılımlarının puanı bekarlara (ort.=2,38, Ss= ,68) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur.  $T(289) = -3,858, p < ,001$ .

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme yönelik algılarının kıdeme, yaşa ve okulda çalışma sürelerine göre farklılaşma durumlarını belirleyebilmek amacıyla Anava testi uygulanmıştır. Hangi grupların arasında farklılık olduğunu belirleyebilmek için Post Hoc Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

Alt Faktörler	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	20-30	43	2,36	,75	1,764	,136
	31-35	42	2,55	,69		
	36-40	85	2,53	,84		
	41-50	78	2,28	,82		
	50 ve üzeri	43	2,27	,69		
Performansı Düşüren Etkenler	20-30	43	2,84	,78	1,352	,251
	31-35	42	3,05	,81		
	36-40	85	2,90	,95		
	41-50	78	2,75	1,01		
	50 ve üzeri	43	2,63	,93		
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	20-30	43	2,30	,63	1,865	,117
	31-35	42	2,25	,59		
	36-40	85	2,24	,77		
	41-50	78	2,05	,71		
	50 ve üzeri	43	2,01	,68		

Okula Karşı Olumsuz Tutum	20-30	43	2,51	,59	6,262	00*
	31-35	42	2,28	,58		
	36-40	85	2,12	,76		
	41-50	78	1,93	,77		
	50 ve üzeri	43	1,90	,64		

\* $p < 0,05$

Tablo 4.6 ‘da Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği ‘çalıştığı kurumdan uzaklaşma’, ‘performansı düşüren etkenler’ ve ‘çalışanların kararları uygulamalara katılımı’ alt boyutları arasında istatistiksel olarak farklılığın bulunamadığı görülmektedir.

“Öğretmenlerin Okula Karşı Olumsuz Tutum “ alt faktörünün yaşa göre analiz sonucundaki ulaşılan bulgulara göre, Okula Karşı Olumsuz Tutum alt faktöründe ( $f=6,26$ ;  $p < 0,05$ ) farklılığın olduğu görülmektedir. Farklılıkların hangi grupların arasında olduğunu bulabilmek için Post Hoc Tukey testi uygulanmıştır. Uygulanan test sonucuna göre Okula Karşı Olumsuz Tutum alt faktöründe 20-30 yaş aralığındakilerle ( $\bar{X}_{20-30\text{yaş}}=2,51$ ); 36-40 yaş aralığındakiler ( $\bar{X}_{36-40\text{yaş}}=2,12$ ), 41-50 yaş aralığındakiler ( $\bar{X}_{41-50\text{yaş}}=1,93$ ) ve 50 yaşın üzerindeki ( $\bar{X}_{50\text{ ve üzeri}}=1,90$ ) arasında, 20-30 yaş lehine anlamlı farklılık görülmüştür.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algularının Mesleki Kıdemlerine Göre Anova Testi Sonuçları

Alt Faktörler	Kıdem	N	$\bar{X}$	s	F	p
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	3 yıl ve altı	34	2,27	,72	1,213	,303
	4-6	39	2,45	,62		
	7-10	36	2,48	,76		
	11-15	58	2,59	,87		
	16-20	61	2,34	,91		
	21 ve üzeri	63	2,30	,69		
Performansı Düşüren Etkenler	3 yıl ve altı	34	2,73	,77	,874	,449
	4-6	39	2,86	,77		
	7-10	36	2,83	,97		
	11-15	58	3,00	1,01		
	16-20	61	2,88	,92		
	21 ve üzeri	63	2,67	,97		

Okula Karşı Olumsuz Tutum	3 yıl ve altı	34	2,47	,68	8,864	00*
	4-6	39	2,46	,61		
	7-10	36	2,30	,66		
	11-15	58	2,11	,73		
	16-20	61	2,03	,80		
	21 ve üzeri	63	1,71	,55		
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	3 yıl ve altı	34	2,33	,77	4,155	00*
	4-6	39	2,40	,80		
	7-10	36	2,44	,77		
	11-15	58	2,07	,60		
	16-20	61	2,08	,66		
	21 ve üzeri	63	1,95	,60		

\* $p < 0,05$

Tablo 4.7' yi incelediğimizde Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin "Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma" alt faktöründe ve "Performansı Düşüren Etkenler" alt faktörlerinde istatistiksel olarak farklılığın bulunamadığı görülmektedir. "Okula Karşı Olumsuz Tutum" faktöründe ( $f = 8,86$ ;  $p < 0,05$ ) ve "Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı" faktöründe istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür. Farklılıkların hangi gruplarda olduklarını bulabilmek için Post Hoc Tukey testi yapıldı. Okula karşı olumsuz tutum faktöründe meslekte buldukları süre 3 yıldan az ( $\bar{X}_{3\text{yıl ve altı}} = 2,47$ ) olanlarla mesleki kıdemleri 16-20 yıl olanlar ( $\bar{X}_{16-20} = 2,03$ ) ve mesleki kıdemleri 21 yıldan fazla olanlar ( $\bar{X}_{21\text{ ve üzeri}} = 1,71$ ) arasında ; 3 yıldan az olanların lehine farklılıklar görülmüştür. 4-6 yıl ( $\bar{X}_{4-6\text{yıl}} = 2,46$ ) olanlarla 16-20 yıl olanlar ( $\bar{X}_{16-20\text{yıl}} = 2,03$ ) ve meslekteki tecrübesi 21 yıldan fazla olanlar ( $\bar{X}_{21\text{veüzeri}} = 1,71$ ) arasında 4-6 yıl çalışanların lehine anlamlılık gözlenmiştir. 7-10 yıl ( $\bar{X}_{7-10\text{ yıl}} = 2,30$ ) olanlarla 21 yıldan fazla olanlar ( $\bar{X}_{21\text{ ve üzeri}} = 1,71$ ) olanlar arasında 7-10 yıl çalışanlar arasında anlamlılık gözlenmişti. Meslekte çalışma süresi 11-15 yıl ( $\bar{X}_{11-15\text{yıl}} = 2,11$ ) olanlarla 21 yıldan fazla ( $\bar{X}_{21\text{ ve üzeri}} = 1,71$ ) olanlar arasında da anlamlılık bulunmuştur. Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı faktöründe meslekteki çalışma süresi 4-6 yıl ( $\bar{X}_{4-6\text{yıl}} = 2,40$ ) olanlar ile 21 yıldan fazla olanlar ( $\bar{X}_{21\text{ ve üzeri}} = 1,95$ ) arasında 21 yıldan fazla yıl olanların lehine farklılık gözlenmiştir. Mesleki kıdemi 7-10 yıl ( $\bar{X}_{7-10\text{yıl}} = 3,57$ ) olanlarla 21 yıldan fazla ( $\bar{X}_{21\text{ ve üzeri}} = 1,95$ ) yıl olanların aralarında da ; 21 yıldan fazla olanların lehine anlamlılık gözlenebilmektedir.

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme yönelik algılarında okuldaki çalışma sürelerinde farklılaşma olup olmadığı Tablo 4.8 ile Anova test sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizme Yönelik Algılarında Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Anova Test Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalışma süresi	n	$\bar{X}$	s	F	p
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	1 -5	131	2,36	,79	,521	,594
	6 - 10	95	2,46	,77		
	11 ve üzeri	65	2,41	,81		
Performansı Düşüren Etkenler	1 -5	131	2,86	,88	,268	,763
	6 - 10	95	2,85	,96		
	11 ve üzeri	65	2,76	,97		
Okula Karşı Olumsuz Tutum	1 -5	131	2,15	,73	1,648	,194
	6 - 10	95	2,17	,71		
	11 ve üzeri	65	1,97	,73		
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	1 -5	131	2,13	,66	,271	,724
	6 - 10	95	2,20	,71		
	11 ve üzeri	65	2,18	,79		

\*p<0,05

Katılımcıların okulda çalışma süreleri kategorileri için Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeğinin alt kategorilerinin toplam puan ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmemiştir.



## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada öğretmenlerin çalıştıkları okullarında örgütsel sinizme yönelik algılarının nasıl olduğu ve bu algılar kişisel değişkenlere farklılaşma durumu olup olmadığı araştırılmıştır.

Öğretmenlerin öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğindeki ortalaması en yüksek gördükleri madde ( $\bar{X}=4,17$ ) “Okulumun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım.”, ortalaması en düşük gördükleri madde ( $\bar{X}=1,93$ ) “Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.” maddelerinin olduğu görülmüştür.. Genel olarak öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme yönelik algılarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Türkiye ‘deki alanyazına bakıldığında yapılan çalışmalarda ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük çıktığı görülmektedir. Yetim ve Ceylan (2011 ), Brandes vd . (1999) ‘n geliştirdiği ölçeği Türkçe ‘ye uyarlayıp yaptıkları araştırma sonucunda İzmir ilinin Bornova ilçesinde ilköğretim okulundaki öğretmenlerin ile örgütsel sinizm düzeylerini düşük olduğunu tespit etmişler. Kilis ‘ te ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin Özgan, Çetin ve Tüfekçi ( 2011) tarafından yaptıkları araştırmada da örgütsel sinizm düzeyleri düşük çıkmıştır. Bu sonuçlara göre araştırma bulguları desteklenmektedir.

Araştırmaya göre, öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin faktörlerinden , yüksek düzeyde algılanan faktör performansı düşüren etkenler olurken, okula karşı olumsuz tutum en az düzeyde algılanan faktör olmuştur. Sağır ve Oğuz (2012) ‘un geliştirdiği öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm okula karşı olumsuz tutum faktöründe öğretmenlerin okullarına karşı çaresiz hissetmeleri ,sinirlenmeleri, öfkelenmeleri, önemsememe ve utanmaları gibi duygular ifade edilmektedir. Öğretmenlerin en düşük düzeyde bu faktörde örgütsel sinizmi hissetmeleri ,bu duyguları okullarına karşı sahip olmadıklarının göstergesi kabul edilir. Altinkurt vd. ‘nin (2014 ,s 33) bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya göre, öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algılarının “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği” nin alt faktörlerinde cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediklerine ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okullarına karşı olan tutumları cinsiyet ve eğitim durumundan bağımsız olarak oluştuğu sonucuna ulaşılır. Alanyazında öğretmenlerin örgütsel sinizm

tutumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucunda olan çalışmalar da bulunmaktadır. (Akpolat ve Oğuz, 2015, s. 951; Gökyer ve Türkoğlu, 2018, s. 324; Ergen ve İnce, 2017, s. 46;). Medeni durum ise ‘‘çalıştığı kurumdan uzaklaşma’’ ve ‘‘performansı düşüren etkenler’’ faktöründe anlamlı bir farklılık bulunmazken ; evlilerin ‘‘çalışanların kararları uygulamalara katılım’’ faktöründe bekarlara göre daha yüksek olduğu , ‘‘okula karşı olumsuz tutum’’ faktöründe ise evlilerin , bekarlara göre daha düşük ortalamalara sahip olduğu görülmüştür.

Çalışanların kararları uygulama faktöründe kıdemi 21 yıldan fazla olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları, kıdemi 10 yıldan az olanlardan daha yüksek çıkmıştır. Meslekte geçen yıllar arttıkça öğretmenler farklı öğrenciler ve öğretmenler tanır ve bunun sonucunda da mesleki birikimleri artar. Meslekteki çalışma deneyimleri fazla olan öğretmenler farklılıklara olan saygıları da daha fazla olabileceği ve çalıştıkları kurumlarını benimseyip aidiyet duygusu hissedip , sorumluluk almaktan kaçınmayacakları için bu farklılığın nedeni düşünülebilir. Okula karşı olumsuz tutum faktöründe ise öğretmenlerin kıdemleri arttıkça örgütsel sinizm algılarının azaldığı görülmüştür. Öğretmenlerin kıdemlerinin artmasıyla okuldaki yöneticileriyle olan iletişimlerinin yükselmesi ve okulun içinde alınan kararlara zamanla fazla katılım sağlamaları bu sonucun oluşmasını sağlayabilmektedir.

Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm algılarının yaş değişkenine göre incelediğimizde okula karşı olumsuz tutum faktöründe yaşları 20-30 arasında olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları yaşları 36-40 ile 50 ve üzeri olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun nedeni olarak da mesleğe yeni başlamış bir öğretmen bulunduğu örgüt ve yeni atandığı şehre alışma ve anlama sürecinde olduğu için yaşça büyük olan öğretmenlere göre farklı bir tutuma sahip olabilirler.

## **5.2. Öneriler**

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği ortaokullar ve liselerde çalışan öğretmenlere de uygulanıp çalışma grupları çeşitlendirilebilir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullarında örgütsel sinizme yönelik algıların kıdeme, yaşa ve okullarında çalıştıkları sürelerle göre farklılaşma nedenleri de incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ada, Ş., ve Yarım, M.A. (2017). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları: Erzurum ili örneği*. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13, 66-72.
- Açıkel, S. (2013). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Akın, U. (2015). *Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma*. Eğitim ve Bilim, 40(181), 175-189
- Altınöz, M., Serdar, Ç.Ö.P., ve Sığındı, T. (2011). *Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma*. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11(21), 285-316.
- Balay, R., Kaya, A., Cülha, A. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi* C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 14, Sayı 2, 2013
- Bilgiç, H. F. (2017). Liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisi. AKSOS, 2, 90-98.
- Çetinkaya, F. (2014). *Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y., Küçük, Ö. (2016). *Okulların Bürokratik Yapısı, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 22(2), ss: 193-216
- Doğan, S., ve Uğurlu, C. (2015). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki*. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34(3), 489-516.
- Dülker, A. P. (2019). *Dönüşümcü Liderlik Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K., ve Reyhanoğlu, M. (2007), *Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Kitabı (s. 513-523). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Görmen, M. (2010). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güçlü, N., Kalkan, F., ve Dağlı, E. (2017). *Mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 37(1), 177-192

- Helvacı, M.A., ve M. Çetin. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği)*. Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 7(3), 1475-1497.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27, 83-97.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Keçiören İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara
- Korkut, A. ve Aslan M. (2016). *Organizational cynicism levels of teachers in secondary schools in Turkey*, e-International Journal of Educational Research, 7(2), 91-112.
- Nartgun S. S., & Kalay, M. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri*. Turkish Studies, 9(2), 1361-1376.
- Nartgün, Ş. S. ve Kartal, V. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri*. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(2), 47-67.
- Polat, E. (2014). *Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Öğretmenlerin Görüşleri Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). *Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin geliştirilmesi*. Journal of Human Sciences, 9(2), 1094-1106. <https://www.jhumansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/viewFile/2032/970>.
- Şencan, H. (2005). *Güvenilirlik ve geçerlilik*.
- Şirin, E.(2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Esenyurt İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tınaztepe, C. (2012). *Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1), 53-63.



T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-44577602  
Konu : Anket Uygulama İzni

28/02/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 18.02.2022 tarihli ve 172044 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Gülcan SAYGILI, "İlkokuldaki Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algıları; Pamukkale Örneği" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılar 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 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde 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 Taahhütnamesi"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  
28/02/2022  
Hakkı ÜNAL  
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 Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL  
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  
Merkeze/fendi/DENİZLİ  
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>  
E-Posta: [ah20@meb.gov.tr](mailto:ah20@meb.gov.tr)  
Kep Adresi : [meb@hs01.kep.tr](mailto: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 7a16-f8a8-3c30-a02f-4a3c kodu ile teyit edilebilir.



Tuba SAĞIR AKPOLAT 16 Oca

Alıcılar: ben v



Merhaba Gülcan,  
Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Kolaylıklar dilerim.  
Dr. Tuba Akpolat

## **ÖZGEÇMİŞ**