

T.C
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL İKLİM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(BOLU İLİ ÖRNEĞİ)

AYŞE ASLAN GÜMÜŞ

BOLU-2019

T.C
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL İKLİM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(BOLU İLİ ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Ayşe ASLAN GÜMÜŞ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN

BOLU, TEMMUZ-2019

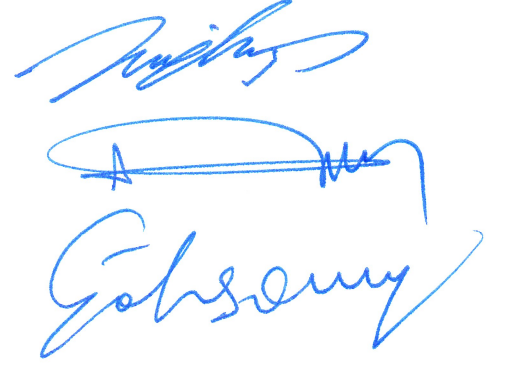
YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Ayşe ASLAN GÜMÜŞ tarafından hazırlanan “Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel İklim Algıları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)” adlı çalışma Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. (05.07.2019)

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN
Üye : Prof. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU
Üye : Doç. Dr. Süleyman GÖKSOY



Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

Prof. Dr. Türkan ARGON

Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel İklim Algıları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)” başlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 05/07/2019

Ayşe ASLAN GÜMÜŞ

TEŞEKKÜR

Araştırmamın her aşamasında bana yardımcı olan, öneri ve katkılarını esirgemeyen, yönlendirmeleriyle bana bilimsel ışık tutan, desteğini her zaman hissettiğim, sabırla ve içtenlikle çalışmamı inceleyen değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN' e teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitim döneminde dersleriyle bilgi birikimimi arttıran Prof. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN' e, Prof. Dr. Türkan ARGON 'a, Prof. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU' na, Doç. Dr. Bahri AYDIN' a, istatistik çalışmasında ve eksiklerimi tamamlamamda bana fazlasıyla yardımcı olan Dr. Öğr. Üyesi Türker SEZER' e ve diğer hocalarıma, tezimde emeği geçen herkese ve araştırmamda bana yardımcı olan değerli meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Son olarak tezimi formata uygun hale getirmeme yardım eden, ders döneminde ve tez döneminde desteğini ve anlayışını her zaman hissettiren sevgili eşim İlker GÜMÜŞ'e, minicikken yoğun çalışma sürecinde zamanından aldığım, ama tezimi tamamlamamdaki en büyük motivasyon kaynağım biricik yavrum İlkay Ege' me, hayatım boyunca eğitimim için hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, sevgi ve desteklerini her zaman hissettiğim anneme, babama ve kardeşime sonsuz teşekkür ederim

Ayşe ASLAN GÜMÜŞ

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ÖZET	xi
ABSTRACT	xiii
I. BÖLÜM.....	1
1. Giriş.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi	3
1.3. Araştırmanın Amacı	3
1.4. Araştırmanın Önemi	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.6. Araştırmanın Sayıltıları	5
1.7. Tanımlar	5
II. BÖLÜM	6
2. Kuramsal Çerçeve	6
2.1. Örgütsel Sinizm	6
2.1.1. Sinizm kavramı	6
2.1.2. Örgütsel sinizm kavramı	9
2.1.3. Örgütsel sinizm boyutları.....	12
2.1.3.1. Bilişsel (inanç) boyut	13
2.1.3.2. Duyuşsal (duygu) boyut	13
2.1.3.3. Davranışsal boyut.....	13

2.1.4. Örgütsel sinizmin okul örgütlerine yönelik etkileri.....	15
2.2. Örgütsel İklim.....	19
2.2.1. Örgütsel iklim kavramı	19
2.2.2. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi.....	22
2.2.3. Örgüt iklimi boyutları	23
2.2.4. Okul iklimi	25
2.2.5. İklim türleri	26
2.2.5.1. Açık iklim.....	26
2.2.5.2. Bağımlı iklim	28
2.2.5.3. Serbest iklim.....	29
2.2.5.4. Kapalı iklim.....	29
2.2.6. Okul iklim boyutları.....	29
2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki.....	31
2.4. İlgili Araştırmalar	34
2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar	34
2.4.1.1. Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar	34
2.4.1.2. Örgütsel iklim ile ilgili çalışmalar.....	40
2.4.2. Yurt dışında yapılan çalışmalar	46
2.4.2.1 Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar	46
2.4.2.2 Örgütsel iklim ile ilgili çalışmalar.....	48
III. BÖLÜM.....	51
3. Yöntem.....	51
3.1. Araştırmanın Modeli	51
3.2. Evren ve Örneklem.....	51
3.3. Veri Toplama Araçları.....	53
3.3.1. Örgütsel sinizm ölçeği	54

3.3.2. Örgütsel iklim ölçeği	54
3.4. Veri Toplama Süreci.....	56
3.5. Verilerin Analizi	57
IV. BÖLÜM.....	59
4. Bulgular ve Yorumlar	59
4.1. Birinci Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorumlar	59
4.2. İkinci Alt Problemlle İlgili Bulgu ve Yorumlar	62
4.3. Üçüncü Alt Problemlle İlgili Bulgu ve Yorumlar	65
4.4. Dördüncü Alt Problemlle İlgili Bulgu ve Yorumlar.....	77
V. BÖLÜM.....	79
5. Sonuçlar ve Öneriler	79
5.1. Sonuçlar.....	79
5.1.1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel iklim algılarına ilişkin sonuçlar.....	79
5.1.2. Öğretmenlerinin kişisel bilgilerine göre örgütsel sinizm ve örgütsel iklim düzeylerine ilişkin sonuçlar	81
5.1.2.1. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre.....	81
5.1.2.2. Öğretmenlerin hizmet yılına göre	81
5.1.2.3. Öğretmenlerin öğrenim düzeyine göre.....	82
5.1.3. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel iklim algılarına yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki.....	82
5.2. Öneriler.....	83
5.2.1. Uygulamacılara yönelik öneriler	83
5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler	84
KAYNAKÇA	85
EKLER	101
EK-1: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ.....	102

EK-2: ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ.....	103
EK-3: ARAŞTIRMA İZİNİ	104
EK-4: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEK İZİNİ.....	106
EK-5: ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEK İZİNİ	107
EK-6: ETİK KURUL RAPORU	108
EK-7: ÖZGEÇMİŞ.....	109



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Ertekin'e göre iklim boyutları.....	24
Tablo 2.2. Örgüt iklimi tanılama ölçeği boyutları (Hoy ve Miskel; akt. Turan, 2010)..	30
Tablo 2.3. Okullardaki örgüt iklimi tipleri ve okul iklimi boyutları (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991)	31
Tablo 3.1. Ortaokullarda çalışan öğretmen sayıları ve veri toplama aracı sayıları	52
Tablo 3.2. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik bilgi frekans ve yüzdeleri	53
Tablo 3.3. 5'li Likert ölçeğine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin aritmetik ortalamaların değerlendirme aralıkları.....	54
Tablo 3.4. 4'lü Likert ölçeğine göre öğretmenlerin örgütsel iklim algılarının aritmetik ortalamaların değerlendirme aralıkları.....	55
Tablo 3.5. Verilerin normallik sınaması sonuçları.....	57
Tablo 4.1. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	59
Tablo 4.2. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel iklim algılarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	62
Tablo 4.3. Sinizm puanı sıra ortalamaları arasında cinsiyete göre yapılan Mann Whitney U testi sonuçları	65
Tablo 4.4. Sinizm puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları.....	66
Tablo 4.5. Sinizm puanı sıra ortalamaları arasında öğrenim düzeyine göre yapılan Mann Whitney U testi sonuçları	67
Tablo 4.6. Örgütsel iklim puanı sıra ortalamaları arasında cinsiyete göre yapılan Mann Whitney U testi sonuçları	68

Tablo 4.7. Örgütsel iklim puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları	70
Tablo 4.8. Destekleyici Müdür Davranışı puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları	71
Tablo 4.9. Kısıtlayıcı Müdür Davranışı puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları	72
Tablo 4.10. İşbirlikçi Öğretmen Davranışı puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları	73
Tablo 4.11. Örgütsel İklim puanı sıra ortalamaları arasında öğrenim düzeyine göre yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları	75
Tablo 4.12. Sinizm ve Örgütsel İklim puanları arasında yapılan Spearman's rho Testi sonuçları.....	77

ÖZET**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL İKLİM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(BOLU İLİ ÖRNEĞİ)**

Aslan Gümüş, Ayşe

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN

Temmuz-2019, xv+109 sayfa

Bu araştırmanın amacı; ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel iklim algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Bunun için 2018- 2019 yılında Bolu ili merkez ilçesinde yer alan resmi ortaokullarda görev yapan 712 öğretmene ölçekler verilmiş ancak 420 öğretmene ulaşılabilmektedir.

Araştırmada Türkçe'ye uyarlamasını Kalagan ve Güzeller'in gerçekleştirmiş olduğu 5 dereceli likert tipinde örgütsel sinizm ölçeği ile Altınkurt ve Yılmaz'ın geçerlik ve güvenilirliğini test ederek 4 dereceli likert tipinde hazırlanmış oldukları örgüt iklimi ölçeği uygulanmıştır.

Araştırmada üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcılara ait kişisel bilgilere yer verilmiştir. Araştırmanın modeli ilişkisel tarama modeline dayalı betimsel bir çalışmadır. Araştırma verileri normal dağılmadığı için non parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde, frekans, Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis H testi, Spearman sıra farkları korelasyon analizi tekniklerinden yararlanılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşlerinin “Katılmıyorum” seçeneğinde olduğu ve düşük düzeyde bir örgütsel sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel iklim ölçeğinin Destekleyici Müdür Davranışı, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı, Samimi Öğretmen Davranışı ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışı alt boyutlarına verdikleri cevapların “Genellikle Olur” şeklinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin Emredici Müdür Davranışı ve Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutlarına ise “Bazen Olur” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür.

Öğretmenlerinin kişisel bilgilerine göre örgütsel sinizm ve örgütsel iklim düzeylerine ilişkin sonuçlar incelenmiş öğretmenlerin cinsiyetlerinin ve öğrenim düzeylerinin sinizm ölçeği puanları üzerinde ve örgütsel iklim alt boyutlarının tümünde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin hizmet yıllarının sinizm ölçeği puanları üzerinde ve örgütsel iklimin alt boyutlarından Emredici Müdür Davranışı puanları, Samimi Öğretmen Davranışı puanları ve Umursamaz Öğretmen Davranışı puanları üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı bulunmuştur. Buna karşın öğretmenlerin hizmet yıllarının örgütsel iklim alt boyutlarından Destekleyici Müdür Davranışı, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışı puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Analiz sonucunda elde edilen bulgularda; öğretmenlerin sinizm algıları ile örgütsel iklimin alt boyutlarından Destekleyici Müdür Davranışı alt boyutu, Samimi Öğretmen alt boyutu ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışı alt boyutu arasında negatif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel iklimin alt boyutlarından Emredici Müdür Davranışı alt boyutu ve Kısıtlayıcı Müdür Davranışı alt boyutu arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutu arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel İklim, Ortaokul Öğretmeni.

ABSTRACT**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TEACHERS' PERCEPTIONS OF
ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN
THE MIDDLE SCHOOLS
(BOLU SAMPLE)**

Aslan Gümüş, Ayşe

Master Thesis

Department of Educational Sciences

Educational Administration

Thesis Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN

Temmuz-2019, xv+109 Pages

The purpose of this research; to determine whether there is a significant relationship between organizational cynicism levels and organizational climate perceptions of secondary school teachers. For this purpose, in 2018- 2019, 712 teachers working in the official secondary schools in the central district of Bolu were given scales but 420 teachers could be reached.

The 5-degree likert type organizational cynicism scale which was adapted by Kalagan and Güzeller and the 4-degree Likert type organizational climate scale which was tested on validity and reliability by Altinkurt and Yılmaz were used in this research.

A data collection tool consisting of three parts was used in this research. In the first part, personal information of the participants is given. The model of the research is a descriptive study based on relational scanning model. Non-parametric tests were used because the research data were not normally distributed. Arithmetic mean, standard deviation, percentage, frequency, Mann Whitney U Test, Kruskal Wallis H test, Spearman rank difference correlation analysis techniques were used in the data analysis.

According to the results of the study, it was found that teachers' opinions about the levels of organizational cynicism were in the “Disagree” option and they experienced a low level of organizational cynicism. It was concluded that the responses of the teachers' organizational climate scale to the Supportive Principal Behavior, Restrictive Principal Behavior, Intimate Teacher Behavior, and Collaborative Teacher Behavior sub dimensions were “Usually Happens”. It was observed that the teachers responded to the sub dimensions of Directive Principal Behavior and Disengaged Teacher Behavior as “Occasionally Happens”.

The results of organizational cynicism and organizational climate levels were examined according to the personal information of the teachers and it was found that there was no significant difference between teachers' gender, education level and cynicism scale scores and organizational climate sub-dimensions. It has been found that there is no significant difference on the cynicism scale scores of the teachers' years of service and the order of the Principal Behavior, Intimate Teacher Behavior, and Disengaged Teacher Behavior scores from the sub-dimensions of organizational climate. On the other hand, it was found that there was a significant difference in the mean scores of Supportive Principal Behavior, Restrictive Principal Behavior and Intimate Teacher Behavior among the organizational climate sub-dimensions of teachers' years of service.

According to the results of the analysis; a negative, mid level and statistically significant relationship was found between the sub-dimensions of the organizational climate and the sub-dimensions of Supportive Principal Behavior, Intimate Teacher Sub-dimension and Collaborative Teacher Behavior sub-dimensions. In addition that; it was determined that there was a positive and low level of statistically significant relationship between the organizational cynicism perceptions of teachers and Directive Principal Behavior and Restrictive Principal Behavior sub-dimensions of organizational climate. However, it was found that there was a positive and mid level of statistically significant and relationship between the Disengaged Teacher Behavior sub-dimension of organizational climate and organizational cynicism.

Key Words: Organizational cynicism, organizational climate, middle school teacher.



I. BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde, araştırmayla ilgili problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, amaç, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar bulunmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Örgütü oluşturan birçok değişken iklimi oluşturur ve bunun insanlar üzerinde farklı etkileri olur. Örgüt ikliminin pozitif olması çalışanları daha mutlu ve motive eden bir unsur olarak görülmektedir. Ancak iklimin olumsuz olduğu örgütlerde çalışanlar kendilerini o örgüte ait hissetmezler ve örgüt amaçları için beklenen işbirliğini oluşturamadıkları izlenmektedir.

Günümüzde artış gösteren rekabet ortamında, sürekli değişen teknolojik ve ekonomik şartlarda kurum ve kuruluşların belirlenen hedeflere ulaşmada, esnek, girişimci, hızlı ve yenilikleri takip etmesi gerekir. Günümüz rekabet koşullarında örgütler yaratıcılığı ön plana alan örgüt iklimini oluşturmalıdır. Araştırmalara göre bireylerin, potansiyellerine ulaşabilecekleri, fikirlerini çekinmeden söyleyebilecekleri, kendi yöntemleriyle hedeflere ulaşabilecekleri ve ihtiyaç halinde kaynak bulabilecekleri, daha da önemlisi kendilerini işe yarar hissedecekleri bir ortamda özgün düşünce ve çalışmaların çoğaldığını işaret etmektedir (Çekmecelioğlu, 2005).

Örgütlerin birbirine benzememesinin iki sebebi vardır. Birincisi örgütte bulunan insan gücünün farklı kişilikte olması, ikincisi ise örgütün kurulma amacıdır. Örgütlerin kurulma amacı bütün okullarda benzer olduğu için, okulların örgüt ikliminden etkilenen unsurlarının, orada çalışan öğretmenler ve öğrenciler olduğunu söyleyebiliriz. Okul

örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin farklı kişiliklere sahip olması ve bu farklı kişiliklerini örgüte yansıtmasından dolayı farklı farklı örgüt iklimleri oluşmaktadır (Bayat, 2015).

Okullar, etkili ve verimli eğitim-öğretim yapabilmek için olumlu ve uygun bir örgüt iklimi oluşturmalıdır. Her kurum, kendi örgüt ikliminin aynası olarak düşünüldüğünde, okulların aynı durumda olduğu söylenebilir. Eğitim örgütlerinde öğretmenler basit birer çalışan olmak yerine kendileriyle ilgili kararlarda söz almak ve sonuçları görüşmek, düşüncelerini özgürce ifade etmek istemektedirler. Bu durumun oluşması demokratik ve etkili bir yönetim anlayışı içerisinde, pozitif bir örgüt ikliminin olması ile mümkün olacaktır (Deniz, 2013).

Okulların gelişmesi; eğitim sistemimizin gelişmesine ve böylece kaliteli insan yetişmesine olanak sağlayacaktır. İnsanların hayatlarının çoğu okul örgütlerinde sürmektedir. Okulların kişilerin becerilerinin keşfedilip ön plana çıkarılması, ülke normlarının kişilere geçirilmesine benzer işlevleri mevcuttur. Pozitif bir iklimin meydana getirilmesi okul örgütleri açısından gereklidir. Okulda pozitif bir iklim sağlamak için farklı etmenler mevcuttur. Bunun doğrultusunda okullardaki yöneticilere ve öğretmenlere büyük görev düşmektedir. Okul yöneticisinin davranışları ve tutumları önemli bir role sahiptir ve öğretmenler üzerinde etkisi olabilmektedir. Okulun örgütsel iklimi, örgütteki işgörenlerin tavırlarını etkilemekle birlikte, okulu diğer okullardan ayırt eden iç özelliklerin hepsidir (Özçiçek, 2016). Olumsuz iklime sahip eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler kurumlarına karşı negatif düşünce içerisinde olduklarında sinizm ortaya çıkmaktadır. Mesela öğretmenlerin okuldaki karar ve etkinliklerde yer almaması, okul idarecilerinin ikiyüzlü tutumu örgütsel sinizmi doğurmaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012).

Sinizm yaşayan öğretmenler görev yaptıkları okullarını eleştirme davranışı göstermekte ve sessizliği tercih etmemektedirler (Çakıcı ve Doğan, 2014). Eleştirilerin yöneticiler tarafından dikkate alınması örgütsel iyileşmelere ve dolayısıyla örgütün ikliminin olumlu yönde gelişmesine katkı sağlayabilir. Örgüt ikliminin eğitim-öğretime uygun olmadığı ve sinik bireylerin okul örgütlerinde var olması, okullarda verimli

atmosferi düşürmesi olasıdır. Okullardaki sinizm yaşayan öğretmenlerin ve örgüt ikliminin birbirlerini etkileyip etkilemediği en büyük soru işaretlerindedir. Okulların başarılı olabilmesi için öğretmenlerin okula olumlu bir tutuma sahip olması ve okuldaki ortamında olumlu olması gerekir. Bu nedenle ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgüt iklimi hakkındaki düşünceleri ile sinizm yaşayıp yaşamadıkları arasında bir ilişkinin belirlenmesi gerekmektedir.

1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel iklim algıları arasında ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel iklim algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir.

Alt Problemler:

1. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ne düzeydedir?
2. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel iklim algıları ne düzeydedir?
3. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel iklim algıları arasında; cinsiyet, hizmet yılı, eğitim durumu değişkenleri açısından anlamlı farklılık var mıdır?
4. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel iklim algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Etkili bir eğitim öğretimin gerçekleştirilmesi, öğretmenlerin verimliliğinin artırılması, çalıştıkları okullara yönelik olumlu duygu, düşünce ve davranış sergilemeleri, ortak hedeflere ulaşmada motivasyonlarının üst seviyede olması okul başarısını etkilemektedir. Örgüt ikliminin ve okullarda görev yapan öğretmenlerin sinik tutum ve davranışlar sergileyip sergilemediğinin belirlenmesi, girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde önem teşkil etmekte ve bu örgütlerde görev yapan öğretmenlerin davranışlarının anlaşılmasının ve çözümlenmesinin etkili bir eğitim ve öğretimin önündeki engelleri kaldıracağı düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerin örgütsel iklim düzeyleri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına ilişkin yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ülkemizde örgütsel iklim kavramı üzerine hem eğitim örgütlerinde hem de diğer işletmelerde yapılan çalışmalar mevcuttur ancak örgütsel sinizm kavramı yeni yeni literatüre girmeye başlamış ve örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olması dikkat çekmiştir. Bu konuda alanyazının yetersiz oluşu, bu araştırmanın alandaki boşluğu doldurması bakımından önem arz ettiği görülmektedir. Ayrıca bu çalışma okul örgütlerinde örgütsel sinizm ve örgütsel iklimin yerine, nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin bir açıklama getirmesi bakımından yarar sağlaması hedeflenmektedir. Bu yüzden çalışmanın sonucunun, Bolu ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel iklim düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi incelemesi bakımından literatüre bilimsel bir çözüm önerisi sunacağı düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma 2018-2019 eğitim öğretim yılında Bolu ili Merkez ilçedeki Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı resmi ortaokullardaki öğretmenlerden oluşmaktadır.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

Bu araştırmada ortaokul öğretmenleri tarafından verilen yanıtların öğretmenlerin gerçek düşünceleri olduğu varsayılmıştır.

1.7. Tanımlar

Örgütsel Sinizm: Öfke, küçümseme ve yargılama gibi negatif duygularla meydana gelen, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik bir inançtır (Dean ve diğerleri, 1998).

Örgütsel İklim: Örgütün nesnel özelliklerinin işgörenler tarafından nasıl algılandığını belirten, onların iş ortamındaki olaylara ve çeşitli faktörlere ilişkin algılarını ifade eden çok yönlü bir kavramdır (İşcan ve Karabey, 2007).

Ortaokul Öğretmeni: Ortaokullarda görev yapan tüm branş öğretmenleri.

II. BÖLÜM

2.Kuramsal Çerçeve

Burada örgütsel sinizm ve örgütsel iklim konuları hakkında bir çerçeveye yurt içi ve yurt dışındaki konularda çalışılan araştırmalar ele alınmıştır.

2.1.Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizme ilişkin sinizm kavramının tanımları, örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin boyutları ve örgütsel sinizmin okul kültürüne yönelik etkileri hakkında bilgi verilmiştir.

2.1.1.Sinizm kavramı

Sosyal becerilerdeki sinizm kavramının görevine, birçok disiplin tarafından değişik şekillerde yer verilmektedir. Sinizm, eski Yunanca'da dünya ile ilgili problemlerden ve zevkten sıyrılıp güvenilir bilgi sahibi olmak olarak ifade edilmiştir. Buna rağmen şu anda, açık sözlülük ve kaygı durumunda söz alırken korkusuz olmak şeklinde de tanımlanmıştır (İnce ve Turan, 2011, 104).

Mantere ve Martinsuo (2001)'e göre kökleri antik çağdaki Yunan' dan gelen sinizm, felsefe alanına giren bir düşüncedir. Buna göre sinizm ahlaki değerlerin ve kuralların reddedilmesi ve doğanın kurallarına göre yaşanması olarak tanıtılmıştır. Bu felsefe alanının ilk öncüsü ve ilk sinizm yaşayan Sokrates'i takip eden Antisthenes olduğu bilinmektedir. Bunun yanında en bilinen kişi Sinoplu Diyojen'dir ve bu akımın M.Ö. 500' lü yıllara dayandığı düşünülmektedir (Akt. Türköz, Polat ve Coşar, 2013).

Sinizm, alan yazınında son yıllarda ilgi odağı olan bir konudur. Andersson ve Bateman (1997), kişilerin sadece kendini düşündüğüne, bireysel çıkarlarını ön planda tuttuğunu düşünen ve bu duruma göre diğer kişileri çıkarıcı olarak gören kişiye “sinik” ve bu düşünceyi anlatmaya uğraşan kavrama "sinizm" demişlerdir (Andersson ve Bateman, 1997).

Ülkemizde sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda şu ana kadar bir kavram birliğine ulaşılabilmiş değildir. Sinizm araştırmalarının ülkemizde yeni yeni yapılıyor olması ve konunun multidisipliner bir çalışma alanı olmasından dolayı kavram üzerinde araştırmacıların hemfikir olduğu bir standart yakalanamamıştır. Bu yüzden alanyazında sinizm, sinisizm, knizm ve kinizm gibi değişik kullanımları vardır (Gül ve Ağıröz, 2011). Sinizmle ilgili en bilinen görüş; dürüst olmak, adil olmak ve samimilik ilkelerinin bireysel çıkarlar altında ezildiğine dairdir (James, 2005). Başka bir ifadeye göre sinizm; anlamını kuşku duymak, şüphelenmek, güvensiz olmak, inançsız olmak, karamsar olmak gibi negatif kelimelerle anlatmakta; kişiyi, her şeyde eksik gören zor beğenir, sürekli eleştiri yapan kişi olarak nitelendirmektedir (Eaton, 2000, 6).

İnsanların diğer insanlara yardımcı olmasının ve onlarla bağ kurmasının asıl sebebi sinizme göre bireysel çıkarlarını düşünmesidir. Bu görüş, kişilerin başka kişileri kullandığını öne sürmekte, herşeyin kötü yanını görmeyi ve negatifliği anımsatmaktadır (Reyhanoğlu ve Yılmaz, 2017). Sinizm kavramı Abraham’a göre, kişilerin yaptıklarıyla genellikle negatifliği niteleyen, doğduğu andan itibaren var olan ve karardan dönülemeyecek bir insani özelliktir. Sinizm; karşısındakini hor gören, öfkelenen, utanma ve sıkılma gibi etkenleri, olumsuz duyguları aktif etmektedir ve umudunu kaybetme, önüne engel konulma ve hayal kırıklığıyla anlatılan bir davranıştır (James, 2005, 1; Abraham, 2000, 269). Sinizm, “kişilerin saklı ve ortaya konulmamış hedefleri ile ilgili karamsar, düş kırıklığına bağlı olarak ifade etme durumu; kişisel menfaatlerini korumak ya da menfaatlerini çoğaltmak amacıyla diğer insanlarla ilişki kurma ve işleri yönetme isteği” şeklinde ifade edilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, 285).

“Sinizm” kavramı, 1990’ların başlarında araştırmacıların dikkatini çekmeye başlamıştır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Mirvis ve Kanter, 1991). Literatürde

kuşkuculuk, şüphencilik, kötümserlik, umutsuzluk, hayal kırıklığı, hüsrana, inançsızlık, güvensizlik, nefret, düşmanlık ve kincilik gibi negatif kelimelerle ifade edilebilmektedir (Andersson, 1996; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). Buna rağmen Türkçe literatürde söz konusu terime karşılık olarak tam bir kavramsallaştırma dikkati çekmemiştir. Başka bir ifadeye göre sinizm, kişiyi işe koşan güdü ve fiillerde içtenliğe ve iyiliğe inanmayı, alaycı gülüşüyle bunu öne çıkarmayı huy haline getiriş ve küçük görerek hata buluştur. (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Sinikler, hiçbir durumda kaygılanmayan, toplum karşısında kendisini özgür sayan, doğaya dönmeyi ve doğal yaşamı özümseyen, bilgiyi küçümseyen, mutluluğa ulaşmak için erdemli olmanın tek başına yeterli olduğuna inanan, karakter bağımsızlığını, dünya nimetlerinden uzak durma tavrı ve kendine yeterli olmayı en ideal durum olarak değerlendiren kişilerdir (Cevizci, 2002; Gökberk, 2000; Ulaş, 2002; akt. Kalağan, 2009).

Sinizm diğer kişilerin kötü, kendini düşünen ve ahlaki değerlerden mahrum bırakılması durumuyla bağlantılıdır (Erol, 2010). Sinizm, hem kurum içi aktivitelerin amaçları doğrultusunda hem de kişinin kontrol edemediği kuvvetler tarafından kısıktırılan negatif tutumdur (Fordyce, 2009; akt. Bozbayındır ve Kayabaşı, 2014).

Sinizm, işte yaşanan memnuniyetsizlik, güvenmeme ve şüphe duyma kelimeleriyle aynı değildir. Küçümseme, işte yaşanan memnuniyetsizlik ve sinizm kavramları açısından benzerdir; fakat, sinizm daha kapsayıcıdır ve ümitsizlik, düş kırıklığı ve güvenmemeyi de barındırmaktadır (Polat ve Meydan, 2010). Bu ifadeler doğrultusunda sinizm yaşayanların başlıca nitelikleri Brandes ve diğerleri (1999) tarafından şu şekilde belirtilmiştir (Özgener ve diğerleri, 2008; akt. Boyalı, 2011).

- Sinizm yaşayanlar doğru söylememeyi, sahtekarlığı ve başkalarını kullanmanın insani bir özellik olduğunu varsayma,
- Diğer insanları yalan söyleyen, kendini düşünen ve ilgi yoksunu olarak görme,

- Karşısındakini düşmanı olarak gören ve otoriter tavırla davranma, dostça ve yardımcı olmama,
- Sinizm yaşayanlar, bencil davranma, tutarlı olmayan tavır sergileme ve güven vermediklerini düşünme,
- Sinizm yaşayanlar, genellikle olayların arkasında saklı emellerin olduğunu düşünme,
- Sinizm yaşayanlar, psikolojik nesneyle alakalı bir düşünceye kapıldıklarında sıkılma, tikslenme özellikle utanma hissiyatı,
- Sinizm yaşayanlar, psikolojik nesnenin dürüst ve samimi olmadığıyla alakalı kesin eleştirmede bulunma,
- Sinizm yaşayanlar, psikolojik nesneyle alakalı bir olay olduğunda bu olayı kendi bakış açılarıyla anlatma ve mizah kullanarak alay etme,
- Sinizm yaşayanlar, kurumda yöneticilerin doğru söylemediğini, çalışanların kendinden faydalandığını ve kurumda adil davranışın olmadığını vurgulama özelliklerini gösterirler.

Sinizm; umutsuzluk, yılgınlık, engellenme, tükenme ve düş kırıklığı ile tanımlanmaktadır. Bunun yanında sinizm, küçük düşürme, tikslenme ve güvenmemeye de bağdaştırılmaktadır. Sinizmle ilgili genel kanaat; dürüst olmak ve samimi olmak gibi iyi ve güzel ilkelerin kişisel menfaatler için harcandığı şeklindedir (Boyalı, 2011).

2.1.2. Örgütsel sinizm kavramı

Örgütsel sinizm 1990'lı yıllardan bugüne kadar birçok farklı alandan araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiştir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bireyin görev yaptığı kuruma yönelik oluşturduğu tutum örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm literatüre girmesiyle birlikte araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiş ve birçok çalışma yapılmıştır. Örgütsel sinizm çalışmaları dünyada 1990'larda, ülkemizde ise 2000'li yıllardan itibaren

başlamış olup halen zenginleşerek devam etmektedir. Yabancı kaynaklı ölçeklerin farklı dillere çevrilmesi örgütsel sinizm ile ilgili çalışmaların hızlanmasını sağlamıştır. (Yalçınkaya, 2014).

Sinizm, son zamanlarda davranışçılar tarafından önemsenen bir konu olmuştur. Kurum yöneticilerinin kötü ve uygun olmayan yönetim şekilleri neticesinde meydana gelen problemler bireylerde kuruma karşı güven duymama, tükenmişlik, tekdüzelik, şüphe, kurumdan soğuma gibi negatif duygu, düşünce ve davranışların oluşmasına neden olur ve buda sinizmi doğurur (Gül ve Ağıröz, 2011).

Örgütsel sinizm; artış gösteren hak yeme, dürüstlükten yoksun hisler, işletmeyle ilgili ve işletmeye yönelik alaycı tavırla neticelenen anlayış, davranma biçimlerini içine alan karmaşık bir tutumdur. Ayrıca bireylerin örgütünü küçümsemesi ve kurumun kararlarını içten bulmaması olarak ifade edilmektedir. (Davis ve Gardner, 2004). İleriye yönelik dile getirilen örgütsel sinizm, deneyimler neticesinde oluşmuş bir düşüncenin simgesi olduğu ileri sürülmektedir” (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003).

Helvacı ve Çetin (2012)' e göre örgütsel sinizm, çalışanların kurumuna yönelik olumsuz bir tutumdur şeklinde açıklanmıştır. Ayrıca çalışanlarda kurumun aldığı kararlara inanmama ve kurumun emellerine güven duymama ve idarecilerin asıl kişiliklerini göstermemeleri şeklinde ifade edilmektedir. Reichers ve diğerleri (1997) sinizm kavramını, işletme ve yöneticilerin aldığı tedbirlerle ilgili iyi olmayan fikir ve düş kırıklığıyla baş etmek için işgörenin kendini koruma duygusu şeklinde meydana geldiğini vurgulamıştır.

İşgörenlerde işletmeye artan negatif hisler ait olma isteğine zarar vererek çalışanların işletmeye karşı uzak durmasına sebep olacak ve bu duygu daha da çoğalacaktır (Argon ve diğerleri, 2014). Örgütsel sinizmin durumu doğrultusunda bireyde meydana gelen düş kırıklığı, kuruma yönelik oluşan negatif tutum, bireylerin birbirleriyle rekabet içerisinde olması ve davranışların alaycılık içermesi düşük verime sebep olacak ve bundan dolayı iyi yetişmiş elemanların kaybına neden olacaktır (Kalağan, 2009).

Abraham (2000) ise örgütsel sinizmi; ‘bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır’ diyerek tanımlamış ve bu inancın, olumsuz duygusal bir tepkiyle beraber onur sarsıcı olduğunu ve kritik davranışlara neden olduğunu belirtmiştir. Alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizme sebep olan birçok neden sıralanmıştır. Bu nedenlerin başında işgören ile işletme arasında var olduğuna inanılan psikolojik sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, adaletsizlik, klasik iş yöntemleri ve değerleri, çalışma sürelerinin uzunluğu, mobbing, kötü yönetim, etkili olmayan liderlik, örgütsel küçülme, yeniden yapılanma, yöneticilerin işten çıkarılması, yüksek yönetici ücretleri, ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar, düşük örgütsel performans ve örgütsel değişim gibi bilişsel, duygusal ve örgütsel birçok etmen söz konusudur. (Andersson ve Bateman 1997, akt. Gül ve Ağıröz, 2011).

Sinizm kavramının sıfatı olan ‘kinik’in günümüz tanımı, toplumsal sözleşme ve otoriteye karşı, negatif ve küçümseyici tavırları olan kişiler şeklindedir. İşgörenlerin kinik içeren tutum ve davranışları yansıtmaları veya yöneticilerin davranışlarını ve örgütteki uygulamaları alaycı bakış açısıyla değerlendirmeleri örgütsel sinizmi doğurmaktadır (Reyhanoğlu ve Yılmaz, 2017).

Sinizm liderlik kabiliyetinin düşük olması, aşırı kuşkuyla yaklaşma, artan kaygı, içe kapanıklık ve inançları sömürme şeklinde belirtilmektedir. Bununla birlikte obsesif ve kompulsif düzensizlikler, olumsuz duygu hissiyatı, makyavelizm gibi nitelikler sinizmin meydana getiren sebep olabilir (Özgener ve diğerleri, 2008; akt. Baz, Kaya ve Savaş, 2011).

İşletmeler ekonomik, politik, sosyal, teknolojik sebeplerle kontrol altına alamadığı dış çevre faktörlerine karşı değişen ve gelişen çevreye uyum sağlayabilmek için değişime zorlanmaktadır. Yeniden yapılanma, küçülme, kademe azaltma gibi işgörenleri etkileyen değişim çabaları; işgörenlerin örgüte ve değişim çabalarına karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Dürüst, samimi, gerçekçi ve adaletli olmayan tecrübeler veya bakış açısından ötürü kurumla ilgili meydana gelen inançlar örgütsel sinizmin çoğalmasına sebep olabilir

(Naus, Iterson, Roe, 2007, 690). Andersson (1996), kişinin kendine olan saygısı, denetimi ön planda tutma, hakkaniyet duygusu, negatif hissiyat, işte etik olma, cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, meslek, eğitim, eğitim düzeyi gibi niteliklerin de rol aldığı örgütsel sinizmin oluşmasına sebep olan çalışma yeri etkenlerini aşağıdaki gibi üç başlık halinde sıralamıştır:

- 1) İş yerine ilişkin faktörler: İdarecilerin yüksek maaşları, sert işten çıkartma, adaletsiz örgüt karları ve örgütün sosyal sorumluluğu konularıdır.
- 2) Örgütsel faktörler: İletişimin zayıflığı, sesli ifade yetersizliği, işgörenlere kaba davranma, yöneticilerin beceriksizlikleri ve yönetim tekniklerinin kullanım biçimi konularıdır.
- 3) İşin kendisi ve rolden kaynaklanan faktörler: Rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı iş yükü konularıdır.

Örgütteki yöneticilerin sinizme neden olan faktörleri ve neye sebep olacağını ön görmeleri kurumdaki başarıyı ve ilerlemeyi ayrıca kurumda mevcutsa sinizmin negatif etkilerini verimli, akla yatkın biçimde idare etme fırsatı sunmaktadır. Sinizmin sebeplerinin bilinmesi veya farkına varılması idarecilerin bu konuyu önemseyip ne gibi sonuçlar oluşturacağını düşünmesi ve önlemesi anlamına gelmesidir (Helvacı ve Çetin, 2012).

2.1.3. Örgütsel sinizm boyutları

Dean ve diğerleri (1998)'e göre örgütsel sinizm kavramı çalışanın çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği olumsuz tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Bu tutumlar üç boyutta ele alınmaktadır.

2.1.3.1. Bilişsel (inanç) boyut

Örgütsel sinizmin bu boyutu; öfke, küçümseme ve yargılama gibi negatif duygularla meydana gelen, işletmenin dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik bir inançtır (Dean ve diğerleri, 1998). Bu bakış açısına göre sinizm, kişilerin davranışlarının içten olmasına inanmama durumudur (Özgener ve diğerleri, 2008; akt. Kutanis ve Çetinel, 2010). Sinik işgörenlerin işletmenin ve idarecilerin kendi çıkarları doğrultusunda samimi, doğrucu ve adaletli olma gibi özellikleri umursamayıp ve işletmede idarenin aldığı kararların kişisel faydaya bağlılığına inanmalarındır. Bu doğrultuda sinizm yaşayan bireyler yönetsel kararların ardında saklı duyguların varlığına inanıp idarecilerin açıklamalarını umursamazlar. Sinik işgörenler bakımından işletmenin hedefleriyle ilgili içten olmaktan çok işgörenleri kendi amaçları doğrultusunda harcaması muhtemeldir (Kutanis ve Çetinel, 2010). Brandes ise bilişsel boyutta, “örgütsel sinizmin dürüstlükten yoksun olduğu inancını” vurgulamaktadır. (Brandes ve Das, 2006, akt. Tınaztepe, 2012).

2.1.3.2. Duyuşsal (duygu) boyut

Örgütte meydana gelen olumsuz durumlardan dolayı ortaya çıkan duygusal etkisi örgütsel sinizmin diğer boyutunu oluşturur (Dean vd., 1998). Sinizm, sadece inanç ve fikir olarak değil, aynı zamanda küçük görme ve kızgınlık gibi duygu yoğunluğu fazla olan davranışları da barındırmaktadır. Üstelik sinizmi fazla yaşayan çalışanların kurumları akıllarına geldiğinde tikslenme, sıkılma ve utanç duyabilecekleri ifade edilmektedir (Kutanis ve Çetinel, 2010). Sinik inançlarla bağlantılı düşüncelerden kaynaklanan yoğun duyguları duyuşsal boyut kapsamaktadır (Brandes ve Das, 2006, akt. Tınaztepe, 2012).

2.1.3.3. Davranışsal boyut

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, iş görenlerin örgütle ilgili olarak, etrafına negatif bilgiler aktarması, söylenmesi, eleştiride bulunması olarak ifade edilmektedir

(Dean ve diğeri, 1998). Kurumu hedef gösteren hor gören, alay eden davranışlar içinde belirgin olanı şiddetli eleştirilerdir. Bu ifadeler farklı biçimlerde olabilir, ancak en net belirtme şekli kurumun samimiyetsiz ve dürüst olmadığına inanılmasının ifade edilmesidir ve antik çağdaki Yunan siniklerinde olduğu gibi kullanılan iğneleyici mizahtır (Kutanis ve Çetinel, 2010).

Genellikle iş ahlakı güçlü olan bireyler çok çalışmaya ve çalıştıkları kuruma daha fazla katkı yapmaya eğilimlidirler. Ayrıca bu bireyler birbirlerine saygı ve itibar gösterme beklentisi içindedirler. Fakat örgüt tarafından çaba gösteren, özverili özetle yüksek iş ahlakına sahip bireylerin beklentileri karşılanmaz ise yaşanan hayal kırıklığı ve hüsrana neticesinde sinizm meydana gelir (Kalağan, 2009).

Çalıştığı kuruma ilişkin beklentilerinde negatif, karamsar bir bakış açısına sahip olan ve kuruma güvenmeyen işgörenlerin iş ortamlarına uzaklaşmaları ve zamanla çalıştıkları örgüte kendilerini ait hissetmeleri ile işten aldıkları doyumun azalması gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir (Üçok ve Torun, 2014). İşletmelerde oluşan sinizmin; bireysel ve örgütsel kaynaklı sonuçlarının varlığı göz önünde bulundurulduğunda, bunların sebep ve sonuçlarının yöneticiler tarafından fark edilip uygun yöntemlerle bertaraf edilmesi önem arz etmektedir. Şüphesiz en büyük sorumluluk bu tür stratejileri uygulamada kurum yöneticisine aittir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Özgener (2008)'e göre kurumlardaki sinizm duygusunu kontrol etmek için taktikler geliştirmek gerekir. Sinizmi kontrol etme taktiklerinin bir kısmı şunlardan oluşur (Akt. Helvacı ve Çetin, 2012).

- İşgörenlerin bireysel konulara aktif katılımı,
- İdarecilerin olumlu ilişkileri takdir etmesi,
- İşgörelere yol gösterme,
- Kurumda adil ve devamlı bir kontrol mekanizması kurma,
- Kurumdaki yarışını kontrol etme,
- İşgörelere değişimlerle ilgili briefing verme,
- Zamanı verimli kullanma,
- Empati kurma,

- Güven seviyesini yükseltme,
- Geçmiş yaşantılarla ilgili çıkarımlarda bulunma,
- İşgörenler tarafından değişimi görme,
- İşgörelere fırsatlar oluşturma.

2.1.4. Örgütsel sinizmin okul örgütlerine yönelik etkileri

Toplumdaki gelişmelerin okul örgütlerinde başlaması ve onlar aracılığıyla süreceği gözardı edilemez bir durumdur (Argon ve diğerleri, 2014). Son yıllarda araştırmacılar, örgütsel sinizmin hem bireysel hem de örgütsel açıdan ciddi sonuçlarının bulunduğunu belirtmektedir. Literatüre bakıldığında, örgütsel sinizmin kurumdaki negatif tesiri şöyle belirtilebilir (Kalağan, 2009).

- Kuruma aidiyetin azalmış olması
- İşe karşı doyumsuzluğun artması
- İşe giriş-çıkışların azalmış olması
- İşe son verilme oranlarında artma
- Sabotaj
- Çalma
- Kandırma
- Kurumsal küçülmenin artmış olması
- İş bırakmanın artmış olması
- Kaidelere uymamada artış
- İtaatsiz davranışlar
- Örgüte yönelik şüphe
- Örgüte yönelik güvensizlik
- İşe yabancılaşmada artma
- Örgütsel performansda düşme
- İşe gelmeme oranlarının artması
- Duygusal bıkkınlıkta artma

- Etik olmadığı halde idarecilerin isteğini yerine getirme
- Negatif yönlü davranışlarda artma
- Güdülenmenin azalmış olması
- Kurumu yermeye artma
- Kuruma bağlılığın azalması
- İşgörenin kendine güveninin azalmış olması
- Değişime direnç gösterme duygusu
- Bilgi bakımından kendini yetersiz görme
- Sendika yöneticilerinin iletişim kurmaması ve saygısız tavırları
- Moralde düşme
- Örgütteki lidere yönelik güvende azalma
- Yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygıda eksiklik

Genel olarak birçok yönde olumsuz davranışların kaynağı örgütsel sinizm olarak ifade edilebilir. Diğer tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri de çalışanların sinik tutum ve davranışlarından etkilenmektedir. Eğitim kurumları, ürünü insan olan aktif bir oluşumdur. Tüm örgütlerdeki gibi eğitim kurumları da iş görenlerin geçmiş yaşantılarında edindikleri çeşitli özelliklerin kuruma taşınmasından etkilenebilmektedir. Böylece kuruma ilişkin negatif duygu, düşünce ve davranışlardan meydana gelen bir algı ortaya çıkmaktadır. Sinizmi meydana getiren faktörlerse işgörenlerin çalışma şartları ve bireysel özellikleridir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Bilgi çağının getirmiş olduğu gelişmelere bağlı olarak okul örgütlerinin de yaratıcılık, verimlilik gibi niteliklerinin olması kaçınılmazdır. Günümüz şartlarının gerektirdiği değişimlere cevap verebilmek için okullardaki çalışanların kuruma karşı bağlılık hissetmeleri ve var güçleriyle örgüt amaçları doğrultusunda bir araya gelmeleri gerekmektedir. Buna rağmen günümüzün bir problemi olan, kurumları derinden sarsan ve çalışanlarda oluşan sinizm sonucu örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012).

Günümüzde okulların çoğu, etkili bir eğitim öğretim için iyi bir fiziksel ortama sahiptir. Ancak işleyişin devam etmesinde yer alan öğretmenlerin ihtiyaçları ve istekleri

önemsenmez ve karşılanmaz ise; o işleyişin çalışması düşünülemez. Okul örgütünden yeterince desteği saplayamayan öğretmenler, tükenmişlik yaşayabilir ve kuruma karşı istenmeyen davranışlar geliştirebilirler. Bu tutumlar bize örgütsel sinizmi işaret etmektedir. Eğer kurumda tutarsızlıklar varsa o kurumda örgütsel sinizm yaşanabilir. Sinizm yaşayan kişiler, çalıştıkları örgütün birbirine bağlılığından şüphelenmektedir (Yıldız, 2013).

Ülkenin gelişmesi ve ileri seviyeye ulaşması için eğitim örgütleri ve sistem önemlidir (Yıldız, 2013). Örgütsel sinizm, öğretmenlerin iş tatminini, içsel motivasyonunu ve istek derecesini etkisi altına almaktadır ve bunları olumsuz yönde değiştirmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin kendini işine vererek, randımanlı ve motivasyonu yüksek bir şekilde çalışabilmeleri için okullarına, yaptığı işe ve öğrencilere karşı negatif duygular içinde olmaması gerekmektedir.

Sinizm olgusunun eğitim kurumlarında da doğruluk, dürüst olma, adaletli davranma, samimi ve içten olma gibi özelliklerinin kişisel çıkarlar söz konusu olduğunda feda edildiği anlamına geldiğinden yola çıkarsak okullarda sinik tutumları sergileyen öğretmenler, yöneticilerin veya okuldaki diğer öğretmenlerin bireysel çıkarları söz konusu olduğunda bu ilkeleri görmezden geldiklerine inanmaktadırlar. Görev yaptığı okuluna yönelik beklentilerinde olumsuz, umutsuz bir bakış açısı sergileyen ve kurumuna güven duymayan öğretmenlerin okuluna ve hatta mesleğine karşı uzaklaşmaları ve zamanla okuluna güvenmeleri bunun yanında işten aldıkları doyumun azalması muhtemeldir

Okul örgütlerinde kurumsal başarıya ulaşmak, kalite ve verim merkezli yeni uygulamalar gerçekleştirmek, öğretmenlerin çalıştıkları örgüte ilişkin tutumlarına bağlıdır (Ercan, 2006, akt. Kalağan ve Güzeller ,2010). Kalağan ve Güzeller (2010)'a göre örgütüne karşı sinik bir öğretmen;

- Gelişim için girişimde bulunmaz, kendini önemsiz hisseder.
- Kurumun gelişimi için öneride bulunmaz.
- Önerilerinin önemsenmediğini düşünür.

- Gösterdiği çabanın fark edilmediği düşüncesine sahiptir.
- Tüm öğretmenlerin amaçlar doğrultusunda birleşeceğine inanmaz.
- Kurumda adaletli davranılmadığı ve bunun sonucunda hak etmeyen öğretmenlerin ön plana çıkacağını düşünür.
- İşlerin kötüye gideceğine inanır.
- Gelecekle ilgili umut beslemez.

Örgütsel sinizm tutumunu sergileyen öğretmenler okulunda çalışmaya karşı istekli olmakta güçlük çekebilir, öğretmenlik mesleğindeki yeterliliklerini ilerletebilmek için çaba sarf etme ihtiyacı hissetmeyebilir, nitelikli yöntem ve tekniklerin araştırılıp uygulamaya konulmasını mantıksız görmesine neden olabilir. Bunların sonunda da doğal olarak okul başarısının ve kalitesinin düşmesine zemin hazırlayabilmektedir (Ekinci, 2015).

Sinizm yazınına bakıldığında, eğitim örgütlerinde sinik tutumların oluşmasına sebep olan etmenlerin başında gelen, öğretmenlere özverili çalışmaları sonucu vaad edilen sözlerin yerine getirilmemesi onların performansında düşüklüğe ve morallerinin bozulmasına sebep olmaktadır. Ayrıca yöneticilerin diğer kurumlarla yaptığı gizli yarışmacı tutumları ve kendilerini ön planda tutmak için öğretmenlere gereksiz, aşırı verdikleri iş yükü de öğretmenlerde yılgınlığa sebep olmakta bunun sonucunda da isteksizlik yaşamaktadırlar. Öğretmenler böyle durumlarda bazı olumsuz duygular hissederek bir takım sinik tutumlara doğru yönelebilirler. Sinik tutumu benimseyen bir öğretmen, savunmacı bir role bürünebilir, bunu da alaycı davranışlar sergileyerek veya sözel olarak gösterebilir.

Günümüz bilişim teknolojilerini oldukça iyi kullanabilen öğrencilerin sınıflarda derslere karşı ilgisini çekmek, onların ihtiyaçlarına cevap verebilmek, öğrenmelerine katkıda bulunmak ve başarılı olmalarına imkan verebilmek, örgütsel sinizmi yaşayan öğretmenlerin üstlenebilecekleri bir sorumluluk olmaktan çıkabilmektedir. Bu tür olumsuzlukların yaşanmaması için sinik tutum gösteren öğretmenlere değil, okullarıyla ve kendileriyle barışık, mesleki gelişme ve yeterliliği ön planda tutan, kendini sürekli

yenileyen, çalıştığı okula karşı olumlu duygu, düşünce ve davranışlarda bulunan öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Ekinci, 2015).

2.2. Örgütsel İklim

Örgütsel iklime ilişkin iklim kavramının tanımları, örgütsel iklim, örgütsel iklimin boyutları ve örgütsel iklimin okul kültürüne yönelik etkileri hakkında bilgi verilmiştir.

2.2.1. Örgütsel iklim kavramı

Örgüt kuramcıları, araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından 1960'lı yıllardan günümüze kadar çağdaş bir ilgi alanı olarak örgüt iklimi kavramı ön plana çıkmıştır ve örgütteki sosyal ve örgütsel değişkenlerle olan etkileşimler olarak ifade edilmektedir. Bu kavram, örgütleri kişi ve kişilik üzerine etkisini anlamaya yardımcı olan, farklı boyutlardaki insan davranışlarını bireysel ve örgütsel yönden “örgüt iklimi” adı altında dile getiren bir kavramdır (Ertekin, 1978).

İklim (climate) kelimesi etimolojik olarak Yunanca'dan gelmektedir ve eğilim (temayül) anlamına gelir. Bu kelime sadece ısı ve basınç gibi fiziksel olayları anlatmaz, aynı zamanda örgüt üyelerinden birinin iç çevreyi nasıl betimlediğini de anlatır. Yani psikolojik bir anlamı da vardır (Gilmer, 1971; akt. Karcıoğlu, 2001). İnsanların tutum ve davranışlarını tahmin etmemize yarayan kalıcı ve sabit özellikler olduğu gibi, örgütlerin de insanlar gibi katı, dost, sıcak, yenilikçi ya da tutucu gibi terimlerle ifade edilebilir özellikleri vardır. Örgütün psikolojik yanını oluşturan bu özelliklerdir (Robbins, 1994; akt. Karcıoğlu, 2001).

İklim kavramı aslında psikolojinin bir konusu olmasıyla birlikte bireylerin algısıyla meydana gelmektedir. Örgüt iklimi soyut bir kavramdır. Bireyler tarafından hissedilebilmekte fakat somut olarak anlatılamamaktadır. Örgütte çalışanların duygu,

düşünce, tutum ve davranışları örgütün profilinin şekillenmesine ve örgüt hakkında oluşan genel kanağa ilişkin bilgi vermektedir (Gürkan, 2006; akt, Demirez ve Tosunoğlu, 2017).

İklim, çalışanların örgütün iç çevresinin atmosferine yönelik algıdır. İklim örgütsel atmosferi değerlendirmekten çok, tanımlamaya veya ona doğru duygusal tepki ifade etmeyle ilişkilidir. Bu yüzden iklim, işgörenlerin davranışları üzerinde etkili olmaktadır. (Korkmaz, 2011). Chen ve Huang (2007), değer, inanç ve çalışma atmosferi olarak nitelendirdikleri örgüt ikliminin işgörenlerin davranışları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu söylemişlerdir. İş iklimi şeklinde de literatürde yerini almıştır örgüt iklimi kavramı. Bir araştırmada iş iklimi, bireysel farklılıklar, örgütsel yapı ve örgütsel iletişim ile ilişkilendirilmiş; örgütü diğer örgütlerden ayıran, zamana göre dayanıklı, örgütteki çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen ve “bir örgütü tanımlayan özellikler bütünüdür.” (Suliman ve Iles, 2000).

Örgüt iklimi; örgütün nesnel özelliklerinin işgörenler tarafından nasıl algılandığını belirten, onların iş ortamındaki olaylara ve çeşitli faktörlere ilişkin algılarını ifade eden çok yönlü bir kavramdır (İşcan ve Karabey, 2007). Gilmer örgüt ikliminin aslında tepki gösterilen bir şey olduğu, iklimin sadece kişilerin davranışlarını etkilemesi değil kurumlarında öteki kurumlarla nasıl etkileştiklerini de gösterdiğini ifade etmektedir. Forehand ve Gilmer başka bir tanımda şunları söylemiştir. Örgüt iklimi, “örgütü betimleyen bir özellikler dizisi toplamıdır ve örgütü diğer örgütlerden ayırır, zaman geçtikçe sürekli ve değişmezdir, örgütteki kişilerin davranışlarını etkiler” (Akt. Ertekin, 1978).

Bir örgütte görev yapan işgörenlerin örgüt amaçlarını benimsemeleri, değer yargılarını kabul etmeleri, inanç ve değerlere uygun ilişki içinde olmaları ve beklenen davranışları göstermeleri örgütsel iklimi açıklar. Diğer bir şekilde söylenecek olursa örgütsel iklim; örgüte kimliğini kazandıran, insanların davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgütte egemen olan özelliklerdir (Ertekin, 1978). Yüksekbilgili (2017) 'ye göre; örgütün kişiliği olarak da ifade edilen örgüt iklimi, örgütü diğer

örgütlerden ayıran ve aynı zamanda işgörenleri etkileyebilen psikolojik bir kavramdır. Ayrıca örgüt iklimi personelin o örgüt hakkında paylaştıkları ortak algılarıdır.

Litwin ve Stringer örgüt iklimini iş çevresinin, bu çevrede bulunan ve bu çevrenin iş görenleri tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak algılanan ve onların güdülenmesine ve davranışlarına etkide bulunduğu kabul edilen ölçülebilir özellikler olarak tanımlar (Akt. Ertekin, 1978). Örgüt iklimi, işgörenlerin örgütün nesnel özelliklerinin nasıl görüldüğünü belirten ve onların iş ortamındaki olaylara ve çeşitli faktörlere yönelik algılarını ifade eden kapsamlı bir kavramdır (İşcan ve Karabey, 2007)

Akar (2006)'ya göre örgüt iklimi; "karşılıklı etkileşim" ile şekillenen ve dönüşen sosyolojik bir yapıdır. Bireyin örgüt üzerindeki en büyük tetikleyicisi olarak bireysel tercihlerinin genelleşmesi ortaya çıkar. Örgütleri "bütün" yapan da esasen bu karşılıklı etkileşimdir. Örgütler içinde buldukları sosyo-ekonomik şartlardan etkilenirler ve zamanla kendilerine özgü bir kimlik geliştirirler ve bu kimlikle çevrelerini etkilerler. Bu kimlikler; işin gerekleri, örgütün yapısı ve amaçları birbirinden etkilenir ve bir iklim yaratır. Yaratılan bu iklim hem örgüte kendine özgü bir kimlik kazandırır hem de bireyin davranışlarını etkiler (Ertekin, 1978).

Örgüt iklimi Water, Roach ve Batlis (1974) tarafından çalışanların işlerini yaparken bireysel olarak algıladıkları ve görevlerini icra ederken göstermiş oldukları örgütsel davranışlarını belirlemede etkili olan özellikler bütünü şeklinde ifade edilmektedir. Örgüt iklimi endüstriye veya örgüt psikoloğuna, örgütün psikolojik olarak örgüt içindeki üyelere nasıl daha anlamlı bir çalışma ortamı meydana getirmesi gerektiğine olanak sağlayan bir kavramdır. Örgüt içindeki işgörenlerin örgüt içinde meydana gelen şartları, faktörleri ve olayları algılamalarını temsil eder (Bucak, 2002).

Tutar (2014)'e göre örgüt iklimi iş görenler tarafından "insan odaklı", "iş odaklı" ya da "ilişki odaklı" algılanabilir. Bu algılama şekillerinin sonunda birey örgütsel iklime yönelik bir tutum geliştirir. Örgüt iklimi bu tutumların toplamını gösterir. Bu yüzden işgörenlerin örgütsel başarı güdülerinin, performanslarının ve verimliliklerinin ardında kişisel özelliklerinin olduğu kadar örgüt iklimi algıları da mevcuttur. Yıllar içinde örgüt

iklimiyle ilgili niteliklerine yönelik bir fikir birliği oluşmuştur. Bu nitelikler şu şekilde ifade edilebilir:

1. Örgüt iklimi geniş birimlerle ilgili bütün bir örgütün ya da temel alt ünitelerin niteliklerini belirlemektedir.
2. Örgüt iklimi, örgüt ve bu örgütteki için önemli olan rutin örgütsel uygulamalardan doğar
3. Örgüt iklimi, bu örgütteki davranışlarını ve tutumlarını etkiler.

Örgüt iklimi, bir örgütün bir ünitesini değerlendirmek yerine bir bütün olarak onu tanımlar ya da ona karşı duygusal tepkileri gösterir (Poole, 1985; akt. Turan, 2010). Örgüt iklimi, kişilerin iş çevrelerine ilişkin algıları ve bunun bilişsel-duygusal sonuçları olarak tanımlanmaktadır. İklim kavramında sosyal psikoloji etkileri kendini göstermektedir ve kavram bireylerin davranışlarını sergilediği psikolojik çevreyi ifade eder. Çalışanlar birbirleriyle kurduğu etkileşim sonucu ortaya çıkan ortak değerlerin, normların ve bunların sembolik ifadelerinin örgütlerde oluşturduğu kabul görmüş anlamlar vardır. Örgüt hayatını resmeden hisler, yaklaşımlar ve davranış çeşitleri örgüt iklimi olarak tanımlanabilir (Özçer, 2005; akt. İşcan ve Karabey, 2007).

2.2.2. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi

İklimle kültür arasındaki farkı ifade etmek önemlidir. İklim örgütün işleyişi konusuna odaklanırken, kültür niçin belirli bir şekilde çalıştığına odaklanır. Bunun yapay bir ayırım olduğunu savunan çalışmalar da vardır. Bu kapsamda, örgütün üst yöneticileri tarafından geliştirilen politik davranışlardan kaynaklanan örgütün iç çevresindeki çok boyutlu kalitesi iklim olarak adlandırılabilir (Bucak, 2002).

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin inanç ve değerleriyle ilgilidir ve örgütsel iklime kıyasla insan psikolojisinin derininde yerini almıştır. İklimin politikası, uygulaması ve teşvikleri görülebilir ancak kültürün değer ve inançları doğrudan gözlenemez (Bucak, 2002). Bucak (2002)'ya göre örgüt iklimi işgörenlerin çalıştıkları kuruma yönelik ortak

algılamalarıdır. Buna karşın örgüt kültürü, işgörenlerin çalıştıkları örgüt ile ilgili yalnız ne hissettikleri değil aynı zamanda o örgüte kimliğini kazandıran varsayımları, değerleri ve inançları da içerir.

Örgütün belli bir zamandaki havasını yansıtan iklim, örgütteki çalışanların beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını gösterir. Kültür ise uzun bir dönemi kapsayarak stratejik boyuta dönüşür. Örgüt iklimi işgörenlerin belirli konulardaki tutumlarını gösterir, halihazırdaki yapıyı sorgulamaz olduğu gibi kabul eder. Örgütsel şartların kendisi ise örgüt kültürüdür (Bucak, 2002).

Bireylerin herhangi bir parçası olmak durumunda olmayan örgüt iklimi, onların etraflarında duyabilecekleri bir şeydir. Örgüt kültürü ise bireyler her nereye giderlerse gitsinler yanlarında götürdükleri bir şeydir. Yani örgüt kültürü örgüt iklimini de içine almaktadır. Örgüt kültürü işgörenlerin çalıştıkları kurumun sahip olduğu kültürel özellikleri nasıl yorumladıklarıyla ilgilenir, onların bu özellikleri sevip sevmedikleriyle ilgilenmez (Bucak, 2002).

Örgütsel kültür ve örgütsel iklim birbirleriyle ilişkili olmalarına rağmen, örgütteki çalışanların ortak değer, inanç ve davranış türlerini gösteren örgüt kültürüdür, örgütsel iklim ise çalışanların örgütsel yapının özelliklerine dair bireysel algılarını ve doyum derecelerini gösterir (Kovalski ve Ulrich,1993; akt. Taymaz, 2011).

2.2.3. Örgüt iklimi boyutları

Örgüte kişiliğini veren örgütte bulunanları etkileyen ve bu örgütteki bireylerin her biri tarafından farklı şekilde algılanan örgüt ikliminin boyutlarının neler olduğuyla ilgili farklı görüşler vardır (Bilgen, 1990). Tanımı konusunda birlik olmayan örgüt iklimi kavramını anlatmanın kısa yolu bu kavramı ayrıştırarak onun boyutlarını meydana çıkarmaktır. Algılamayla ilgili olan örgütsel iklim boyutları değerlendirme niteliğinde değil tanımlayıcıdır ve görevin yapısıyla da ilgili değildir. Örgütsel iklim boyutlarını iki kategoride incelemek olasıdır. Bunlar teorik anlamlı ve analitik uygulamalı

kategorilerdir. Örgütsel iklim boyutları, yapı, sorumluluk, samimiyet, destek, ödüllendirme, çatışma, standartlar, kimlik ve risk etmenleridir (Tutar, 2014).

Litwin ve Stringer(1968) örgüt iklimi boyutlarını ve bu boyutların işgörenler üzerinde hangi motivasyonları etkilediğini sekiz iklim boyutu ile anlatmaktadırlar (Akt. Ertekin 1978).

Bu Boyutlar:

- Sorumluluk sahibi olma
- Arkadaşlar arası dayanışma
- Ödül ve cezalar
- Örgüt içindeki çatışmalar
- İş yapma ölçünleri
- Örgütü benimsemede isteklilik
- Tehlikeyi göze almak
- Örgütün yapısı

Ertekin çalışmasında örgüt iklimi araştırmalarının birçok yazar tarafından farklı boyutlar üzerinde durduğunu belirtmiş ve bu boyutları toplu bir biçimde tablolaştırmayı yararlı bulmuştur. Bu Tablo 2.1’de gösterilmiştir.

Tablo 2.1. Ertekin’e göre iklim boyutları.

Bireysel Özellikler	Örgütsel Özellikler	Çevresel Özellikler
Doyum	Örgüt Yapısı	Sınırlayıcı ve Güdüleyici Çevre
Yükselme ve İlerleme	Örgüt Politikası	Çalışma Koşulları (Sıkıcı, Hoşnut Edici)
Olanakları	Örgütün Amacı	Yönelimsel Destek
Kişiyeye Verilen Önem ve Saygınlık	Örgütün Büyüklüğü	Baskı
Engellenme	Ödül Düzeni ve Ücret	Uyum
Güven Duygusu	Örgütsel Çatışma	Yönetimi Eleştirme
Öteki Örgüt Üyelerine Karşı Beslenen Duyarlılık	Örgütle Bağdaşmazlık	
Tehlikeyi Göze Alabilme	Denetim ve Gözetimin Sıkı Olması	
Arkadaşlık İlişkileri	İletişim	
	Liderlik	
	Karara bağlama	
	Kurumun Gelişme İmkânı	
	Açık Bir Örgüt	
	Mesuliyet	

2.2.4. Okul iklimi

Eğitim kurumlarında olduğu gibi insan yoğunluklu olan örgütlerde insan davranışları örgütün ortamını meydana getiren en önemli etkenlerdendir. Bu davranışların özellikle insanlar arası ilişki durumları ve birbirleriyle etkileşimde önemli olduğu açıktır. Bunun yanında görevlerin icra edilmesinde, başarının, işteki huzurun ve uyumun temin edilmesinde de etkin rol oynamaktadır (Taymaz, 2011). Halpin “Birkaç okulu ziyaret eden araştırmacılar okulların duygular açısından birbirinden nasıl farklı olduğunu anlarlar” ve “her bir okulun kendisine ait bir kişiliği olduğunu görürler” şeklinde yapmış olduğu açıklamasında okulların atmosferlerinin birbirlerinden nasıl farklılık gösterdiğini işaret etmiştir (Hoy, Tarter ve Bliss, 1990).

Öğrenci başarısı için etkili bir eğitimin şart olduğu ve nitelikli çıktılar elde etmek için yapılan araştırmalar farklı içerik ve boyutlara sahip olsalar da eğitim alanında yapılan birçok araştırma sonucu gösteriyor ki okul iklimi okul etkililiği, öğretmen bağlılığı ve öğrenci başarısı ile ilişkilidir (Tsui ve Cheng, 1999; Buluç, 2009; Cemaloğlu, 2007a; Cemaloğlu, 2007b). Bir okulun örgütsel iklimi o okulu diğer okullardan ayıran ve üyelerinin davranışını etkileyen içsel özellikler bütünüdür (Hoy ve Miskel; akt. Turan, 2010). Okullardaki çalışma ortamı ve bu ortamın çalışanlardaki etkisi okul iklimini meydana getirir (Şişman, 2012). Okul yöneticilerine düşen görev, okulda pozitif bir ortam oluşturup öğrenmeyi desteklemektir. Bunu yapabilmek için gerekli tedbirleri alıp ortak amaçlar doğrultusunda yararlanmayı bilmelidir (Argon ve Mercan, 2009).

Turan (2010)'a göre okul iklimi öğretmenlerin okulun çalışma çevresiyle ilgili algılamalarını formal ve informal örgüt, bireylerin kişilikleri ve bunları etkileyen örgütsel liderliği içine alan bir kavramdır. Daha basit anlatmak gerekirse bir okulu diğer okuldan ayıran ve okulda bulunan her üyenin davranışını etkileyen okul içi çevreyle ilgili özellikler okulun örgüt iklimini temsil eder. İnsanların bir okulun kalitesi ve okuldaki insanlar hakkında hissettikleri okul iklimi olarak tanımlanabilir. "İklim" aynı zamanda insanların bulunduğu bütün fiziksel ve psikolojik çevreleri içerir. Ayrıca iklim; öğrencilerin, öğretmenlerin, yöneticilerin ve toplumun okulları ile ilgili ne hissettiğini göstermektedir (Kaplan ve Geoffroy, 1990).

Okul iklimi, okuldaki görev yapan öğretmen, öğrenci, okul yöneticileri ve veliler dahil herkesin etkilediği ve etkilendiği örgütsel bir özelliktir (Çalık ve Kurt, 2010). İklim, bir okulun güçlü ve sürekli özelliği olarak düşünülür ve okulların psikolojik kimliğini ifade eder. Bu okulu başka okullardan farklı kılar, bu okulda çalışanların ve öğrenim görenlerin davranışlarını ve hislerini etkiler. Kısacası, iklim okuldaki işleyişin nasıl sürdüğünü ve ne gibi etkileri olduğunu öngörmeye fikir verir (Aydın, 2010; akt. Ayık ve Şayir, 2014).

Şişman (2012) okul iklimini, tüm çalışanların ve öğrencilerin nasıl davrandığını ve okul içi dinamiğin ne gibi özelliklere sahip olduğuyla ilgili algıyı anlatır şeklinde açıklamıştır. İklim okullarda görev yapan personelin o okulun bir parçası olduğu duygusu, kişiler arası ilişkiler, güdülenme durumları, iş tatmini, başarı ve başarısızlığın paylaşılma duyguları ile ilgili bir kavramdır. Okul ikliminin meydana gelmesinde okul yöneticilerinin önemli bir role sahip olmasının yanında öğretmenler, hizmet gören diğer çalışanlar, veliler ve öğrenciler de aktif rol alırlar (Taymaz, 2011).

2.2.5. İklim türleri

Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991)' e göre okullarda dört iklim türü vardır ve bu iklim türleri örgütsel iklimi belirlemektedir. Bu dört tip iklim türünü; açık, bağımlı, serbest ve kapalı iklim olarak belirlemişlerdir.

2.2.5.1. Açık iklim

Okulların örgüt iklimi açık ve kapalı iklim olmak üzere değişkenlik gösteren özellikler olarak belirtilebilir. Eğer bir okulda yüksek düzeyde bir birlik duygusu, yakınlık, ileri düzeyde göreve dönüklük ve anlayış varsa o okulun ikliminin açık iklim olduğunu söyleyebiliriz (Aydın, 1993; akt. Taymaz, 2011).

Taymaz (2011)'e göre açık iklime sahip okullar şu şekilde gözlenir.

- 1.Okulun amaçları ve politikası ilgililer tarafından benimsenmişse,
- 2.Okul yöneticileri yönetim iş ve işlemlerini hatasız yerine getiriyorsa,
- 3.Okulda çalışanlar arasında yakın ilişki ve samimi ilişki oluşmuşsa,
- 4.İnsanlar aralarında oluşan ilişkiden haz ve doyum sağlıyorsa,
- 5.Okulda insanların moralleri yüksekse,
- 6.Okulda insanlar yeterince güdülenmiş ve bağlanmışlarsa,
- 7.Okulda insanlar o okulda olmaktan dolayı gurur duyuyorlarsa,
- 8.Okulda iletişim ağı iyi işlemekte ve insanlar etkilenmekteyse

Tutar (2014)'e göre bir kurumda ekip ruhu ile görev almaktan ve söz konusu kurumda olmaktan gurur duymak anlamına gelen açık iklimde iş görenler dostça ilişki geliştirmekten dolayı örgütsel iklimi olumlu algırlar. Bu işgörenlerin performansını olumlu etkiler. Yönetici ve işgörenler uyum içindedir. Bunun sonucunda örgütsel çatışma ve çekişme en alt seviyededir. Açık iklime sahip bir örgütte çalışanların iş tatmini yüksektir. Yöneticiler ve çalışanlar işyerleri ile gurur duyarlar. Ayrıca yöneticiler eleştirilere açıktır. Bireysel kurallar değil örgütsel kurallarla yönetirler. Olumlu bir örgüt iklimi çalışanların moral, motivasyon ve bağlılık duygularına etki ederek ilişkilerin güven ve etkileşim içinde olmasına olanak verir.

Öğretmenlerin içlerinde ve müdürle olan aralarındaki iş birliği ve saygı açık iklimi belirler. Yönetici dinleyicidir ve öğretmenlerin önerilerine açıktır, sık sık gerçek övgüler yöneltir, öğretmenlerin mesleki yeterliliğine saygı duyar. Aynı zamanda yöneticiler öğretmenlerin performans göstermeleri için onlara özgürlük alanı tanır, bürokratik işlerden daha çok kolaylaştırıcı liderlik davranışı sergiler. Bu doğrultuda öğretmen davranışı da okul içinde açıktır ve meslektaş ilişkileri yüksektir. Öğretmenler meslektaşlarını çok iyi tanırlar ve onlarla arkadaşlırlar. İş birliği yaparlar ve işlerine sadıktırlar. Kısacası hem yönetici hem de okul personelinin davranışı açık ve gerçektir (Turan, 2010). Okullarda açık bir iklimin oluşturulmasında okulda bulunan yöneticiler,

öğretmenler, öğrenciler ve diğer çalışanların belirlenen norm ve değerlere karşı duyarlı olmaları gerekir. Okul yönetiminin okulda açık bir iklim oluşması konusunda şu çalışmaları yapması beklenir (Taymaz, 2011).

- 1.Okul iklimini oluşturmak üzere amaç ve politikalar geliştirmeli
- 2.Yapılacak çalışmaları planlamalı ve kaynak temin etmeli
- 3.Görev, yetki ve sorumlulukları belirlemeli, liderlik yapmalı
- 4.Okulda bulunan herkesle işbirliği yapmalı
- 5.İnsanları etkilemeli ve çatışmaları yönlendirmeli
- 6.Rehberlik yapmalı ve mesleki yardımda bulunmalı
- 7.İnsanların iyi niyetine inanmalı ve hoşgörülü olmalı
- 8.Okulda bulunanları karar sürecine katmalı ve güdülemeli
- 9.Etik kurallara uymalı
- 10.Yapılan çalışmaları izlemeli ve eksiklikleri zamanında gidermeli,

2.2.5.2. Bağımlı iklim

Başarısız bir yönetim şeklinin dikkat çektiği okullarda yüksek derecede performans gösteren öğretmenler göze çarpar. Yöneticiler otoriter bir tavır sergilerler ve öğretmenlerin kişisel ve mesleki eğitimlerine önem vermezler. Öğretmenlere gereksiz yere prosedür işleri vererek onları uğraştırırlar. Hal böyleyken öğretmenler yöneticilerin bu davranışlarına aldırmadan işlerini yapmaya devam ederler. Öğretmenler birlikte çalıştıkları öğretmenlere saygı duyarlar ve birbirlerini desteklerler, işlerini severek yapar ve okulları ile gurur duyarlar. Öğretmenler birbirleriyle iyi arkadaşlıklar ve birlikte çalıştıkları öğretmenlerin yeterliliklerine saygı duyarlar. Eğitim öğretim faaliyetleri ise takım ruhu şeklinde sürer (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

2.2.5.3. Serbest iklim

Bu iklim türünde yöneticiler destekleyici liderlik davranışı gösterirler. Yöneticiler bağımlı iklim türünün aksine öğretmenleri gereksiz işlerle uğraştırmaz, onlara özgür bir çalışma ortamı sunarlar, öğretmenlerini dinlerler ve farklı görüşlere açıktırlar. Bu olumlu tepkilere rağmen öğretmenler olumsuz tavır içerisindedirler. Bu iklim türündeki öğretmenler sorumluluk üstlenmezler, isteksizdirler, yöneticilerin iyi niyetli tavırlarını görmezden gelirler hatta bu davranışları baltalayarak iyi niyetli davranışın oluşmasını engellemeye uğraşırlar. Öğretmenler diğer öğretmenleri de sevmezler, arkadaşlık ilişkileri zayıftır ve birbirlerine saygı göstermezler. Ayrıca mesleki bağlılıkları düşüktür (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

2.2.5.4. Kapalı iklim

Bu iklim türünde işgörenlerin başarı, ait olma ve bağlılık hedefleri olmadığı gibi kayıtsızlık hakimdir ve iş birliği yoktur. Yöneticiler işgörenlerin sosyal ihtiyaçlarını karşılama ve iş tatminleri konusunda çaba göstermezler. Bu iklim türünde örgüt içi yüksek düzeyde çatışma vardır. Çalışanların moral seviyesi, iş tatmini ve ilişkiler düşük seviyededir. Yöneticiler tek başına emredici konumdadır ve işlerin nasıl yapılacağı konusunda kuralları kendisi belirler. Çalışanlar inisiyatif alamazlar, yöneticiler çalışanları güdülemede yetersiz kalır ve tutarsız davranışlar gösterir. Buda yüksek işgören devrine sebep olur ve bu iklim türünü değiştirmek çok zordur (Tutar, 2014).

2.2.6. Okul iklim boyutları

Okuldaki iklimi belirlemek için veri toplamada kullanılan ilk araçlarından olan Örgüt İklimi Tanımlama Ölçeği (Organizational Climate Description Questionnaire [OCDQ]) Halpin ve Croft (1963) tarafından geliştirilmiştir. Onlar örgütsel iklim boyutlarını sekize ayırmışlardır. Bunlardan dört tanesi okul yöneticisine ait diğer dört tanesi de öğretmen davranışlarına aittir. Okul yöneticisine ait davranışlar; kendini üstün

görme, kontrol etme, işi yamaya başlatma ve hoşgörü göstermedir. Öğretmenlere ait davranışlar ise çözümlenme, engellenme, moral ve samimiyettir (Hoy, Tarter ve Kottkamp 1991).

Örgüt iklimi tanımlama ölçeği daha sonraları Hoy ve Tarter (1991) tarafından güncellenerek 6 boyutlu Örgüt İklimi Tanımlama Ölçeği (OCDQ-RE) olarak geliştirilmiştir. Boyutların üç tanesi müdür davranışlarını belirleyen destekleyici, emredici ve kısıtlayıcı müdür davranışı; diğer üç boyut ise öğretmen davranışını belirleyen meslektaşlığa dayalı, samimi ve umursamaz öğretmen davranışlarıdır (Hoy ve Miskel; akt. Turan, 2010). Tablo 2.2.'de örgütsel iklim tanımlama ölçeği boyutları gösterilmiştir.

Tablo 2.2. Örgüt iklimi tanımlama ölçeği boyutları (Hoy ve Miskel; akt. Turan, 2010).

OCDQ-RE'nin Boyutları
Destekleyici Müdür Davranışı: Müdür öğretmenlerle ilgilidir. Öğretmenlerin fikirlerini dinler ve saygı duyar. Müdür gerekli durumlarda öğretmenleri över, yaptığı eleştirilerde yapıcıdır.
Emredici Müdür Davranışı: Müdür serttir ve sürekli öğretmenleri gözlemler. Sıkı bir denetim mekanizması geliştirmiştir.
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı: Öğretmene yardım etmediği gibi birçok engel çıkarır. Öğretmene gereksiz işler yükler.
Meslektaşlığa Dayalı Öğretmen Davranışı: Öğretmenler arası iletişim ve birbirlerine saygı yüksek seviyededir. Öğretmenler birbirine mesleki açıdan saygı duyar.
Samimi Öğretmen Davranışı: Okul içi sosyal ilişkiler yüksektir. Öğretmenler okul dışında da görüşerek etkileşim halindedirler.
İlgisiz Öğretmen Davranışı: Öğretmenler hiçbir aktiviteye katılmazlar. Okulda sadece zaman geçirerek oyalanırlar. Olumsuz davranış sergilerler. Diğer meslektaşlarını eleştirirler.

Hoy, Tarter ve Kottkamp okullardaki örgüt iklimi ve boyutlarını Tablo 2.3.'de olduğu gibi ilişkilendirmiştir.

Tablo 2.3. Okullardaki örgüt iklimi tipleri ve okul iklimi boyutları (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991)

Okul İklimi Boyutları	İKLİM TİPLERİ			
	Açık İklim	Bağımlı İklim	Serbest İklim	Kapalı İklim
Destekleyici Müdür Davranışları	Yüksek	Düşük	Yüksek	Düşük
Emredici Müdür Davranışları	Düşük	Yüksek	Düşük	Yüksek
Kısıtlayıcı Müdür Davranışları	Düşük	Yüksek	Düşük	Yüksek
Mesleki Öğretmen Davranışları	Yüksek	Yüksek	Düşük	Düşük
Samimi Öğretmen Davranışları	Yüksek	Yüksek	Düşük	Düşük
Umursamaz Öğretmen Davranışları	Düşük	Düşük	Yüksek	Yüksek

Okul iklimi boyutlarından Destekleyici Müdür Davranışı açık iklimlerde yüksek, Emredici Müdür Davranışı düşük, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı düşük, Mesleki Öğretmen Davranışı yüksek, Samimi Öğretmen Davranış yüksek ve Umursamaz Öğretmen Davranışının ise düşük olduğu görülmektedir.

2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki

İçinde bulunduğumuz yüzyılda ve bilgi toplumunda insan kaynakları ve onun sahip olacağı bilgi, örgütlerin rekabet gücü yönünden önemli görülmektedir. Artık fark edilmiştir ki örgütteki teknoloji maddenin temel ilkelerine dahildir, yani o teknolojiye sahip olmak pek çok rakip açısından mümkündür. Farklılığı ve mükemmelliği meydana getirecek olan insan, onun düşünceleri, deneyimleri, bilgileri ve adanmışlık duygusudur. Motivasyonunu, çalışma ilişkilerini, üretme hırsları ve iş yapma arzusunu oluşturacak yeni uygulamalara, örgütlenmelere ve insanı ön plana alarak inşa edilecek yeni örgütsel kültürlere ihtiyaç vardır (İnce, 2005).

Görev yaptığı kurumundan yeterli destek hissedemeyen çalışanda performans düşüklüğü, verimsizlik, iş doyumsuzluğu, işi bırakma oluşabilir. Böylelikle çalışan, kurumuna karşı negatif tutum yaşamaya başlayabilir. Çalışanın kurumundan az örgütsel

destek alması, görev yaptığı kuruma karşı olumlu olmayan davranışlar göstermesine sebep olmakta ve örgütsel sinizm oluşmaktadır (Kalağan, 2009).

Günümüzün yoğun rekabet ortamında faaliyetlerini sürdürmekte olan kurumlar için işgörenlerin gönüllü davranışlar sergilemeleri, örgütlerin verimliliği için son derece önemli bir konu haline gelmiştir. Bu yüzden örgütler, iş tanımlarının haricinde davranışlar sergilemeye istekli çalışanları kendi bünyelerine dâhil etmek istemektedirler. Bunun tersine örgütsel sinizmin ise, çalışanların bu tür gönüllü davranışlar gösterme isteklerini düşürdüğü, motivasyonlarını, örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini de azalttığı bilinmektedir (Ertosun, Genç ve Çekmecelioğlu, 2016).

Kurumların varlıklarını devam ettirebilmeleri, değişimi yakından takip ederek uyum sağlayabilmeleri ile doğrudan ilişkilidir. Sinik tutum ve davranışlar sergileyen işgörenler, bu değişim karşısında örgütsel iletişimi ve talimatları kötüleme, yöneticilere karşı olumsuz eleştirilerde bulunma ve otoriteye karşı güven duymayan bir ortam yaratarak direnç oluşturmaktadırlar. (Demirtaş, Özdemir ve Küçük, 2016).

Örgütlerde varolan sinizmin bireysel ve kurumsal yönden bir takım zararının olduğu göz önünde bulundurulduğunda, kurumda sinizm meydana gelmesini engellemek veya bununla başa çıkmak için uygun taktikler kullanmak önemlidir. Bu taktikleri uygulaması gerekenler şüphesiz ki örgüt içindeki yöneticiler ve liderlerdir (Özler ve diğerleri 2010).

Günümüzde okullarda görev yapan öğretmenlerden kamunun, toplumun, yöneticilerin, ailelerin ve öğrencilerin beklentilerinin gitgide arttığı bir gerçektir ve bunun sonucunda öğretmenlerin de beklentilerinin artması kaçınılmazdır. Çalıştıkları ortamda bulunan insan ilişkilerinin kaliteli oluşu, etik kurallara uyulması ve çalışanlar arasında adaletli davranılması, öğretmenlerin beklentilerinin içerisinde yer almaktadır. Okulun işleyişinde etik kuralların dikkate alınmaması, öğretmenlerin mesleklerine ve görev yaptıkları okula karşı olumsuz tutum geliştirmelerine sebep olabilmektedir (Aydın, 2016; akt. Turhan ve Erol, 2019) ve bu durumun okulun iklimini olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir.

Hayati öneme sahip eğitim örgütlerinde de bireylerin sinizm hissetme ve bu hisleri davranışa dönüştürme eğilimleri fark edilmelidir. Okullara yönelik bir tehdit oluşturan bu sinik tutumların önüne geçilmesi ya da en az seviyeye indirgenmesi için okul yöneticileri ve öğretmenlerin kurumlarına karşı pozitif bir tutum takınmalarının sağlanması büyük önem taşımaktadır. (Demirtaş, Özdemir ve Küçük, 2016).

Neo-klasik yönetim yaklaşımının temellerinin atıldığı 1930'lu yıllarda Hawthorne deneylerinin de işaret ettiği gibi, işgörenlerin çalıştıkları kurumlardaki mutlulukları, motive edilmeleri, olumlu bir örgüt iklimi içerisinde görevlerini yapmalarının sağlanması, onların işten tatmin olma seviyelerini ve üretkenliğini artırmakta, gruplar arası etkileşim ve iş birliği ile alınan çıktılarının değeri hem nicel hem de nitel yönden yükselmektedir. İşgörenlerin davranışları ile örgütün genel performansı birbirleriyle bağlantılı olduğundan söz konusu olumlu havanın bozulması, iletişim sorunlarının artmasına, geçimsizliğin başlamasına, disiplinin bozulmasına, çatışma ve en nihayetinde işten ayrılma niyetinin oluşmasına sebep olabilmektedir (Bolat, ve diğerleri 2009; akt. Çalışkan, 2016).

Her kurumda olduğu gibi eğitim kurumlarında görev yapan bireylerin (yöneticiler ve öğretmenler) çalıştığı kurumu günümüz çağdaş medeniyetler seviyesine ulaştırmada büyük sorumlulukları vardır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin yüksek yaratıcılık becerisi, sorumluluk almaya istekli olmaları, kendini sürekli geliştirmeye açık, zamanın gerisinde kalmayan, güncel eğitim teknolojilerini ve yeni gelişmeleri takip eden ve bunları kullanan, esnek tutum yeteneğine sahip olan ve esnek hareket eden, bireysellikten uzak olup grup çalışmasına fırsat tanıyan, iş birliğine ve iletişime açık bireyler olmaları eğitim sistemimizin gelişimi açısından gereklidir. Bu özellikleri ve yeterlikleri bünyesinde barındıran öğretmen ve yöneticilerin hiç kuşkusuz olumlu, açık bir örgüt iklimine sahip okullarda varlıklarını sürdürebileceği söylenebilir. Bu özellikleri sergilemeye istekli bireyler kurumlarını geliştirmek için ellerinden gelenin fazlasını yapacağından kuruma zarar verecek olan ve gelişimi durdurabilecek örgütsel sinizmi doğal olarak yaşamayacaklardır.

2.4. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel sinizm ve örgütsel iklim konuları ile ilgili yapılan çalışmalar; yurt içinde ve yurt dışında olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

2.4.1.1. Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar

Kalağan (2009) çalışmasında araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki belirlemek istemiştir. Araştırmanın sonucunda, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları, en yüksek bilişsel, en düşük ise duyuşsal boyutta olduğu, ayrıca araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıladıkları boyutların örgütsel sinizm boyutları üzerinde etkisinin olduğu ve örgütsel destek algısı ve sinizm arasındaki ilişkinin ise güçlü ve anlamlı olduğu; algılanan örgütsel destek algısının örgütsel sinizmin yordayıcısı olduğuna ulaşılmıştır.

Kalağan ve Güzeller (2010) çalışmalarındaki bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasındaki anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Kalağan ve Aksu (2010) “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizmi: Akdeniz Üniversitesi Örneği” adlı araştırmalarının amacı örgütsel sinizmi araştırma görevlileri tarafından tanımlamak ve istatistiksel karşılaştırmalar yapmaktır. Çalışma Akdeniz Üniversitesi'nde 214 katılımcı üzerinde yürütülmüştür. Bulgular, her alt boyutta örgütsel sinizmin farklı algılandığını göstermektedir. “Bilişsel” alt boyut en yüksek, “duyuşsal” alt boyut ise en düşük seviyededir.

Kutanis ve Çetinel (2010) araştırmalarında örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını bulmayı amaçlamışlardır. Çalışmada bir devlet

üniversitesindeki 20 akademisyenle görüşme yapılmış ve adaletsizlik algısının örgütsel sinizme sebep olduğu, adaletsizliğe tepki gösterme gücünün örgütsel sinizmin esas sebebi olduğu bulunmuştur.

Arslan (2012) “Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi” adlı çalışmasında akademisyenlerdeki genel sinizm ve örgütsel sinizm eğilimlerini tespit etmeyi hedeflemiştir. Akademisyenlerdeki genel sinizm ve örgütsel sinizm seviyelerinin orta düzeyde olduğu ve genel sinizm eğilimi ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Helvacı ve Çetin (2012) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)” adlı çalışmada Uşak ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını belirlemek ve onların örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre fark gösterip göstermediğini belirlemeyi istemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, ilköğretim öğretmenlerin sinizm algılarının “Az düzeyinde” olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim öğretmenlerinin sinizme ilişkin görüşleri cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu bakımından değişmemekle birlikte, okuldaki çalışma süresi bakımından, bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip oldukları sonucunu ortaya koymuşlardır.

Balay, Kaya ve Cülha (2013) “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi” konulu araştırmalarında örgütsel kültür ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemeyi hedeflemiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerinin orta düzeyde bir örgüt kültürü algılarının olduğu, örgütsel sinizm düzeylerinin orta olduğu ve örgüt kültürü algısı ile örgütsel sinizm algısı arasında olumlu yönde düşük seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür.

Nartgün ve Kartal (2013) çalışmada öğretmenlere ait örgütsel sinizm ve sessizlik seviyeleri ile bazı demografik değişkenler arasında anlamlı farklılık bulamamışlardır.

Ayrıca onların örgütsel sinizm düzeyleri ile okul ortamı, sessizliğin kaynağı ve izolasyon boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Yıldız (2013) araştırmasında ilkokullardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını meydana çıkarmak istemiştir. Çalışmanın bulgularına göre; ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasında ilişki olduğu ve onların örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek, negatif bir ilişki olduğu ayrıca örgütsel muhalefet algıları ile orta seviyede negatif ilişki varlığı gösterilmiştir.

Çakıcı ve Doğan (2014) “Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma” isimli çalışmalarında örgütsel sinizmin iş performansı üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmaya 116 akademik, 68 idari personel katılmıştır. Çalışmaya katılan grubun yaşadığı örgütsel sinizm, literatürle uyumlu olacak şekilde biliş, duygusal tepki ve davranış boyutlarında incelenmiş ve tek boyutlu bir yapı gösteren iş performansı üzerinde örgütsel sinizm faktörlerinin etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Nartgün ve Kalay (2014) “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri” adlı araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşlerini tespit ederek, bu üç değişkene yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucunda örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ise herhangi bir ilişkinin olmadığı ortaya konmuştur.

Kalay, Oğrak ve Nişancı (2014) “Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama” adlı araştırmalarında mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizmin birbiriyle ilişkili olup olmadığını ortaya çıkarmak istemişlerdir. Çalışmanın sonucunda; katılımcıların düşük seviyede mobbing algısı, orta düzeyde

örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik tutumu sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca akademisyen ve personelin mobbing yaşama düzeyleri ve örgütsel sessizlik arasında anlamlı farklılık göze çarpmıştır, örgütsel sinizm ile ise anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Argon, Uylas ve Yerlikaya (2014) çalışmalarında ülkemizin eğitim sistemimizdeki hesap verebilirlik uygulamaları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerinin bakış açısına göre ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmen görüşlerine göre hesap verebilirlik uygulamaları ve örgütsel sinizm arasında negatif ve düşük ilişki varlığı ortaya konmuştur.

Bozbayındır ve Kayabaşı (2014) araştırmalarında liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm nedenlerini belirleyip, örgütsel sinizmin etkilerini ortaya koymayı istemişlerdir. Eğitim örgütü olan okullarda okul yönetiminin örgütsel sinizme yol açtığı (adaletsiz olma, öğretmenlere değer vermeme, öğretmenlerin ödüllendirilmemesi) bunun yanında öğretmenlerden dolayı da (aldığı maaşı beğenmemesi, tükenmişlik sendromu, kişiliğin mesleğe uygun olmaması) yaşandığı belirlenmiştir.

Akan, Bektaş ve Yıldırım (2014) çalışma kapsamında etik liderliğe ait alt boyutlarla örgütsel sinizm arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu, etik liderlik alt boyutlarının örgütsel sinizmi %17 yordadığını ortaya koymuşlardır.

Doğan ve Uğurlu (2014) “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki” adlı araştırma kapsamında ilköğretim okulu öğretmenlerinin etik liderlik ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki saptamışlardır.

Mete ve Serin (2015) çalışmaları sonucuna göre okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışına yönelik öğretmenlerin algıları olumlu yönde arttığında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları artacağı bu doğrultuda öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının azalacağı ortaya konmuştur.

Gün (2015) “Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde, Ankara’da dört üniversitede çalışan akademisyen algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre; öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yüksel (2015) “Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde ilk ve ortaokul öğretmenlerin okullarında örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri bazı değişkenler bakımından farklılık gösterip göstermediğini ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın yordayıcısı olup olmadığını incelemek istemiştir. Çalışma Manisa ili Akhisar ilçesinde bulunan 850 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularında, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ve örgütsel sinizmin bilişsel ve duyusal boyutları örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarının birer yordayıcısı olduğu sonucu ortaya konmuştur.

Akpolat ve Oğuz (2015) “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi” adlı çalışmalarını Samsun merkez ilçede çalışan 407 öğretmen üzerinden yürütmüşlerdir. Öğretmenlerin, en yüksek olarak örgütsel sinizmi performansı düşüren etkenler boyutunda algıladıklarını ve en fazla güçsüzlük boyutunda işe yabancılaşma hissettiklerini belirlemişlerdir.

Argon ve Ekinci (2016) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizme dair görüşlerini saptamayı ve örgütsel özdeşleşmeye dair fikirlerini örgütsel sinizme dair fikirlerini yordayıp yordamadığını ortaya koymak istemişlerdir. 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Bolu merkez ilçede görev yapmakta olan 636 ilk ve ortaokul öğretmenine uyguladıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sinizme dair görüşleri arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Yorulmaz ve Çelik (2016) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algı düzeyinin de yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı şekilde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında pozitif ilişki, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif ilişki olduğunu gözler önüne sermişlerdir.

Altinkurt ve Yılmaz (2016) araştırmalarında tarama modeli ile Kütahya ilinde görev yapan 354 öğretmen ile çalışılmış ve mizah tarzlarının tümü birlikte, öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi ile az düzeyde ve anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Uzun ve Ayık (2016) çalışmalarında okuldaki yöneticilerin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerini belirlemek istemişlerdir. Okul müdürlerinin iletişim becerilerinin, “iyi” düzeyde olduğu, öğretmenlerin genel sinizm tutumları ile örgütsel sinizm tutumları arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu, öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin görüşleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine yönelik görüşleri ile öğretmenlerin genel sinizm tutumları arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur.

Yaşar ve Özdemir (2016) “Örgütsel Sinizm, Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmalarını İstanbul’da 16 kamu okulunda çalışan 247 ortaokul öğretmenine uygulamışlar ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık algıları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Ayık, Şayir ve Bilici (2016) araştırmalarını devlet ilköğretim okullarında çalışan 252 öğretmen üzerinden yürütmüşlerdir. Örgütsel sinizm boyutları ile örgütsel özdeşleşme boyutları arasında negatif ve anlamlı ilişki varlığı tespit edilmiştir.

Güçlü, Kalkan ve Dağlı (2017) araştırmalarında okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stillerinin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutları üzerinde anlamlı birer yordayıcısı olduğunu belirlemişlerdir.

Demirçelik ve Korkmaz (2017) çalışmalarında okul yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koymak istemişlerdir. Okul yöneticileri daha çok dönüşümcü liderlik davranışlarını sergilemektedir. Dönüşümsel liderlik boyutu ile örgütsel sinizmin, bilişsel ve davranışsal boyutları arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Özgen ve Turunç (2017) “Örgütsel Adalet- Sinizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma” isimli araştırmalarında örgütsel adaletin sinizm üzerindeki direk etkisini belirlemek ve örgütsel adalet ve sinizm ilişkisinde birey kurum uyumunun aracı fonksiyonunu saptamak istemişlerdir. Araştırmanın sonunda örgütsel adalet, sinizmin boyutları ve boyutları arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ayrıca birey kurum uyumunun örgütsel adalet ile sinizm ilişkisinde aracı fonksiyonu olmadığını ortaya koymuşlardır.

Çalışkan ve Ekici (2017) çalışmalarında üniversitede spor eğitimi veren akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlı olma durumları arasındaki ne gibi bir etkileşim olduğunu ortaya koymak istemişlerdir. Örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık arasında orta seviyede olumsuz yönlü bir ilişki olduğunu gözlemlemişlerdir.

2.3.1.2. Örgütsel iklim ile ilgili çalışmalar

Özdemir (1996) “Örgüt İklimi Bolu İli Milli Eğitim Müdürlüğu Teftiş Kurulu” isimli yüksek lisans tezinde Bolu Milli Eğitim Müdürlüğu Teftiş Kurulu'nun örgüt iklimini algılama düzeyini "orta" düzeyde, iklime yönelik kavramlar yönünden ise "ılık" şeklinde olduğunu açığa çıkarmıştır.

Karcıoğlu (2001) “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi” adlı araştırmasında konu ile ilgili alan yazında örgüt kültürü ve iklimi kavramlarının sık sık karıştırıldığını ve bundan dolayı örgüt kültürü ve iklimi kavramları arasındaki ilişkiye açıklık getirmeyi amaçlamıştır. Çalışmasının bulgularına göre; örgüt kültürünün sosyolojinin temel ilkeleriyle ilgili bir kavram olduğunu ve örgüt ikliminin ise psikolojinin temel ilkeleriyle ilgili bir kavram olduğunu ortaya koymuştur.

Bucak (2002) “Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: “Yönetimde Ast-Üst İlişkileri” isimli çalışmasında örgütlerin daha etkili çalışması için önemli olan örgüt iklimini incelemek istemiştir. Araştırmaya göre; Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesindeki öğretim elemanlarının fakülte yönetimindeki ast-üst ilişkilerini örgüt iklimi açısından, orta ve ortanın altındaki düzeyde gördükleri belirlenmiştir. Bu sonuca ek olarak öğretim elemanlarının örgüt iklimine ilişkin görüşleri kadın-erkek ve yönetici-yönetilen görüşleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Küçükğöde (2005) “Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Öğretim Üyelerinin Örgüt İklimi Hakkındaki Düşünceleri” adlı araştırmasında 2003-2004 eğitim-öğretim yılında Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesinde çalışmakta olan Öğretim Üyelerinin fakültenin örgüt iklimi ile ilgili neler düşündüğünü ortaya koymak istemiştir. Çalışmasını toplam 79 öğretim üyesi üzerinden yürütmüştür. Ziraat Fakültesi örgüt ikliminin öğretim üyelerinin yaşları ile ilgili olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretim üyelerinden 50 yaş ve üzerindeki öğretim üyeleri kurumdaki iletişime, güven ve saygıya, kararlara katılıma pozitif bir bakış açısına sahiptir.

Çetin ve Sılay (2005) “Yüksek Öğretimde Örgüt İklimine Yönelik Akademik Algılar” konulu çalışmalarında İstanbul’daki yüksek öğretim kurumlarında görev yapan akademik kadroya mensup üyelerin, buldukları kurumlardaki ortamı, havayı nasıl algıladıklarını belirlemeyi amaçlamışlar ve çalışmanın sonucunda; öğretim elemanlarının yarısının çalıştıkları kurumdaki örgütsel iklimi ne olumlu ne de olumsuz algılamadıklarını ve yine yarıya yakınının çalıştıkları kurumun örgüt iklimini olumlu ve olumluya yakın algıladıklarını belirlemişlerdir.

Gürkan (2006) “Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması” isimli yüksek lisans tezinde Trakya üniversitesinde görev yapan öğretim üyelerinin ve görevlilerinin örgüt iklimi ve örgütsel bağlılığı hangi düzeyde algıladığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; cinsiyet etkeni örgüt iklimi boyutlarından pozitif perspektif ve negatif davranış boyutlarını algılama konusunda farklılık olduğu, samimiyet alt boyut algılaması cinsiyete bağlı olarak farklılık gösterdiği ortaya konmuştur. Katılımcıların yaşları, örgüt ikliminin pozitif perspektif boyutu algıları arasında farklılık göstermektedir, fakat negatif davranış ve samimiyet boyutları algılarında yaşlarına göre anlamlı farklılık gözlemlenmemektedir. Öğretim üyelerinin ve görevlilerinin örgüt iklimi algılarında birimlerine göre ve çalıştıkları yıllarına göre fark görülmemiştir. Örgüt iklimi algılarında Öğretim üyelerinin ünvanları pozitif perspektif boyutu algılarında farklılık yaratmaktadır. Öğretim üyelerinin cinsiyet, yaş, ünvan ve çalıştıkları birimler örgütsel bağlılık alt boyutları algılarında bir fark göstermemiştir.

Akar (2006) çalışmasında örgütsel iklim ile yöneticilik becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve öğretmenler tarafından algılanma düzeyleri tespit etmek istemiştir. Araştırmada okul yöneticilerinin yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine yaptığı katkıların, öğretmenler tarafından algılanma düzeyi üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu belirlenmiştir.

Acet (2006) “İlköğretim Okullarında Örgüt İklimi ile Karara Katılma Süreci Arasındaki İlişki” isimli çalışmasında öğretmenlerin görev yaptıkları okulun iklimi ile okul müdürlerinin karar verme becerileri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığı ortaya koymak istemiştir. Araştırma Ordu ili genelindeki ilköğretim okullarında çalışan 318 öğretmen üzerinden yürütülmüştür. Çalışmanın sonunda elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin görev yaptıkları okullarının örgüt iklimine yönelik görüşleri olumlu yönde arttıkça, okul müdürlerinin karar verme becerilerine ilişkin görüşleri de olumlu yönde artmaktadır.

Tahaoğlu (2007) çalışmasında okul müdürlerinin liderlik rollerinin örgüt iklimi üzerine etkisini tespit etmek için, 2004-2005 yılında Gaziantep'in iki merkez ilçesi olan Şahinbey ve Şehitkamil'de görev yapan 719 öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırmanın bulgularına göre; müdürlerin sergiledikleri dört farklı liderlik rolleri ile okulların örgüt iklimi arasında pozitif, doğrusal, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Yapıcıer (2007) "Örgüt İkliminin Oluşmasında Yöneticilerin Kişisel ve Yönetimsel Özelliklerinin Rolü" adlı yüksek lisans tezinde ilköğretim okullarında örgütsel iklimin oluşmasında okul müdürlerinin kişisel ve yönetimsel davranışlarının, nasıl etki gösterdiğini tespit etmeyi ve pozitif bir okul ikliminin yaratılması için öneriler geliştirilmesini hedeflemiştir. Pozitif bir okul iklimi yaratabilmek için okulların; öğrenci sayısının 301-500 arasında olması, okulda çalışan 16-30 arasında öğretmen olması, okul müdürlerinin 30 yaş üzerinde olması, evli olması, 11 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip olması, yüksek lisans mezunu olması ve demokratik tutuma sahip olması gerektiği araştırmanın bulguları arasındadır.

Baykal (2007) "İlköğretim Okullarının Örgüt İkliminin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" isimli araştırmasında İzmir ilindeki ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt ikliminin destekleyicilik, yönlendiricilik, sınırlayıcılık, profesyonellik, içtenlik ve samimiyet, ilgi boyutlarından etkilenmelerinin, cinsiyet, kıdem, branş, okul bölgesinin sosyoekonomik durumu, okulun türü, okulun çevre tarafından bilinen saygınlığı, yöneticinin kişisel ve öğretimsel gelişime katkısı değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Korkmaz (2011) "İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi" adlı konu başlığı kapsamında okul iklimi ve okul sağlığının okul çalışanlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili bir etken olup olmadığını ortaya koymak istemişlerdir. Ankara ili merkez ilçesinde görev yapan 657 öğretmen üzerinden çalışmalarını yürütmüşlerdir. Çalışmanın bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordama konusunda örgütsel sağlığın boyutlarının güçlü bir şekilde ilişkili olduğu, ancak örgütsel iklim boyutlarından sadece "müdürün

destekleyici davranışı” ve “mesleki öğretmen davranışı” ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Pala (2011) “Öğretmenlerin Örgüt İklimini Algılamalarına Yönelik Bir Çalışma: Edirne Kız Teknik ve Meslek Lisesi Örneği” isimli araştırmasında öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemek istemiştir. Çalışmasını Edirne Kız Teknik ve Meslek Lisesi’nde görev yapan 15 öğretmen üzerinde derinlemesine görüşme tekniği kullanarak yürütmüştür. Genel anlamda otokratik bir yapının var olduğunu kurumda etkin bir iletişimin olmadığını gözlemleyerek tespit etmiştir.

Sezgin ve Kılınç (2011) araştırmalarında ilköğretim okulu öğretmenlerinin okul iklimine yönelik algılarını bazı demografik değişkenler açısından incelemeyi hedeflemişlerdir. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin okul iklimi algıları cinsiyet, branş, kıdem ve görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermemekle beraber okul ikliminin farklı değişkenlerle ilişkilendirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Şentürk ve Sağnak (2012) araştırmalarını Niğde il ve ilçe merkezindeki 723 ilköğretim okulu öğretmeni üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırmanın bulgularına göre, okul müdürlerinin yapıyı kurma liderlik davranışını daha fazla gösterdiği; okul ikliminde ise moral ve anlayış gösterme boyutlarının yüksek, çözülme ve uzak durma boyutlarının ise düşük olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin gösterdiği liderlik davranışları ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu, liderlik davranışları ile örgüt ikliminin çözülme, engelleme ve uzak durma boyutları arasında negatif bir ilişki olduğu; samimiyet, moral, yakından kontrol, işe dönüklük, anlayış gösterme arasında ise pozitif anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Erdoğan (2012) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında Kastamonu merkez ilçede görev yapan 309 öğretmenin veri seti sonucunda cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu gibi demografik değişkenler açısından psikoşiddet algısında gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu görmüş, yaşın, kıdemin,

görev yapılan okuldaki çalışma süresinin ve mesleki branşın psikoşiddet algısında gruplar arasında bir farklılık göstermediğini, örgüt iklimi alt boyutlarından ise, bazı değişkenlerin gruplar arasında farklılık gösterdiğini, örgüt iklimi alt boyutları ile psikoşiddet alt boyutları arasında ise anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur.

Akbaba ve Erdoğan (2014) “Okul Yöneticileri ve Öğretmen Görüşlerine Göre Okul İkliminin Oluşması” isimli çalışmada okul yöneticileri ve öğretmen görüşlerine göre, okul ikliminin nasıl oluştuğu ve neleri etkilediğini belirleyebilmek için 27 okul yöneticisine ve 90 öğretmene 8 adet soru yönelmiş ve yazılı cevaplar almışlardır. Okul ikliminin oluşmasında okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarının etkili olduğu, öğretmenlerin sağlıklı, demokratik bir okul iklimini istediklerini, bunun için emek verip çaba sarf ettiklerini araştırmanın sonucunda ortaya koymuşlardır. Ayrıca olumlu bir okul ikliminin, öğretmen ve diğer çalışanlar üzerindeki motivasyonu ve öğrenci başarısı üzerinde olumlu etki gösterdiği de görülmüş, okul ikliminin oluşmasında sadece okul yöneticileri ve öğretmenlerin değil aynı zamanda velilerin, öğrencilerin, diğer çalışanların ve çevrenin de katkısının olduğu anlaşılmıştır.

Ayık, Savaş ve Çelikel (2014) “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul İklimi Ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli araştırmalarında kamu okullarında çalışan 250 öğretmenin algılarına göre okul iklimi ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek istemişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre; Erzurum ili Palandöken ilçesindeki ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin okul iklimi ile örgütsel güven algılarına yönelik toplam puanları arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Yıldız (2015) çalışmasında ilk ve ortaokullarda çalışan yöneticilerin esnek liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak istemiştir. Araştırma bulgularına göre; esnek liderlik davranışlarına ait tüm alt boyutlar ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Ayık ve Diş (2015) çalışmalarında devlet ilköğretim okullarında çalışan 258 öğretmenin algılarına göre; okuldaki idarecilerin dönüşümcü liderlik özellikleri ile örgüt iklimi arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

2.3.2. Yurt dışında yapılan çalışmalar

2.3.2.1 Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar

Mirvis ve Kanter (1991) “Demografi Ötesinde: İşgücünün Psikografik Bir Profili” adlı araştırmalarında; yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlar ve yaşı genç olan çalışanların daha yaşlı olanlara göre sinik tutum sergilediklerini, erkek işgörenlerin kadın işgörelere göre sinizm algı düzeylerinin fazla olduğunu, medeni durum yönünden birlikte veya boşanmış olanların ise sinizm algı düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

Andersson (1996) araştırmasında işgören sinizmini ele alan araştırmalar yapmış ve sözleşme ihlalleri öncülüğünde sinizm kavramını çalışmıştır. Psikolojik sözleşme ihlalleri teorisinin sinizm literatürüyle aydınlığa kavuşabileceğini belirtmiştir.

Andersson ve Bateman (1997) çalışmalarında sinizmin işyerindeki çeşitli sebepleri ve sonuçlarıyla ilgili yedi hipotezi denemek için senaryo temelli deney kullanmışlardır. Çalışmanın sonunda üst düzey yönetici tazminatının, düşük örgütsel performansın ve sert, işten çıkarılma seviyelerinin beyaz yakalı çalışanlarda sinizmin meydana geldiğini ortaya koymuşlardır.

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) “Örgütsel Sinizm” adlı çalışmalarında birçok çalışanın görev aldıkları kuruma karşı ifade ettiği son derece olumsuz tutumun doğasının ne olduğunu cevaplayabilmek için örgütsel sinizm kavramını tanıtmaya çalışmışlardır. Araştırmanın doğrultusunda literatüre örgütsel sinizm ile ilgili çalışma yapılabilecek konuları kazandırmışlardır.

Abraham (2000) “Örgütsel Sinizm: Nedenleri ve Sonuçları” isimli araştırmada beş sinizm şeklini inceleyerek; sinizmi açıklamaya, kavram haline getirmeye ve sinizm çeşitleri ile duygusal sonuçları arasındaki ilişkiyi belirlemek istemiştir. Toplumsal sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizm türleriyle psikolojik sözleşme ihlalleri arasında, işe yönelik sinizm ile tükenmişlik arasında, kişi-rol çatışması ve kişilik sinizmi ile kişinin doğuştan muhaliflik özelliği arasında bir ilişki olabileceği üzerinde durmuştur. Araştırmanın bulgularına göre; genel sinizmi örgütsel sinizmin güçlü bir öncüsü olduğunu, toplumsal sinizmin iş tatmininin ve bağlılığın artmasını sağladığını tespit etmiş ayrıca toplumsal sinizm yaşayanların çalışma ortamındaki durumlara yönelik umutlarının gerçeği yansıtabileceği ve çalışma ortamındaki düş kırıklıklarından etkilenmeme durumunu ortaya koymuştur.

Eaton (2000) “Örgütsel Sinizme Sosyal Motivasyon Yaklaşımı” isimli araştırmasında örgütsel sinizm kavramına işlevsellik kazandırmayı hedeflemiş ayrıca; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlara sahip 68 maddeden meydana gelen örgütsel sinizm ölçeği geliştirmek istemiştir. Araştırmanın sonunda 12 maddeden oluşan daha kısa bir ölçek hazırlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; ümit ve sempatiyle tutumlar arası anlamlı bir ilişki, kızgın olma ile tutumlar arası anlamlı olmayan bir ilişki, örgütsel sinizm ile eylemsel ve tasarlanmış tutumlar arası doğrudan bir ilişki olduğu görülmüştür.

Johnson ve O’Leary- Kelly (2003) araştırmalarında bankalardaki 103 çalışana psikolojik sözleşme ihlali, bilişsel ve duyuşsal örgütsel sinizm, iş ile ilgili davranışlar, duygusal tükenmişlik, kıdem yılı ve bankalardaki işgörenlere yardımcı olmak konusundaki tutumları yönünden bir kıyaslama yapmayı istemişlerdir. Örgütsel sinizmin psikolojik sözleşmenin tesiriyle çalışanların işle alakalı tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

James (2005) “Örgütlerde Sinizmin Önceleri ve Sonuçları: Okul Sistemlerine Olumlu ve Olumsuz Etkilerine Bir Örnek” adlı araştırmada örgütsel sinizmin ara değişkenlerini; kontrol odağı ve örgütsel ruh olarak, sonuçlarını da; iş gerilimi, örgütsel vatandaşlık, zarar verici iş davranışları, çalışan uyumsuzluğu ve performans olabileceğini belirlemiştir.

Bommer, Rich ve Rubin (2005) “Değişime İlişkin Değişen Tutumlar: Örgütsel Sinizme İlişkin Çalışan Sinizminde Dönüşümcü Lider Davranışlarının Uzunlamasına Etkileri” adlı araştırmada, 372 çalışandan dokuz ay arayla iki ay boyunca toplanan uzunlamasına verileri kullanarak, örgütsel bir ortamda kişisel düzey değişiminin deneysel bir değerlendirmesini yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda, dönüşümcü lider davranışları genel olarak düşük çalışan örgütsel değişim sinizmi ile ilişkilendirilmiştir. Diğer bir ifadeyle dönüşümcü liderlik davranışını benimseyen değişim uygulayıcıları örgütsel değişim hakkındaki çalışan sinizmini etkili bir şekilde azaltabilir.

Naus, Iterson ve Roe (2007) araştırmalarında birey ile çevresinin uyum içinde olması ve benlik kuramlarını birleştirip, bir model tasarlamayı hedeflemişlerdir. Örgütsel sinizmin tahmin edilmesinde, değer uyumsuzluğunun örgütsel sinizmi çoğalttığını, iş otonomisinin ise örgütsel sinizmi azalttığını ve örgütle ilgili saygının bu ilişkilere kısmen aracılık ettiği araştırmanın bulgularında görülmüştür.

Brandes ve diğerleri (2008) “İşten Çıkarma Sonrası İş Güvensizliğinin ve Örgütsel Sinizmin İnteraktif Etkileri” adlı çalışmalarında kısa süre önce küçülme çabasına giren bir şirkette, işten çıkarılanlardan sonra işe devam eden çalışanlarda işle ilgili çaba gösterme durumlarını ve örgütsel sinizm ile iş güvensizliğinin etkileşimini ortaya koymak istemişlerdir. Araştırma bulgularına göre; sinik çalışanların bu tutumlara sahip olmayan çalışanlara göre iş güvensizliği algısıyla karşı karşıya kaldıklarında işlerinde daha yüksek düzeyde çaba harcadıkları belirlenmiştir.

2.3.2.2 Örgütsel iklim ile ilgili çalışmalar

DiPaola ve Tschannen-Moran (2001) “Okullarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Okul İklimi ile İlişkisi” isimli araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışlarının nasıl geliştirilebileceği hakkında daha fazla bilgi edinmek istemişler ve okul ikliminin K-12 okullarında nasıl işlediğini araştırmakta yararlı olan yeni bir örgütsel vatandaşlık davranışı ölçüsü geliştirmişlerdir. Veriler iki ayrı örnekte toplanmış ve bu

yeni önlemin makul derecede geçerli ve güvenilir olduğunu doğrulamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Rafferty (2003) “Okul İklimi ve Ortaokullarda Yukarı Doğru İletişime Yönelik Öğretmen Tutumları” isimli çalışmada okul iklimi ile bilgilerin müdüre yukarı doğru iletilmesine yönelik öğretmen tutumları arasındaki ilişkiyi tanımlamayı hedeflemiştir. Araştırmanın sonucunda orta okullardaki öğretmenlerden müdüre doğru açık bilgi akışının daha yaygın olarak açık okul iklimlerinde olduğu ortaya koymuştur.

Patterson ve diğerleri (2005) “Örgütsel İklim Ölçek Doğrulaması: Yönetmelik Uygulamalara Bağlantılar, Verimlilik ve Yenilik” adlı çalışmada Quinn ve Rohrbaugh’ın Rekabet Değerleri modeline dayanan çok boyutlu bir organizasyonel iklim ölçütü olan Örgütsel İklim Ölçeği’nin geliştirilmesi ve doğrulanmasını amaçlamışlar ve anketi 55 üretim kuruluşunda 6869 çalışandan oluşan bir örneklem grubuna uygulamışlardır. Müteakip verimlilik (iklim araştırmasından bir yıl sonra toplanmış) kontrollü iklim analizleri ile örgütsel iklimin sekiz yönü (eğitim, refah, denetim desteği, çaba, yenilikçilik ve esneklik, kalite, performans geri bildirim ve formalizasyon) arasında anlamlı bir korelasyon olduğu sonucuna varmışlardır.

Macneil, Prater ve Busch (2009) çalışmalarında örgüt sağlığı envanterinin 10 boyutu ile ölçülen örnek, tanınan ve kabul edilebilir okulların okul iklimlerinde farklılık gösterip göstermediğini araştırmışlardır. Örgütsel Sağlık Envanterinin 10 boyutunun hepsinde, Örnek Okullar kabul edilebilir okullar dışında, önemli farklılıklar tespit etmişlerdir. Örnek ve Tanınan okullar arasında istatistiksel anlamlılık tespit etmemişlerdir. Öğrencilerin sağlıklı öğrenme ortamları olan okullarda standart testlerden daha yüksek puanlar aldıklarını ortaya koymuşlardır.

Cohen ve diğerleri (2009) “Okul İklimi: Araştırma, Politika, Uygulama ve Öğretmen Eğitimi” isimli çalışmada bir yandan okul iklimi ile ilgili araştırma bulguları ile diğer yandan eğitim politikası, okul geliştirme uygulaması ve öğretmen eğitimi arasındaki ilişkiyi incelemektedirler. Araştırma bulguları; pozitif okul ikliminin akademik başarı, okul başarısı, şiddetin önlenmesi, öğrencilerin sağlıklı gelişimi ve

öğretmenlerin tutulması ile ilişkili ve öngörücü olduğunu gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Chen, Huang ve Hsiao (2010) çalışmalarında örgütsel iklimin sosyal sermaye ile bilgi yönetimi ve sosyal firma ağ perspektifleri üzerine etkilerini incelemektedir. Bulgular, bilgi yönetiminin firma yenilikçiliği ile olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışma ayrıca örgütsel iklim ve yapının bilgi yönetimi üzerindeki etkilerini de incelemektedir ve sonuçlar, yenilikçi ve destekleyici iklimin bilgi yönetimi ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir. Örgütsel yapı daha az formalize edildiğinde, daha fazla merkezileşmemiş ve bütünleşmiş hale geldiğinde bilgi yönetimi daha fazla geliştirilmiş olur.

Giles (2010) “Hristiyan Kolejleri ve Üniversitelerinde Yetişkinlere Yönelik Tamamlama Programlarının Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisi” isimli araştırmada çalışanların Hristiyan Kolejleri ve Üniversiteler Konseyi okullarında yetişkinlere yönelik tamamlama programlarının varlığının veya yokluğunun örgütsel iklim üzerindeki etkisine ilişkin algıları arasındaki farklılıkları incelemiştir. Araştırmada dört Hristiyan Kolejleri ve Üniversiteler Konseyi okulundaki (n = 124) çalışanlar web tabanlı bir ankete cevap verdi. Çalışma bulgularına göre, çalışanların yetişkinlere yönelik tamamlama programı okullarından yöneticilerin kendilerini kuruma ait olmaktan daha fazla gurur duyduğunu ve kurumun yetişkinlere yönelik tamamlama programının okullarında bulunması nedeniyle hedeflerine daha fazla bağlı olduklarını algılamışlardır.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçlarının uygulanması ve elde edilen bulguların analizinde kullanılan teknikler ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada ortaokullardaki öğretmenlerin fikirleri doğrultusunda, onların sinizm düzeyleri ile örgütsel iklim algı düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Çalışma genel tarama modeli içinde bulunan ilişkisel tarama modelinde nicel bir araştırmadır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilir (Karasar, 2011).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Bolu ili merkez ilçedeki resmi ortaokullarda görev yapan 712 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın yapılacağı okullarda görev yapan öğretmenlere ait veriler 12.12.2018 tarihinde Bolu Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırmacı tarafından alınmıştır. Bolu ili merkez ilçesinde 27 ortaokul bulunmaktadır. Araştırma sürecinde çalışma evreninde bulunan tüm öğretmenlere ölçekler uygulandığı için araştırmada örneklem alınmamıştır. Ölçekler tüm öğretmenlere ulaştırılmasına rağmen toplam 432 öğretmenden dönüt

alınmıştır. Ancak bu öğretmenlerden ölçekleri uygun şekilde cevaplamamış olan 12 öğretmenin verileri araştırmanın veri setine dahil edilmemiştir. 420 öğretmen veri setine dahil edilmiştir. Araştırmanın çalışma evreninde yer alan 27 ortaokula ilişkin öğretmen sayıları Tablo 3.1.'de belirtilmiştir.

Tablo 3.1. Ortaokullarda çalışan öğretmen sayıları ve veri toplama aracı sayıları

Sıra	İl	İlçe	Kurum	Öğretmen Sayısı	Veri Toplama Aracı Sayısı
1	Bolu	Merkez	Hacı Bayram Veli İmam Hatip Ortaokulu	26	11
2	Bolu	Merkez	Bolu İmam Hatip Ortaokulu	16	5
3	Bolu	Merkez	Akşemseddin İmam Hatip Ortaokulu	7	6
4	Bolu	Merkez	Bolu 15 Temmuz Şehitler İmam Hatip Ortaokulu	22	11
5	Bolu	Merkez	Sakarya Ortaokulu	39	29
6	Bolu	Merkez	Canip Baysal Ortaokulu	35	24
7	Bolu	Merkez	100. Yıl Ortaokulu	25	15
8	Bolu	Merkez	Şehit Ozan Özen Ortaokulu	36	23
9	Bolu	Merkez	Atatürk Oratokulu	39	27
10	Bolu	Merkez	Gazipaşa Ortaokulu	42	33
11	Bolu	Merkez	Dağkent Kiroğlu Eğitim Ve Sağlık Vakfı Ortaokulu	11	5
12	Bolu	Merkez	Karaköy Toki Ortaokul	13	11
13	Bolu	Merkez	Behiye Baysal Ortaokulu	16	6
14	Bolu	Merkez	50. Yıl İzzet Baysal Ortaokulu	94	51
15	Bolu	Merkez	Karacasu Ortaokulu	14	10
16	Bolu	Merkez	Çobankaya Şehit Murat Paçal Ortaokulu	7	4
17	Bolu	Merkez	Dodurga Abdi Sin Ortaokulu	8	7
18	Bolu	Merkez	Milli Egemenlik Ortaokulu	24	15
19	Bolu	Merkez	60. Yıl Ortaokulu	16	9
20	Bolu	Merkez	Yunus Emre Ortaokulu	25	15
21	Bolu	Merkez	Orhan Gazi Ortaokulu	41	24
22	Bolu	Merkez	Doğancı Ayşe-Yılmaz Becikoğlu Ortaokulu	12	8
23	Bolu	Merkez	Mevlana Ortaokulu	20	9
24	Bolu	Merkez	Köroğlu Ortaokulu	28	21
25	Bolu	Merkez	Yukarısoku Ortaokulu	12	8
26	Bolu	Merkez	İzzet Baysal Ortaokulu	60	33
27	Bolu	Merkez	Aliçören Ortaokulu	24	12
Toplam				712	432

Tablo 3.1.'e göre ölçeklerin evreni temsil etme oranı %58,98 olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu, hizmet yılına dair bilgiler Tablo 3.2. 'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik bilgi frekans ve yüzdeleri

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	269	64,0
	Erkek	151	36,0
Hizmet Yılı	1-5 yıl	80	19,0
	6-10 yıl	118	28,1
	11-15 yıl	115	27,4
	16 yıl ve üzeri	107	25,5
Eğitim Durumu	Lisans	377	89,8
	Yüksek lisans	43	10,2
Toplam		420	100

Tablo 3.2. incelendiğinde araştırma evrenini Bolu ili merkez ilçe resmi ortaokullarda çalışan 420 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan 420 öğretmenin 269'u (%64,0) kadın, 151'i (%36,0) erkek öğretmenden oluşmaktadır. Bu durum örnekleme yer alan kadın öğretmenlerin sayıca erkek öğretmenlerden daha fazla olduğu sonucunu vermektedir. Öğretmenlerin 80'i (%19) 1-5 yıllık mesleki kıdeme, 118'i (%28,1) 6 -10 yıllık mesleki kıdeme, 115'i (%27,4) 11-15 yıllık mesleki kıdeme sahip iken 107'sinin (%25,5) ise 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olduğu görülmüştür. Çalışma evrenine alınan öğretmenlerin, 377'si (%89,8) lisans ve 43'ü (%10,2) yüksek lisans mezunudur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama sürecinde Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Örgütsel sinizm ölçeği

Örgütsel sinizmi ölçeğinin orijinali, Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 5’i olumlu, 4’ü olumsuz madde olmak üzere 9 maddeden oluşmaktadır. Bu olumsuz maddeler; 1, 7, 8 ve 9. maddelerdir. Ölçek, tek boyutludur. Ölçeği Güzeller ve Kalağan (2008) Türkçe’ye uyarlamıştır. Güzeller ve Kalağan (2008) ölçek güvenilirliğini ortaya koymak için Cronbach alfa katsayısı .83 olarak tespit etmişlerdir. Bu araştırmadaki iç tutarlık katsayısı cronbach alpha hesaplanmış ve .81 olarak belirlenmiştir. Öğretmelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama aralıkları Tablo 3.3.’de verilmiştir.

Tablo 3.3. 5’li Likert ölçeğine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri aritmetik ortalamaların değerlendirme aralıkları

Aralık	Puan	Seçenek
1,00-1,80	1	Hiç katılmıyorum
1,81-2,60	2	Katılmıyorum
2,61-3,40	3	Kısmen katılıyorum
3,41-4,20	4	Katılıyorum
4,21-5,00	5	Tamamen katılıyorum

Ölçekte bulunan maddelerin gerçekleşme düzeyini belirlemek için “Tamamen Katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Kısmen Katılıyorum (3)”, “Katılmıyorum (2)” ve “Hiç Katılmıyorum (1)” dereceleri kullanılmıştır. Olumlu maddeler 5’den 1’e, olumsuz maddeler 1’den 5’e kadar puanlanmaktadır. Ölçekten en düşük 9 puan, en yüksek 45 puan alınabilmektedir.

3.3.2. Örgütsel iklim ölçeği

Araştırmada, Hoy ve Tarter (1997b) tarafından geliştirilen Örgütsel İklim Ölçeğini Yılmaz ve Altinkurt (2013) Türkçeye uyarlamıştır. Örgütsel İklim Ölçeği (ÖİÖ) 39 maddeden oluşmaktadır. Ölçeklerde Likert formatı kullanılmıştır. Araştırmaya dahil

olanların ölçek maddelerine katılma seviyeleri için, “nadiren olur, bazen olur, genellikle olur ve çok sık olur” seçeneklerinden oluşan Likert tipi dördümlü derecelendirme ölçeğinden yararlanılmıştır. Öğretmelerin örgütsel iklim algılarını belirlemek için aritmetik ortalama aralıkları Tablo 3.4.’de verilmiştir.

Tablo 3.4. 4’lü Likert ölçeğine göre öğretmenlerin örgütsel iklim algılarının aritmetik ortalamaların değerlendirme aralıkları

Aralık	Seçenek
1,00-1,75	Nadiren olur
1,76-2,50	Bazen olur
2,51-3,25	Genellikle olur
3,26-4,00	Çok sık olur

Yılmaz ve Altinkurt (2013) ölçekte KMO değeri .73 olarak bulmuş ve Bartlett testinin sonucunun da ($\chi^2=4269.28$; $p=.000$) anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Ölçekte ters puanlanan iki madde bulunmaktadır ve bunlar 6. ve 29. maddelerdir. Yılmaz ve Altinkurt (2013) yaptıkları faktör analizi sonucunda 6 boyutlu bir yapı ortaya çıkarmışlardır. ÖİÖ’nün ilk boyutu olan “Destekleyici Müdür Davranışı” boyutunda 9 madde bulunmaktadır. Ölçeğin ikinci boyutu olan “Emredici Müdür Davranışı” boyutunda 7 madde, ölçeğin üçüncü boyutu olan “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” boyutunda 5 madde, ölçeğin dördüncü boyutu olan “Samimi Öğretmen Davranışı” boyutunda 7 madde, ölçeğin beşinci boyutu olan “Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” boyutunda 7 madde, ölçeğin altıncı ve son boyutu olan “Umursamaz Öğretmen Davranışı” boyutunda 4 madde bulunmaktadır. Bu altı faktörlü yapı, toplam varyansın % 51’ini açıklamaktadır. Örgütsel iklim ölçeğinin Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayılarını Yılmaz ve Altinkurt (2013) şu şekilde hesaplamıştır; “Destekleyici Müdür Davranışı” faktörüne .89, “Emredici Müdür Davranışı” faktörü için .78; “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” faktörü için .73; “Samimi Öğretmen Davranışı” faktörü için .82, “Meslektaşlar Arasında İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” faktörü için .80 ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” faktörü için .70. K-S testi sonuçları, örgütsel iklimin tüm alt boyut puanlarında ,000 ($p<0.05$) olarak bulunmuştur. Bu bulgu, ölçek puanlarının normal dağılmadığını ve parametrik olmayan testlerin kullanılabilmesini göstermiştir.

Bu araştırmamızdaki örgütsel iklim ölçeği alt boyutları için iç tutarlık katsayısı cronbach alpha hesaplanmış; “Destekleyici Müdür Davranışı” faktörü için .90, “Emredici Müdür Davranışı” faktörü için .76, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” faktörü için .58, “Samimi Öğretmen Davranışı” faktörü için .78, “İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” faktörü için .70 ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” faktörü için .54 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel İklım Ölçeğinin faktörlerinden elde edilen puanın artması, örgüt iklimini etkileyen o faktördeki tutumların arttığını ifade etmektedir. Yani Destekleyici Müdür Davranışından alınan puanın artması yöneticinin destekleyici davranışlarının fazla olduğu, Emredici Müdür Davranışı faktöründen elde edilen puanın artması ise yöneticinin sert davranışlarının fazla olduğu şeklinde ifade edilmektedir. Bu durumda ölçekten toplam puan alınmamaktadır. Bununla beraber okullarda örgüt ikliminin ne düzeyde olduğunu tespit etmek için sabit bir puan hesaplanabilmektedir. Bu puan şu şekilde hesaplanabilir (Hoy ve Tarter, 1997b); akt. Yılmaz ve Altınkurt, 2013). İlk olarak her bir faktör için, o faktördeki maddelerin toplamı alınmalı ve toplam puanın aritmetik ortalama ve standart sapması hesaplanmalıdır. Bu aşamadan sonra, bu puanlara bağlı olarak her bir faktör için Standartlaştırılmış Puan (SP) hesaplanmalıdır.

3.4. Veri Toplama Süreci

Veri toplama sürecinde öğretmenlere kişisel bilgiler formu, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İklım Ölçeği 11.03.2019 / 29.03.2019 tarihleri arasında bir arada verilmiştir. Ölçekleri kullanmak için gerekli izinler alınmış, Ek-4 ve Ek-5’ de sunulmuştur. Maddeler sayfalara uygun boyutlarda yerleştirilmiştir. Ölçekler öğretmenlere elden verilerek veri toplama süreci gerçekleşmiştir. Araştırma izin formu Ek-3’ te ve etik kurul raporu Ek-6’ da verilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizi sürecinde farklı istatistiksel teknikler kullanılmıştır. İlk olarak ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa güvenilirlik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırmadaki alt problemlere ilişkin hangi analizlerin yapılması gerektiğini belirleyebilmek amacıyla normallik sınaması yapılmıştır. Verilerin normal dağılımadığı tespit edilmiş ve bu durumda non parametrik testlerin analizlerde kullanılacağı görülmüştür. Verilerin normallik sınaması sonuçları Tablo 3.5.' deki gibidir.

Tablo 3.5. Verilerin normallik sınaması sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Sd	p	İstatistik	sd	p
Destekleyici MD	,078	420	,000**	,972	420	,000**
Emredici MD	,065	420	,000**	,988	420	,001**
Kısıtlayıcı MD	,146	420	,000**	,684	420	,000**
Samimi ÖD	,082	420	,000**	,984	420	,000**
İşbirlikçi ÖD	,079	420	,000**	,983	420	,000**
Umursamaz ÖD	,129	420	,000**	,951	420	,000**
Sinizm_Toplam	,055	420	,004**	,989	420	,004**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 3.5.'e göre yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonucu araştırmada Örgütsel Sinizm Ölçeğinden ve Örgütsel İklim Ölçeğinden elde edilen verilerin dağılımlarının normal olmadığı bulunmuştur ($p < .05$).

Non parametrik testlerin kullanılması gerektiği belirlendikten sonra yapılan analizlerde bağımsız değişkenin kategori sayısına göre Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. İki kategorili bağımsız değişkenler için Mann Whitney U testi, üç ve daha fazla kategoriye sahip değişkenler için ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde, frekans analizi tekniklerinden de yararlanılmıştır. Araştırmada incelenen Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İklim değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Spearman's

rho korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Ayrıca Örgütsel İklim Ölçeğinde bulunan 6 ve 29. maddeler ile Örgütsel Sinizm Ölçeğinde bulunan 1, 7, 8 ve 9. maddeler tekrar kodlama işlemine tabi tutulmuştur. Böylelikle bu maddelerin toplam puan üzerindeki etkisi uygun hale getirilmiştir. Analizlerin tümü için SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır.



IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmadaki problem durumunun çözümü, ölçmede kullanılan araçlar ve bu araçlardan elde edilen verilere ilişkin bulgular ve yorumlar alt problemlere göre yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ilk alt problemi olan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ilgili görüşlerine ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçek Maddeleri	N	Min.	Max.	\bar{X}	Ss
Çalıştığım Okulda, Pek Çok İnsan İşlerin Daha İyiye Gideceğine İnanır.	420	1,00	5,00	2,48	,95
Çalıştığım Okulu, Geliştirmek İçin Önerilerde Bulunmayı Bıraktım	420	1,00	5,00	2,39	1,03
Çalıştığım Okulda, İnsanların Tutumu Kötü Olduğu İçin Gelecekle İlgili Umutlu Olmak Çok Zordur.	420	1,00	5,00	2,23	,94
Çalıştığım Okulda, Alışılmış Şeyleri Değiştirmek, Getirilerinden Çok Sorunlara Sebep Olur	420	1,00	5,00	2,52	,97
Çalıştığım Okulda, Kişisel Girişimler Pek Fazla Önemszenmez	420	1,00	5,00	2,40	1,00
Çalıştığım Okulda Öğretmenler Yapmadıkları İş İçin Hak Etmedikleri İtibarı Görürler	420	1,00	5,00	2,30	1,00
Çalıştığım Okulda Öğretmenlerin İyi İşler Yapmak İçin Elllerinden Gelen Çabayı Sarf Ettiklerine Güvenebiliriz.	420	1,00	5,00	2,02	,97
Çalıştığım Okulda, Önemli Olan Kimi Tanıdığın Değil, Neyi Bildiğindir	420	1,00	5,00	2,59	1,05
Çalıştığım Okulu, Geliştirmek İçin Yaptığım Çabalar Bilinir.	420	1,00	5,00	2,49	,91
Ölçek Toplam Puan	420	1,00	5,00	2,38	,62

Tablo 4.1. incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan madde ($\bar{X}=2,59$) ortalama ile dokuzuncu maddedir ve en düşük ortalamaya sahip olan madde ise ($\bar{X}=2,02$) ortalama ile yedinci maddedir. Ölçeğin ilk maddesi olan “Çalıştığım okulda, pek çok insan işlerin daha iyiye gideceğine inanır” maddesine verilen cevapların ortalama değeri: ($\bar{X}=2,48$) ve bu değer öğretmenlerin bu maddede belirtilen duruma “katılmıyorum” cevabını verdiklerini göstermektedir. Ölçeğin ikinci maddesi olan “Çalıştığım okulu, geliştirmek için önerilerde bulunmayı bıraktım” maddesine verilen cevapların ortalama değeri ($\bar{X}=2,39$) ve değer öğretmenlerin bu maddede de belirtilen duruma “katılmıyorum” cevabını verdiklerini göstermektedir. Ölçeğin üçüncü maddesi olan “Çalıştığım okulda, insanların tutumu kötü olduğu için gelecekle ilgili umutlu olmak çok zordur” maddesine verilen cevapların ortalama değeri ($\bar{X}=2,23$)’dür ve bu değer öğretmenlerin bu maddede belirtilen duruma “katılmıyorum” cevabını verdiklerini göstermektedir. Ölçeğin dördüncü maddesi olan “Çalıştığım okulda, alışılmış şeyleri değiştirmek, getirilerinden çok sorunlara sebep olur” maddesine verilen cevapların ortalama değeri ($\bar{X}=2,52$) ve bu maddeye de öğretmenler “katılmıyorum” cevabı vermişlerdir. Beşinci madde olan “Çalıştığım okulda, kişisel girişimler pek fazla önemsenmez” maddesinin ortalama değeri ($\bar{X}=2,40$) ve bu maddeye de öğretmenler ‘katılmıyorum’ cevabını vermişlerdir. Altıncı maddede ise “Çalıştığım okulda öğretmenler yapmadıkları iş için hak etmedikleri itibarı görürler” maddesinde verilen cevapların ortalama değeri ($\bar{X}=2,30$) ve bu maddeye öğretmenler ‘katılmıyorum’ şeklinde cevap vermişlerdir. Ölçeğin “Çalıştığım okulda öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebiliriz” adlı maddesinin ortalama değeri ($\bar{X}=2,02$) ve bu maddeye öğretmenler ‘katılmıyorum’ cevabını vermişlerdir. Ölçeğin sekizinci maddesi olan “Çalıştığım okulda, önemli olan kimi tanıdığın değil, neyi bildiğindir” maddesine verilen cevabın ortalama değeri ($\bar{X}=2,59$) ve öğretmenler bu maddeye ‘katılmıyorum’ yanıtını vermişlerdir. Ölçeğin son maddesi “Çalıştığım okulu, geliştirmek için yaptığım çabalar bilinir” adlı maddenin ortalama değeri ($\bar{X}=2,49$) ve bu maddeye de öğretmenler ‘katılmıyorum’ şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği ile elde edilen toplam puanlara yönelik ortalama incelendiğinde ($\bar{X}=2,38$) ortalama ile ‘katılmıyorum’ aralığında olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgu, madde düzeyinde yapılan analizlerle de paralellik göstermektedir. Bu

duruma göre öğretmenlerde sinizm düzeyinin düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin örgütlerinde sinizm düzeylerinin ‘katılmıyorum’ seçeneğinde görüş bildirmeleri sinizm yaşantılarının çok fazla olmadığına göstergesidir

Örgütsel sinizm ile ilgili benzer çalışmalarda ise öğretmenlerin örgütsel sinizm için görüşleri incelendiğinde, Argon, Uylas ve Yerlikaya (2014) örgütsel sinizme ilişkin öğretmen görüşlerinin “katılmıyorum” düzeyinde olduğunu, Güçlü, Kalkan ve Dağlı (2017), Balay, Kaya Ve Cülha (2013), Yüksel (2015), Okçu, Korkmaz ve Uçar (2018) öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik düzeylerinin orta seviyede olduğunu, Kalağan ve Güzeller (2010) araştırmaya katılan öğretmenlerin orta düzeyde bir örgütsel sinizm algılarının olduğunu tespit etmişler ve azımsanmayacak seviyede örgütsel sinizmi okullarda yaşadıklarını belirtmişlerdir. Helvacı ve Çetin (2012) ise ilk ve orta okul kurumlarındaki öğretmenlerin örgütsel sinizmi “az” seviyede yaşadıklarını, Yıldız, Akgün ve Yıldız (2013), Küçükçayır ve Altun (2016) düşük düzeyde olduğunu ve Derin (2016) ise çok az düzeyde olduğunu ortaya koymuşlardır.

Yukarıdaki araştırmaların çalışma evrenlerine ilişkin bir genelleme yapıldığında öğretmenlerin sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu araştırma bulguları da öğretmenlerin sinizm düzeylerinin “katılmıyorum” seçeneğinde yoğunlaştığını ve diğer araştırmalarla paralellik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Örgütsel sinizmin okul örgütlerinde az seviyede olması o okuldaki öğretmenlerin okullarına yönelik hissettikleri duygu, fikir ve davranışlarının olumsuz yönde olmadığını, çalıştıkları kuruma karşı eleştirel yaklaşmadıklarını ve yıkıcı tutum ve davranış sergilemediklerini, yönetimi ve içinde buldukları kurumu tüm olumsuzluklardan sorumlu tutmadıklarını gözler önüne sermektedir. Ayrıca eğitim örgütlerinde öğretmenlerin sinik tutum ve davranışları az göstermesi çalıştıkları kuruma karşı öfke, eleştirme ve hayal kırıklığı gibi his ve hareketlerin içerisinde bocalamadıklarının bir göstergesi olabilir.

4.2. İkinci Alt Problemle İlgili Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi olan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel iklim algılarıyla ilgili görüşlerine ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel iklim algılarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Alt Boyutlar	N	Min.	Max.	\bar{X}	Ss
Destekleyici Müdür Davranışı	420	1,00	5,00	2,64	,78
Emredici Müdür Davranışı	420	1,00	4,00	2,35	,61
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	420	1,00	13,80	2,55	,81
Samimi Öğretmen Davranışı	420	1,00	4,00	2,79	,55
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	420	1,00	4,00	2,91	,48
Umursamaz Öğretmen Davranışı	420	1,00	4,50	1,96	,59

Tablo 4.2. incelendiğinde ölçeğin ilk boyutu olan “Destekleyici Müdür Davranışı” boyutuna verilen cevapların ortalama değeri ($\bar{X}=2,64$) ve bu değer öğretmenlerin bu maddede belirtilen duruma “Genellikle Olur” cevabını verdiklerini göstermektedir.

Ölçeğin ikinci boyutu olan “Emredici Müdür Davranışı” boyutunun ortalama değeri ($\bar{X}=2,35$) ve bu değer öğretmenlerin bu duruma “Bazen Olur” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür.

Ölçeğin üçüncü boyutu olan “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” boyutu ortalama değeri ($\bar{X}=2,55$) ve bu duruma öğretmenler “Genellikle Olur” cevabını vermişlerdir.

Analiz sonucunda tespit edilen bilgilere göre çalışmaya dahil olan öğretmenler yöneticilerinin en fazla “Destekleyici Müdür Davranışı” ikinci olarak “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” ve son olarak da “Emredici Müdür Davranışı” sergilediklerini düşünmektedirler. Bu durumu biraz açacak olursak eğitim örgütlerinde müdür öğretmenlerine karşı eşit yaklaşan, onlara değer veren, yardım eden, önerilere daima açık

bir pozisyonda tavır sergileyen ve öğretmenleri motive etmekten kaçınmayan bir rolde ise “Destekleyici Müdür Davranışı” göstermektedir. İkinci en çok hissedilen “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” nda ise müdürler, öğretmenlere gereksiz kırtasiye işi yükleyen, komisyon üyelikleri gibi fazla ve gereksiz ders dışı görev veren kısacası öğretmenin potansiyelini tam kullanıp, eğitim öğretim faaliyetlerinin eksiksiz yerine getirilmesine engel olan bir roledir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin en az hissettikleri “Emredici Müdür Davranışı” nda yer alan müdürler ise, okulda despot, otokratik bir yönetim anlayışıyla hareket edip farklı görüşlere kapalı, öğretmenlerin derse zamanında girip girmemelerini, ders planlarını ve dersleri çok sıkı takip eden bir anlayış içindedir. Öğretmenlerin en çok “Destekleyici Müdür Davranışını” hissediyor olması çalıştıkları okul ikliminin bu yönden olumlu olduğu söylenebilir.

Dördüncü boyut olan “Samimi Öğretmen Davranışı” boyutunun ortalama değeri ($\bar{X}=2,79$) olarak hesaplanmış ve bu duruma da öğretmenler “Genellikle Olur” cevabını vermişlerdir.

Ölçeğin beşinci boyutu ise “İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” boyutudur ve ortalama değeri ($\bar{X}=2,91$) olarak hesaplanmıştır. Bu boyutta da öğretmenler “Genellikle Olur” cevabını vermişlerdir.

Ölçeğin son boyutu olan altıncı boyutta ise “Umursamaz Öğretmen Davranışı” boyutunun ortalama değeri ($\bar{X}=1,96$) olarak hesaplanmıştır ve öğretmenler bu boyutu “Bazen Olur” şeklinde cevaplamıştır.

Bu sonuçtan da anlaşıldığına göre araştırmaya dahil olan öğretmenler sırasıyla en fazla “İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” sonra “Samimi Öğretmen Davranışı” hissetmektedirler. En az “Umursamaz Öğretmen Davranışı” hissetmektedirler. Burdan anlaşılana göre öğretmenler işlerini zevkle yapan, içinde buldukları kurumla gurur duyan, diğer meslektaşlarına destek olan ve onların mesleki yönden yeterli olduklarının bilincinde olan, birbirlerine saygılı ve hoşgörülü davranışları daha çok göstermektedirler. Ayrıca birbirlerini ve ailelerini iyi tanımaları, okul dışında da bir araya gelerek yakın arkadaş olmaları da okulun iklimine olumlu katkı sağladığı söylenebilir. Tüm bunlara

rağmen okulu geliştirmek için yapılan toplantıların gereksiz olduğunu ve bu toplantıları amacından uzaklaştırmak için muhalif tavır sergileyen, umursamaz, ilgisiz davranan öğretmenler de okula olumsuz bir hava katabilirler. Bu bulgular göz önünde bulundurulduğunda araştırmaya katılan okulların iklim tipinin açık olduğu düşünölebilir. Buna rağmen bu araştırmada “Kısıtlayıcı Müdür Davranışın” a ait öğretmen algılarının ($\bar{X}=2,55$) ile orta seviyenin üstünde çıkması üzerine gidilmesi gereken bir bulgu olarak görölmektedir.

Eğitim kurumlarına yönelik yapılan diğer çalışmalara bakıldığında Ayık ve Diş (2015) öğretmenlerin örgütsel iklime yönelik görüşlerinin en yüksek ortalama ile işbirlikçi öğretmen davranışı boyutunda olduğunu, en düşük ortalamanın ise umursamaz öğretmen davranışı boyutunda olduğunu belirlemişler ve yapılan çalışma bu bulgu ile paralellik göstermektedir. Benzer bir sonuca Ayık ve Şayir (2014)’in çalışmasında da rastlanmıştır. Bayat (2015) ise yaptığı araştırmada öğretmenlerin ölçeği değerlendirirken verdiği yanıtların tutarlı olduğu ve okullarının örgüt iklimini olumlu algıladıkları sonucuna varmıştır. Ayrıca yönetim açısından bakıldığında Emredici Müdür Davranışı’nın “bazen” olması, okul müdürlerinin öğretmenlerine iş yapmaları için destek olurken; diğer yandan kendi yetkilerini kullandıklarını ve öğretmenleri belli durumlarda kısıtlayarak işe koşmaya çalıştıklarını göstergesi olabilir.

Bireyler eğitim örgütlerinde hayatlarına küçük yaşlardan itibaren başlayarak büyük bir bölümünü bu kurumlarda geçirirler. Eğitim örgütlerinin, bireylere istendik davranışlar kazandırabilmek, onları geliştirebilmek, sosyal ve kültürel değerleri aktarabilmek, bireyleri yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda yetiştirebilmek gibi önemli görevleri vardır. Eğitim kurumlarının gelişmesi ve bu görevleri yerine getirebilmesi için okulların ikliminin olumlu olmasının önemi büyüktür. Çünkü eğitim örgütlerinde başarının elde edilmesi ve sürdürölmesi için ancak ve ancak birlikte yaşayabilen, birbirlerine karşı saygılı ve hoşgörölü, birbirine güvenen öğretmenlerin bir arada olması, mutlu bir çalışma ortamı içinde ve tam motivasyon sağlayabilmiş yönetici, öğretmen ve öğrencilerin bulunduğu bir okulda açık iklimin hüküm sürmesi önemlidir.

4.3. Üçüncü Alt Problemlerle İlgili Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde çalışmanın üçüncü alt problemi olan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel iklim algılarına ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre (cinsiyetlerine, hizmet yılı ve öğrenim düzeylerine göre) yapılan analizlerdeki bulgular verilmiştir. Sinizm puanı sıra ortalamaları arasında cinsiyete göre yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Sinizm puanı sıra ortalamaları arasında cinsiyete göre yapılan Mann Whitney U testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	z	p
Sinizm toplam	Kadın	269	213,37	57397,00	19537,00	-,64	,51
	Erkek	151	205,38	31013,00			
	Toplam	420					

Tablo 4.3.'e göre yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerinin sinizm ölçeği puanları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulunmuştur ($U=19537,00$, $p>.05$). Bu durum; cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik algılarında farklılığa neden olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Anlamlı bir fark çıkmamasının yanında 269 kadın, 151 erkek öğretmenin örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri incelendiğinde kadın öğretmenlerin sıra ortalaması 213,37, erkek öğretmenlerin sıra ortalaması ise 205,38 olduğu görülmektedir.

Literatür incelendiğinde Nartgün ve Kalay (2014) de öğretmenlerin okullarında sinizm hissetme veya sinizme maruz kalma durumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark oluşturmadığını bulmuşlardır. Ayrıca Kalağan ve Güzeller (2010), Kılıç (2011), Nartgün ve Kartal (2013), Balay, Kaya ve Cülha (2013), Bölükbaşıoğlu (2013), Derin (2016) de çalışmalarında örgütsel sinizmin cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koymuşlardır. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Ancak Turhan ve Erol (2019) ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha çok kurumlarına karşı sinizm yaşadıkları bulgusuna ulaşmışlardır.

Sinizm puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 4.4.'de verilmiştir.

Tablo 4.4. Sinizm puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları

	Hizmet Yılı	N	Sıra Ort.	X ²	Sd	P
Sinizm Toplam	1-5 Yıl	80	197,23	6,46	3	,09
	6-10 Yıl	118	227,38			
	11-15 Yıl	115	219,78			
	16 Yıl ve Üzeri	107	191,84			
	Toplam	420				

Tablo 4.4.'e göre Kruskal Wallis H Testi sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet yıllarının sinizm ölçeği puanları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulunmuştur ($X^2=6,46$, $p>.05$). Bu durum; hizmet yılı değişkeninin öğretmenlerin sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik algılarında farklılığa neden olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Anlamlı farklılık çıkmamasının yanında 6-10 yıl hizmet yılı olan öğretmenlerin 227,38 sıra ortalamasının olduğu, 11-15 yıl hizmet yılı olan öğretmenlerin 219,78 sıra ortalaması olan grup olduğu, 1-5 yıl hizmet yılı olan öğretmenlerin ve 191,84 sıra ortalaması ile de 16 yıl ve üzeri hizmet yılı olan öğretmenlerin olduğu görülmüştür.

Alanyazında da Nartgün ve Kartal (2013) çalışmalarında öğretmenlerin okulda buldukları hizmet yılının sinizm puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ortaya koymuşlar ve taşınabilir eğitime dahil olan okullarda örgütsel sinizmin hizmet yılına göre anlamlı bir fark göstermemesi, o okulda uzun yıllar görev yapan bir öğretmende sinizm tutumu olabileceği gibi mesleğe yeni adım atan bir öğretmende de olabileceği sonucuna varmışlardır. Helvacı ve Çetin (2012), Ekinci (2015) de çalışmalarında mesleki kıdemin öğretmenlerin sinizm algı puanlarında bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmaların bulguları bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Alanyazında yapılan diğer çalışmalarda ise öğretmenlerin hizmet yılı değişkeninin örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı farklılık oluşturduğu Argon, Uylas ve

Yerlikaya (2015)'nin araştırmasının sonucunda görülmektedir. Ayrıca benzer bir sonuç da Kalağan ve Güzeller (2010), Kılıç (2011)'in çalışmasında da görülmüştür. Bu farklılık uzun yıllar kurumları için çalışıp iş hayatlarının sonuna gelmiş çalışanların diğerlerine göre daha toleranslı davranıyor olmalarından veya kurumun hatalı yanlarına alışmalarından ve onun eksiklerini arayıp bulmak yerine görmeme yolunu seçerek kafalarını meşgul etmek istememelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlere verilen görev ve sorumlulukların mevzuat ve yönetmeliklerle belirlenmesi, sabit ve düzenli bir ücret almaları ve işten çıkarılma gibi bir korkularının olmaması okullarına karşı sinik tutum hissetmemelerine sebep olabilir. Mesleki kıdem ile öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları arasında farklılık olmaması bu faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Sinizm puanı sıra ortalamaları arasında öğrenim düzeyine göre yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.5.'de verilmiştir.

Tablo 4.5. Sinizm puanı sıra ortalamaları arasında öğrenim düzeyine göre yapılan Mann Whitney U testi sonuçları

	Öğrenim Düzeyi	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	z	p
Sinizm Toplam	Lisans	377	208,04	78430,00	7177,00	-1,23	,21
	Yüksek lisans	43	232,09	9980,00			
	Toplam	420					

Tablo 4.5.'e göre yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarının sinizm ölçeği puanları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulunmuştur ($U=7177,00$, $p>.05$). Bu durum; öğrenim düzeyi değişkeninin öğretmenlerin sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik algılarında farklılığa neden olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Anlamlı bir fark çıkmamasının yanında 377 lisans, 43 yüksek lisans mezunu öğretmen olması ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri incelendiğinde yüksek lisans mezunu öğretmenlerin sıra ortalamasının 232,09, lisans mezunu öğretmenlerin sıra ortalamasının ise 208,04 olduğu bulunmuştur.

Alanyazın incelendiğinde de araştırmayla paralellik gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Helvacı ve Çetin (2012) ilköğretimde çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişki görüşlerinin öğrenim düzeyi açısından fark göstermediğini, Bölükbaşıoğlu (2013), Nartgün ve Kalay (2014), Yüksel (2015) örgütsel sinizm ölçeğine göre, öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında farklılık oluşturmadığını ortaya koymuşlardır.

Ancak Kılıç (2011) ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerinin öğrenim düzeyine göre anlamlı bir fark gösterdiği sonucuna ulaşmış, Argon, Uylas ve Yerlikaya (2015) da örgütsel sinizmin sadece bilişsel boyutta lisans ve yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel iklim puanı sıra ortalamaları arasında cinsiyete göre yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.6.'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Örgütsel iklim puanı sıra ortalamaları arasında cinsiyete göre yapılan Mann Whitney U testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	z	p
DMD	Kadın	269	204,09	54900,00	18585,00	-1,44	,14
	Erkek	151	221,92	33510,00			
	Toplam	420					
EMD	Kadın	269	206,94	55666,50	19351,50	-,80	,42
	Erkek	151	216,84	32743,50			
	Toplam	420					
KMD	Kadın	269	203,77	54813,00	18498,00	-1,52	,12
	Erkek	151	222,50	33597,00			
	Toplam	420					
SOD	Kadın	269	214,17	57611,00	19323,00	-,83	,40
	Erkek	151	203,97	30799,00			
	Toplam	420					
IOD	KADIN	269	206,10	55440,50	19125,50	-,99	,31
	Kadın	151	218,34	32969,50			
	Erkek	420					
UOD	Kadın	269	207,26	55754,00	19439,00	-,73	,46
	Erkek	151	216,26	32656,00			
	Toplam	420					

Tablo 4.6.'ya göre yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerinin Destekleyici Müdür Davranışı puanları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulunmuştur (U=18585,00, p>.05). Mann Whitney U Testi

sonucunda bu öğretmen grubunun cinsiyetlerinin Emredici Müdür Davranışı puanları üzerinde bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür ($U=19351,50, p>.05$). Kısıtlayıcı Müdür Davranışı ile cinsiyet değişkeni arasında da herhangi bir farklılık bulunmamıştır ($U=18498,00, p>.05$). Öğretmen davranışlarına ait alt boyutlarda ise; araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerinin Samimi Öğretmen Davranışı puanları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı bulunmuştur ($U=19323,00, p>.05$). Ayrıca öğretmenlerin cinsiyetlerinin İşbirlikçi Öğretmen Davranışı puanları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür ($U=19125,50, p>.05$). Son boyut olan Umursamaz Öğretmen Davranışı ile araştırmaya dahil olan öğretmenlerin cinsiyetleri arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($U=19439,00, p>.05$). Bu durum; cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel iklim algılarının tüm boyutlarında, algılarında farklılığa neden olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Yapılan literatür incelemesine göre; Baykal (2007), Çağlayan (2014), Çekiç (2018) öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgüt iklimini algılama boyutları açısından incelendiğinde aralarında farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgular araştırmayı desteklemektedir. Ancak Öner (2007) cinsiyet değişkenine göre ölçek boyutlarına ilişkin verilere bakıldığında Samimi Öğretmen Davranışı boyutunda erkek ve kadın katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur. Benzer bir sonuç Köse (2015)'nin araştırma bulgularında da bulunmaktadır. Bayat (2015) ise örgütsel iklim alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre 4 boyutta anlamlı bir fark görmemiş, sadece Destekleyici Müdür Davranışı ve Meslektaşlığa Dayalı Öğretmen Davranışı boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulmuştur. Diş (2015) araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgüt ikliminin, Destekleyici Müdür Davranışı, İşbirlikçi Öğretmen Davranışı ve Umursamaz Öğretmen Davranışı boyutlarında anlamlı fark olmadığını, bunun yanında Emredici Müdür Davranışı, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı ve Samimi Öğretmen Davranışı boyutlarına yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir. Okar (2018) de örgütsel iklimin alt boyutlarından Destekleyici Müdür Davranışı, Emredici Müdür Davranışı ve Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen davranışı boyutlarında öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı ancak, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı, Samimi Öğretmen

Davranışı ve Umursamaz Öğretmen Davranışı boyutlarında öğretmen görüşlerinde cinsiyete göre fark olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Değişen hayat şartlarının, özellikle çalışan kişilerin toplumsal cinsiyet rollerini etkilemiş olduğu ve bundan dolayı, örgütsel iklim algılarının öğretmenlerin kadın ve erkek olmasına göre önemli farklar göstermediği söylenebilir. Örgütsel iklim puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 4.7.'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Örgütsel iklim puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları

	Hizmet Yılı	N	Sıra Ort.	X ²	Sd	p
DMD	1-5 yıl	80	219,01	19,96	3	,00**
	6-10 yıl	118	181,74			
	11-15 yıl	115	197,07			
	16 yıl ve üzeri	107	250,29			
	Toplam	420				
EMD	1-5 yıl	80	223,23	3,18	3	,36
	6-10 yıl	118	202,12			
	11-15 yıl	115	220,70			
	16 yıl ve üzeri	107	199,27			
	Toplam	420				
KMD	1-5 yıl	80	177,65	9,52	3	,02*
	6-10 yıl	118	214,10			
	11-15 yıl	115	231,46			
	16 yıl ve üzeri	107	208,57			
	Toplam	420				
SOD	1-5 yıl	80	204,61	5,84	3	,11
	6-10 yıl	118	192,16			
	11-15 yıl	115	215,38			
	16 yıl ve üzeri	107	229,88			
	Toplam	420				
IOD	1-5 yıl	80	205,05	16,99	3	,00**
	6-10 yıl	118	188,38			
	11-15 yıl	115	199,47			
	16 yıl ve üzeri	107	250,82			
	Toplam	420				
UOD	1-5 yıl	80	198,83	3,36	3	,33
	6-10 yıl	118	227,09			
	11-15 yıl	115	207,37			
	16 yıl ve üzeri	107	204,29			
	Toplam	420				

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 4.7.'ye göre yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet yıllarının Destekleyici Müdür Davranışı puanları ($X^2=19,96$, $p<.05$), Kısıtlayıcı Müdür Davranışı puanları ($X^2=9,52$, $p<.05$) ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışı puanları ($X^2=16,99$, $p<.05$) üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur. Başka bir ifade ile; hizmet yılı değişkeninin öğretmenlerin örgütsel iklim algılarında; Destekleyici Müdür Davranışı, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışı alt boyutlarında farklılığa neden olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Yukarıdaki bulgunun aksine araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet yıllarının Emredici Müdür Davranışı puanları ($X^2=3,18$, $p>.05$), Samimi Öğretmen Davranışı puanları ($X^2=5,84$, $p>.05$) ve Umursamaz Öğretmen Davranışı puanları ($X^2=3,36$, $p>.05$) üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı bulunmuştur. Başka bir ifade ile; hizmet yılı değişkeninin öğretmenlerin örgütsel iklim algılarında; Emredici Müdür Davranışı, Samimi Öğretmen Davranışı ve Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutlarında farklılığa neden olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ikili karşılaştırmalar Mann Whitney U Testi kullanılarak yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.8.'de verilmiştir.

Tablo 4.8. Destekleyici Müdür Davranışı puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları

	Hizmet Yılı	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	z	p
DMD	1-5 yıl	80	110,31	8824,50	3855,50	-2,18	,02*
	6-10 yıl	118	92,17	10876,50			
	Toplam	198					
DMD	1-5 yıl	80	104,02	8321,50	4118,50	-1,24	,21
	11-15 yıl	118	93,81	10788,50			
	Toplam	198					
DMD	1-5 yıl	80	85,68	6854,50	3614,50	-1,82	,06
	16 yıl ve üzeri	118	100,22	10723,50			
	Toplam	198					
DMD	6-10 yıl	118	113,31	13371,00	6350,00	-,84	,39
	11-15 yıl	115	120,78	13890,00			
	Toplam	233					
DMD	6-10 yıl	118	95,25	11239,50	4218,50	-4,30	,00**
	16 yıl ve üzeri	107	132,57	14185,50			
	Toplam	225					
DMD	11-15 yıl	115	98,47	11324,50	4654,50	-3,13	,00**
	16 yıl ve üzeri	107	125,50	13428,50			
	Toplam	222					

* $p<.05$, ** $p<.01$

Tablo 4.8.'e göre Destekleyici Müdür Davranışı puanı sıra ortalamalarında ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda, 1-5 yıl ile 6-10 yıl hizmet yılı olan öğretmenler arasında 1-5 yıl lehine ($U=3855,50$, $p<.05$), 6-10 yıl ile 16 yıl üzeri hizmet yılı olan öğretmenler arasında 16 yıl üzeri lehine ($U=4218,50$, $p<.05$) ve 11-15 yıl ile 16 yıl üzeri hizmet yılı olan öğretmenler arasında 16 yıl üzeri lehine ($U=4654,50$, $p<.05$) anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Kısıtlayıcı Müdür Davranışı puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.9.'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Kısıtlayıcı Müdür Davranışı puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları

	Hizmet Yılı	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	z	p
KMD	1-5 yıl	80	89,48	7158,50	3918,50	-2,03	,04*
	6-10 yıl	118	106,29	12542,50			
	Toplam	198					
KMD	1-5 yıl	80	83,28	6662,50	3422,50	-3,05	,00**
	11-15 yıl	115	108,24	12447,50			
	Toplam	195					
KMD	1-5 yıl	80	85,89	6871,00	3631,00	-1,78	,07
	16 yıl ve üzeri	107	100,07	10707,00			
	Toplam	187					
KMD	6-10 yıl	118	112,40	13263,00	6242,00	-1,06	,28
	11-15 yıl	115	121,72	13998,00			
	Toplam	233					
KMD	6-10 yıl	118	114,41	13500,00	6147,00	-,34	,73
	16 yıl ve üzeri	107	111,45	11925,00			
	Toplam	225					
KMD	11-15 yıl	115	117,50	13512,00	5463,00	-1,45	,14
	16 yıl ve üzeri	107	105,06	11241,00			
	Toplam	222					

* $p<.05$, ** $p<.01$

Tablo 4.9. 'a göre Kısıtlayıcı Müdür Davranışı puanı sıra ortalamalarında ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda, 1-5 yıl ile 6-10 yıl hizmet yılı olan öğretmenler arasında 6-10 yıl lehine ($U=3918,50$, $p<.05$), 1-5 ile 11-15 yıl hizmet yılı olan öğretmenler arasında 11-15 yıl lehine ($U=3422,50$, $p<.05$) anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. İşbirlikçi Öğretmen Davranışı puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.10.'da verilmiştir.

Tablo 4.10. İşbirlikçi Öğretmen Davranışı puanı sıra ortalamaları arasında hizmet yılına göre yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları

	Hizmet Yılı	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	z	p
IOD	1-5 yıl	80	103,85	8308,00	4372,00	-,88	,37
	6-10 yıl	118	96,55	11393,00			
	Toplam	198					
IOD	1-5 yıl	80	99,20	7936,00	4504,00	-,24	,80
	11-15 yıl	115	97,17	11174,00			
	Toplam	195					
IOD	1-5 yıl	80	83,00	6640,00	3400,00	-2,41	,01*
	16 yıl ve üzeri	107	102,22	10938,00			
	Toplam	187					
IOD	6-10 yıl	118	113,79	13427,50	6406,50	-,74	,45
	11-15 yıl	115	120,29	13833,50			
	Toplam	233					
IOD	6-10 yıl	118	97,04	11450,50	4429,50	-3,88	,00**
	16 yıl ve üzeri	107	130,60	13974,50			
	Toplam	225					
IOD	11-15 yıl	115	98,01	11271,50	4601,50	-3,25	,00**
	16 yıl ve üzeri	107	126,00	13481,50			
	Toplam	222					

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 4.10.'e göre İşbirlikçi Öğretmen Davranışı puanı sıra ortalamalarında ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda, 1-5 yıl ile 16 yıl üzeri hizmet süresi olan öğretmenler arasında 16 yıl üzeri lehine ($U=3400,00$, $p < .05$), 6-10 ile 16 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenler arasında 16 yıl ve üzeri lehine ($U=4429,50$, $p < .05$), 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenler arasında ise 16 yıl ve üzeri lehine ($U= 4601,50$, $p < .05$) anlamlı fark olduğu bulunmuştur.

Elde edilen veriler alan yazınla karşılaştırıldığında, benzerlik ve farklılıkların olduğu görülmüştür. Doğan (2011), Çağlayan (2014), Diş (2015) öğretmenlerin mesleki kademeleri ile onların okul iklimine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını, Erdoğan (2012) örgüt iklimi alt boyutlarının mesleki kádeme göre fark oluşturup oluşturumamasına bakıldığında, örgüt ikliminin moral boyutunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaya neden olduğunu; diğer alt boyutlarda ise anlamlı farklılaşmanın olmadığını bulmuştur. Çekiç (2018) de örgütsel iklimin tümünde ve bir alt boyut hariç diğer alt boyutlarda mesleki deneyime göre farklılık

olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel iklimin sadece mesleki deneyim grupları ile işbirlikçi öğretmen davranışı arasında anlamlı bir fark belirlemiştir.

Literatür incelendiğinde bu araştırmayla benzer şekilde Acet (2006) de çalışmasında, okulunda 1-5 yıl hizmet süresi bulunan öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının, demokratiklik ve karara katılma boyutunda 6-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlere göre daha olumlu olduğunu ortaya koymuştur. Köse (2015) ise araştırmasında Destekleyici Müdür Davranışı boyutunun hizmet yılının “1-5 yıl arası” grubu ile “31 yıl ve üzeri” grubu arasında 0,02 düzeyinde anlamlı olduğunu sonucuna ulaşmış. Bu durumda Destekleyici Müdür Davranışı kıdem değişkeni açısından aralarında anlamlı ilişki bulunan “1-5 yıl arası” grubun aritmetik ortalamasını $X = 3,75$, “31 yıl ve üzeri” grubun aritmetik ortalamasını ise $X = 3,12$ olarak tespit etmiştir. Baykal (2007) da araştırmasında kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algılarının destekleyicilik boyutunda daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Alanyazın incelendiğinde Çekiç (2018) de çalışmasında 6-10 yıl meslek tecrübesi olan öğretmenlerin 1-5 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve daha üstü tecrübesi olan öğretmenlerden işbirlikçi öğretmen davranışı düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Köse (2015) de Samimi Öğretmen Davranışı Boyutunda kıdemi “1-5 yıl arası” olanlar ile kıdemi “21-25 yıl arası” olanlar arasında 0,02 düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğunu, hizmet süresi “1-5 yıl arası” olan grubun bu boyuttaki maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamasının $X = 3,64$, “21-25 yıl arası” olan grubun ise $X = 2,99$ olduğunu belirlemiştir.

Çalışmanın bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel iklimin alt boyutlarından Destekleyici Müdür Davranışını hissetme düzeylerinin hiyerarşik bir dağılım göstermemesi araştırmanın örneklem grubundan kaynaklanıyor olabilir. Çalışma grubundaki 1-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenler okul müdürünün kendilerine değer verdiğini ve bunu her fırsatta hissettirdiğini, onların kişisel mutluluğuna değer verip eşit davrandığını, önerilere daima açık, eleştirdiğinde ise nedenlerini açıklayan ve yapıcı eleştiri yöneltten pozisyonda gördükleri söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda genel olarak örgütsel iklimin alt boyutlarından Kısıtlayıcı Müdür Davranışını 6-10 yıl ve 11-15 yıl gibi daha uzun süre kıdeme sahip olan öğretmenlerin hissettiği söylenebilir. Bu öğretmenlerin müdürleriyle ilgili sürekli onların okula zamanında gelip gelmediklerini, derse giriş çıkışlarını, nöbet yerlerinde durup durmadıklarını ve sınıf içi etkinlikleri denetleyen bir algıya sahip olduğu söylenebilir. Öğretmenlerden 1-5 yıl gibi kısa süre kıdeme sahip olanların ise belki de daha müdürlerinin bu yöndeki davranışlarının farkında olmadığını, kıdem yılı arttıkça farkındalıklarının da artabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel iklimin alt boyutlarından İşbirlikçi Öğretmen Davranışı alt boyutunu hizmet yılı 16 yıl ve üzerinde olanların daha fazla hissetmesi onların meslektaşlarının hatalarına karşı hoşgörülü, birbirlerine destek olan, görevlerini zevkle yerine getiren, dersleri bitir bitmez okulu terk etmeyen, okulları ile gurur duyan ve okula yeni gelen öğretmenleri kolaylıkla ve ilk önce aralarına kabul eden öğretmenler oldukları şeklinde açıklanabilir. Örgütsel İklim puanı sıra ortalamaları arasında öğrenim düzeyine göre yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.11.'de verilmiştir.

Tablo 4.11. Örgütsel İklim puanı sıra ortalamaları arasında öğrenim düzeyine göre yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları

	Öğrenim Düzeyi	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	z	p
DMD	Lisans	377	210,44	79334,50	8081,50	-,03	,97
	Yüksek lisans	43	211,06	9075,50			
	Toplam	420					
EMD	Lisans	377	208,50	78604,00	7351,00	-1,00	,31
	Yüksek lisans	43	228,05	9806,00			
	Toplam	420					
KMD	Lisans	377	209,90	79134,00	7881,00	-,29	,76
	Yüksek lisans	43	215,72	9276,00			
	Toplam	420					
SOD	Lisans	377	208,30	78530,00	7277,00	-1,10	,27
	Yüksek lisans	43	229,77	9880,00			
	Toplam	420					
IOD	Lisans	377	210,97	79534,50	7929,50	-,23	,81
	Yüksek lisans	43	206,41	8875,50			
	Toplam	420					
UOD	Lisans	377	210,10	79209,00	7956,00	-,20	,84
	Yüksek lisans	43	213,98	9201,00			
	Toplam	420					

Tablo 4.11.'e göre yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim düzeylerinin Destekleyici Müdür Davranışı puanları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulunmuştur ($U=8081,50$, $p>.05$). Mann Whitney U Testi sonucunda bu öğretmen grubunun öğrenim düzeylerinin Emredici Müdür Davranışı puanları üzerinde bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür ($U=7351,00$, $p>.05$). Kısıtlayıcı Müdür Davranışı ile öğrenim düzeyi değişkeni arasında da herhangi bir farklılık bulunmamıştır ($U=7881,00$, $p>.05$). Öğretmen davranışlarına ait alt boyutlarda ise; araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim düzeylerinin Samimi Öğretmen Davranışı puanları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı bulunmuştur ($U=7277,00$, $p>.05$). Ayrıca öğretmenlerin öğrenim düzeylerinin İşbirlikçi Öğretmen Davranışı puanları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür ($U=7929,50$, $p>.05$). Son boyut olan Umursamaz Öğretmen Davranışı ile araştırmaya dahil olan öğretmenlerin öğrenim düzeyleri arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($U=7956,00$, $p>.05$). Bu durum; öğrenim düzeyi değişkeninin öğretmenlerin örgütsel iklim algılarının tüm boyutlarında, algılarında farklılığa neden olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Acet (2006), ilköğretim okulu öğretmenlerinin görev yaptıkları okulun iklimine yönelik görüşleri arasında, mezun oldukları okula göre anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmiştir. Akar (2006) ve Öner (2007) de örgüt ikliminin yönetici davranışları alt boyutlarının hiçbirinde anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Bu çalışmalar araştırmanın bulguları ile paralellik göstermektedir.

Erdoğan (2012) öğrenim durumunun, örgüt ikliminin öğretmen davranışları alt boyutlarından sadece moral boyutunda gruplar arasında farklılaşmaya neden olurken; diğer alt boyutların hiç birisinde gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varmıştır. Çağlayan (2014) de anlamlı farklılık bulunduğu ve eğitim enstitüsü, meslek yüksek okulu gibi çeşitli kurumlardan mezun olan öğretmenlerin, lisans mezunu olanlara göre okul iklimine ilişkin daha olumlu algıları olduğu sonucuna ulaşmıştır. Köse (2015) istatistiksel olarak öğrenim düzeyi değişkenine göre örgütsel iklim ölçeğinin Destekleyici Müdür Davranışı ve Samimi Öğretmen Davranışı boyutlarında eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ancak diğer dört boyutta ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur.

Çalışmanın bu bulgularına göre öğretmenlerin lisans ya da yüksek lisans mezunu olması onların örgütsel iklim algılarına yönelik anlamlı bir etkisi olmadığı şeklinde açıklanabilir.

4.4. Dördüncü Alt Problemlerle İlgili Bulgu ve Yorumlar

Çalışmanın dördüncü alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel iklim algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Spearman's Rho korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.12. de verilmiştir.

Tablo 4.12. Sinizm ve Örgütsel İklim puanları arasında yapılan Spearman's rho Testi sonuçları

		DMD	EMD	KMD	SOD	IOD	UOD
Sinizm Toplam	r	-,57**	,15**	,29**	-,39**	-,58**	,33**
	p	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	420	420	420	420	420	420

* $p < .05$, ** $p < .01$

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel iklim algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan Spearman's Rho korelasyon analizi sonucuna göre öğretmenlerin sinizm algıları ile örgütsel iklimin alt boyutlarından Destekleyici Müdür Davranışı alt boyutu ($r = -.57, p < .05$); Samimi Öğretmen alt boyutu ($r = -.39, p < .05$) ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışı alt boyutu ($r = -.58, p < .05$) arasında negatif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu doğrultuda öğretmenlerin sinizm algıları arttıkça yöneticilerin Destekleyici Müdür Davranışının azaldığını veya yöneticilerin Destekleyici Müdür Davranışı arttıkça öğretmenlerin sinizm algılarının azaldığını söyleyebiliriz. Benzer şekilde öğretmenlerin sinizm algıları arttıkça Samimi Öğretmen ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışının azaldığı veya sinizm algıları azaldıkça Samimi Öğretmen ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışının arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel iklimin alt boyutlarından Emredici Müdür Davranışı alt boyutu ($r = .15, p < .05$); Kısıtlayıcı Müdür Davranışı alt boyutu ($r = .29, p < .05$) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu, Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutu ($r = .33, p < .05$) arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin sinizm düzeyleri yükseldikçe yöneticilerin Emredici ve Kısıtlayıcı Müdür Davranışlarının arttığını veya yöneticilerin Emredici ve Kısıtlayıcı Müdür Davranışları arttığında öğretmenlerin sinizm düzeylerinin de arttığını söyleyebiliriz. Benzer şekilde öğretmenlerin sinizm düzeyleri arttıkça yine öğretmenlerin Umursamaz Öğretmen Davranışlarının arttığını veya Umursamaz Öğretmen Davranışları arttıkça öğretmenlerin sinizm düzeylerinin de arttığını söyleyebiliriz.

V. BÖLÜM

5. Sonuçlar ve Öneriler

Bu bölümde araştırmadaki bulgular ışığında elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuçlar

Ortaokul öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda, onların sinizm düzeyleri ile örgütsel iklim algılarına ilişkin sonuçlar verilmiştir.

5.1.1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel iklim algılarına ilişkin sonuçlar

1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşlerinin ($\bar{X}=2,38$) ile “Katılmıyorum” seçeneğinde olduğu ve düşük düzeyde bir örgütsel sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir.
2. Öğretmenlerin örgütsel iklim düzeylerinin her bir alt boyutuna ilişkin görüşlerini;
 - ✓ Destekleyici Müdür Davranışı alt boyutunda ($\bar{X}=2,64$) ile “Genellikle Olur”
 - ✓ Emredici Müdür Davranışı alt boyutunda ($\bar{X}=2,35$) ile “Bazen Olur”
 - ✓ Kısıtlayıcı Müdür Davranışı alt boyutunda ($\bar{X}=2,55$) ile “Genellikle Olur”
 - ✓ Samimi Öğretmen Davranışı alt boyutunda ($\bar{X}=2,79$) ile “Genellikle Olur”

- ✓ İşbirlikçi Öğretmen Davranışı alt boyutunda ($\bar{X}=2,91$) ile “Genellikle Olur”
- ✓ Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutunda ($\bar{X}=1,96$) ile “Bazen Olur” şeklinde ortaya koymuşlardır.

3. Öğretmenlerin örgütsel iklim alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde yönetici davranışlarını;

- ✓ Destekleyici Müdür Davranışı alt boyutunda ($\bar{X}=2,64$) ile “Genellikle Olur”
- ✓ Kısıtlayıcı Müdür Davranışı alt boyutunda ($\bar{X}=2,55$) ile “Genellikle Olur”
- ✓ Emredici Müdür Davranışı alt boyutunda ($\bar{X}=2,35$) ile “Bazen Olur” şeklinde sıraladıkları belirlenmiştir.

4. Öğretmenlerin örgütsel iklim alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde öğretmen davranışlarını;

- ✓ İşbirlikçi Öğretmen Davranışı alt boyutunda ($\bar{X}=2,91$) ile “Genellikle Olur”
- ✓ Samimi Öğretmen Davranışı alt boyutunda ($\bar{X}=2,79$) ile “Genellikle Olur”
- ✓ Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutunda ($\bar{X}=1,96$) ile “Bazen Olur” şeklinde sıraladıkları belirlenmiştir.

5.1.2. Öğretmenlerinin kişisel bilgilerine göre örgütsel sinizm ve örgütsel iklim düzeylerine ilişkin sonuçlar

5.1.2.1. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre

Öğretmenlerin cinsiyetlerinin sinizm ölçeği puanları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel iklimin alt boyutlarının tümünde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

5.1.2.2. Öğretmenlerin hizmet yılına göre

Öğretmenlerin hizmet yıllarının sinizm ölçeği puanları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin hizmet yıllarının örgütsel iklim alt boyutlarından Destekleyici Müdür Davranışı puanları, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı puanları ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışı puanları üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur. Buna göre;

Örgütsel iklim alt boyutlarından Destekleyici Müdür Davranışı puanlarında 1-5 yıl ile 6-10 yıl hizmet yılı olan öğretmenler arasında 1-5 yıl lehine, 6-10 yıl ile 16 yıl üzeri hizmet süresi olan öğretmenler arasında 16 yıl üzeri lehine ve 11-15 yıl ile 16 yıl üzeri hizmet süresi olan öğretmenler arasında 16 yıl üzeri lehine anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Örgüt iklimine yönelik öğretmen görüşleri Kısıtlayıcı Müdür Davranışı puan ortalamalarında 1-5 yıl ile 6-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenler arasında 6-10 yıl lehine, 1-5 ile 11-15 yıl hizmet süresi olan öğretmenler arasında 11-15 yıl lehine anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin İşbirlikçi Öğretmen Davranışı puan ortalamalarında 1-5 yıl ile 16 yıl üzeri hizmet süresi olan öğretmenler arasında 16 yıl üzeri lehine, 6-10 ile 16 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenler arasında 16 yıl ve üzeri lehine, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenler arasında ise 16 yıl ve üzeri lehine anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin hizmet yıllarının örgütsel iklimin alt boyutlarından Emredici Müdür Davranışı puanları, Samimi Öğretmen Davranışı puanları ve Umursamaz Öğretmen Davranışı puanları üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı bulunmuştur.

5.1.2.3. Öğretmenlerin öğrenim düzeyine göre

Örgütsel sinizm düzeylerinde öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin öğrenim düzeyi değişkenine göre örgütsel iklim alt boyutlarının hiçbirinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

5.1.3. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel iklim algılarına yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki

Öğretmenlerin sinizm düzeyleri ile örgütsel iklimin alt boyutlarından Destekleyici Müdür Davranışı alt boyutu, Samimi Öğretmen Davranışı alt boyutu ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışı alt boyutu arasında negatif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel iklimin alt boyutlarından Emredici Müdür Davranışı alt boyutu ve Kısıtlayıcı Müdür Davranışı alt boyutu arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutu arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamacılara yönelik öneriler

1. Destekleyici Müdür Davranışları, Samimi ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışlarının artırılması, bunun yanında Emredici, Kısıtlayıcı Müdür Davranışları ve Umursamaz Öğretmen Davranışlarının ise azaltılması yönünde etkinlikler yapılmalıdır. Bu doğrultuda müdür öğretmenlerine karşı eşit yaklaşmalı, onlara değer vermeli, önerilere daima açık bir pozisyonda tavır sergilemeli ve öğretmenleri motive etmekten kaçınmamalıdır. Ayrıca müdürler, öğretmenlere gereksiz kırtasiye işi yüklememeli, eğitim öğretim faaliyetlerinin eksiksiz yerine getirilmesine engel olabilecek komisyon üyelikleri gibi fazla ve gereksiz ders dışı görev vermemelidir.

2. Öğretmenlerin hizmet yılı değişkeni açısından; hizmet yılı düşük olanlara Destekleyici Müdür Davranışları ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışları sergileyici fırsatlar verilmelidir. Kıdem yılı düşük olan öğretmenlerin neden İşbirlikçi Öğretmen Davranışlarını daha az gösterdiği araştırılıp, kurumuna uyum sağlayıp kendini kuruma ait hissedebilmesi için oryantasyon çalışmaları yapılabilir.

3. 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin müdürlerini kısıtlayıcı görmeleri göz önünde bulundurularak bu öğretmenlerin kendilerini daha iyi ifade edebilecekleri ve çalıştıkları okula olan bağlarının artacağı açık bir örgüt iklimi yaratılmalıdır. Bunun için bu öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetleri sürecinde ve kendileri ile ilgili kararlar alınırken görüşleri alınmalı, belirli gün ve haftalarda aldıkları görev ve sorumlulukları ilgileri ve yetenekleri doğrultusunda üstlenmeleri sağlanmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik neriler

1. Bu araştırma farklı ğretim kademelerinde yönetici ve öğretmenlerin görüşleri alınarak nicel ve nitel yöntemlerle tekrarlanabilir.
2. Bu çalışmadan esinlenerek örgütsel sinizm ve örgütsel iklim konuları farklı konu başlıklarında ilişkilendirilerek araştırılabilir.



KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Acet, Ö. (2006). İlköğretim Okullarında Örgüt İklimi İle Karara Katılma Süreci Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programı, İzmir.
- Akan, D., Bektaş, F. ve Yıldırım, İ. (2014). Sınıf öğretmeni algılarına göre etik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *NWSA-Education Sciences*, 9 (1), 48-56.
- Akar, A. (2006). İlköğretim Okullarında Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Ankara.
- Akbaba, A. ve Erdoğan, H. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen algılarına göre psikolojik şiddet (mobbing) ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (5), 211-227.
- Akpolat, T. Ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (3), 947-971.
- Altınkurt Y. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin mizah tarzları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 122-143.
- Andersson, L. Ve Bateman, T. (1997). Cynicism in the workplace: Some Causes And Effects, 18, 449-469.

Andersson, L.M. (1996). Employed cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relation*, 49 (11), 1395-1418.

Arastaman, G. (Ed.). (2013). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Argon, T. ve Ekinci S. (2016). İlk ve ortaokul ğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 1-19.

Argon, T. ve Mercan, M. (2009, Mayıs). İlköğretim okul yöneticilerinin ğretim liderliği rollerini gerçekleştirebilme düzeyleri. Sözlü bildiri, I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, Çanakkale.

Argon, T., Uylas S.D. ve Yerlikaya, S. (2014, Haziran). Türk milli eğitim sisteminde hesap verebilirlik uygulamaları ve örgütsel sinizme yönelik ğretmen görüşleri. VI. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Arslan, E.T. (2012). Akademik personelin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 12-27.

Ayık, A. ve Diş, O. (2015). Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik rolleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 8 (3), 337-339.

Ayık, A., Savaş, M. ve elikel, G. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (27), 203-220.

Ayık, A. ve şayir, G. (2014). Okul müdürlerin öğretimsel liderlik davranışları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (49), 453-279.

- Ayık, A., Şayir, G. ve Bilici, A. (2016). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki yordayıcı etkisinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6 (2), 233-254.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (2), 123-144.
- Balcı, A. (2001). Etkili okul ve okul geliştirme. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bayat, S. (2015). Okulların Örgüt İkliminin Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Elazığ.
- Baykal, İ. (2007). İlköğretim Okullarının Örgüt İkliminin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, İzmir.
- Baz, M., Kaya, S. ve Savaş, K. (2011). İşveren ve iş gören ilişkileri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 01 (01), 72-95.
- Bilgen, N. (1990). Örgüt İklimi: Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu. Ankara: TODAİE.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. and Rubin, R.S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753, DOI: 10.1002/job.342.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Bozbayındır, F. ve Kayabaşı, E. (2014). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sinizmin nedenleri ve etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13 (1), 211-227.

Bölükbaşıoğlu, K. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Denizli.

Brandes, P., Castro, S.L., James, M.S.L., Martinez, A.D., Matherly, T.A., Ferris G.R. and 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.

Bucak, E.B. (2002). Abant izzet baysal üniversitesi eğitim fakültesinde örgüt iklimi: Yönetimde ast-üst ilişkileri. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7.

Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (57), 5-34.

Cemaloğlu, N. (2007). The exposure of primary school teachers to bullying: An analysis of various variables. *Social Behavior and Personality*, 35 (6), 789-802.

Cemaloğlu, N (2007). The relationship between organizational health and bullying that teachers experience in primary schools in turkey. *Educational Research Quarterly*, 31 (2), 3-29.

Chen, C.J. and Huang, J.W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. *International Journal of Information Management* 27, 104–118.

- Chen, C.J., Huang, J.W. and Hsiao, Y.C. (2010). Knowledge management and innovativeness: The role of organizational climate and structure. *International Journal of Manpower*, 31 (8), 848-870.
- Çağlayan, E. (2014). Okul Binaları Ve Örgüt İklimi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Programı, İzmir.
- Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15 (1), 79-89.
- Çalık, T. ve Kurt, T. (2010). Okul iklimi ölçeği'nin (oiö) geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35 (157), 167-180.
- Çalışkan, K. (2016). Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Algıları ile Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Muğla.
- Çalışkan, K. ve Ekici, S. (2017). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması. *Journal of Human Science*, 14 (2), 1674-1689.
- Çekiç, E. (2018). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Adalet Ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki (Edirne İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Edirne.
- Çekmecelioğlu. H. G. ,(2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (6), 23-39.

- Çetin, M. ve Sılay, N. (2005). Yüksek öğretimde örgüt iklimine yönelik akademik algılar. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (2), 1-8.
- Cohen, J., McCabe, E.M., Michelli, N.M. and Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice and teacher education. Teachers College Record, 111 (1), 180-213.
- Dipaola, Michael & Tschannen-Moran, Megan. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. Journal of School Leadership.
- Davis, W.D. ve Gardner, W.L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member Exchange perspective. The Leadership Quarterly, 15, 439-465.
- Dean, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. The Academy of Management Review, 23 (2), 341-352
- Demirçelik, E. ve Korkmaz, M. (2017). Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7 (12), 34-53.
- Demirez, F. ve Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi: Gazi üniversitesi rektörlüğünde bir araştırma. İşletme Araştırma Dergisi, 9 (2), 69-88.
- Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y. ve Küçük, Ö. (2016). Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 22 (2), 193-216. DOI: 10.14527/kuey.2016.008
- Deniz, Y. (2013). İlkokul Ve Ortaokullarda Örgüt İkliminin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Diyarbakır İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan

Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, Gaziantep.

Derin R. (2016). Demokratik Liderlik Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Merkez İlçeleri Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Teftişi Bilim Dalı, Balıkesir.

Diş, O. (2015). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Örgüt iklimi Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Erzurum.

Doğan, D. (2011). İlköğretim Okullarındaki Örgüt İkliminin Yönetici Ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri Bakımından İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Konya.

Doğan, S. ve Uğurlu, C.T. (2014). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34 (3), 489-516.

Eaton, J.A. (2000). A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Graduate Programme in Psychology York University, Toronto.

Ekinci, S. (2015). İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri (Bolu İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Bolu.

- Erdoğan, Ö. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kastamonu.
- Erol, H. T. (2010). İşte Yaşanan Olay Kategorileri İle Duygu Durumları ve İşe Yönelik Tutumlar Arasındaki İlişkiler: Duygusal Olaylar Kuramının Test Edilmesi. Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ertekin, Y. (1978). Örgüt iklimi. Ankara: Doğan Basımevi.
- Ertosun, A., Genç, N. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2016). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma. Uluslar Arası Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2 (1), 43-53.
- Giles, P. (2010). The Impact of Adult Degree-Completion Programs on the Organizational Climate of Christian Colleges and Universities. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Walden University.
- 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.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (2), 27-47.
- Gün, F. (2015). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7 (3), 1475-1497.
- Hoy, W. K., Tarter, C.J. and Bliss, J.R. (1990). Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26 (3), 260-279.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., Kottkamp, R. B. (1991). Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate. 20.01.2019 tarihinde http://www.waynehoy.com/pdfs/open_schools_healthy_schools_book.pdf sitesinden alınmıştır.
- İnce, M. (2005). Değişim olgusu ve örgütlerde insan kaynakları yönetiminin değişen fonksiyonları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (14), 319-339.
- İnce, M. ve Turan, Ş. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's Public Institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37, 104-121.
- İşcan, Ö.F. ve Karabey, C.N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 103-116.
- James, M.S.J. (2005). Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Florida States University, Florida.
- Johnson, J.L. ve O'leary-Kelly, A.M. (2003). The effect of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social Exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.

- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Aksu, M.B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4820-4825.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, Z.N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: örnek bir uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 127-143.
- Kaplan, L.S. and Geoffroy, K.E. (1990). Enhancing the school climate: New opportunities for the counselor. *The School Counselor*, 38 (1), 7-12.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1-2), 265-283.
- Kılıç, Ş. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Keçiören İlçesi Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara.
- Kutunis, R.Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (26), 186-195.

- Küçüköde, V. (2005). Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Öğretim Üyelerinin Örgüt İklimi Hakkındaki Düşünceleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, Adana.
- Küçükçayır, G. A. ve Altun, S. A. (2016). Eğitim örgütlerinde etnik-kültürel yıldırma ve yaşantıları üzerine bir durum çalışması. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22 (2), 137-164.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (1), 117-139.
- Köse, A. (2015). İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı Ve örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- MacNeil, A.j., Prater, D.L. and Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12 (1), 73-84.
- Mete, Y.A. ve Serin, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 147-159.
- Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Nartgün, Ş.S. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşler. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 47-67.

- Nartgün Ş.S. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9 (2), 1361-1376.
- Naus, F., Iterson, A.V. and Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60 (5), 683-718, DOI: 10.1177/0018726707079198.
- Okar, M. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel İklim Algıları Ve Değişime Direnme Tutumları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, Bolu.
- Okçu, V., korkmaz, M. ve Uçar, L. (2018). İlkokul ve ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki (Siirt ili örneği). *Atlas International Referred Journal On Social Sciences*, 4 (10), 683-694.
- Öner, S. (2007). Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Okul Yönetimine Katılma Düzeyleri İle Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özçiçek, V. T. (2016). Örgüt İklimini Etkileyen İç Etmenler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitülerinin Ortak Yürüttüğü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı.
- Özgen, F.Ö. ve Turunç, Ö. (2017). Örgütsel adalet- sinizm ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolü: eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (2), 80-96.

- Özler, D.E., Atalay, C.G. ve Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (2), 47-57.
- Patterson, M.G., West, M.A., Shackleton, V.J., Dawson, J.F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D.L. and Wallace, A.M. (2005). Validating the oragnizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. Journal of Organizational Behavior, 26, 379-408.
- Pala, E. (2011). Öğretmenlerin Örgüt İklimini Algılamalarına Yönelik Bir Çalışma: Edirne Kız Teknik Ve Meslek Lisesi Örneği. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Dönem Projesi, Edirne.
- Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. Savunma Bilimleri Dergisi, 9 (1), 145-172.
- Rafferty, T. J. (2003). School climate and teacher attitudes toward upward communication in secondary schools. American Secondary Education 31 (2), 49-70.
- Reichers, A.E., Wanous, J.P. and Austin, J.T. (1997). Understanding and managing cynicism about arganizational change. Academy of Management Executive, 11 (1), 48-59.
- Reyhanoğlu, M. ve Yılmaz, H. (2017). Örgütsel güvenin sağlmasında sinizmin etkisi: Havalimanı güvenlik memurları örneği. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19 (2), 297-317.
- Sezgin, F. ve Kılınç, A.Ç. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının incelenmesi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31 (3), 743-757.

- Suliman, A.M. and Iles, P.A. (2000). The multi dimensional nature of organisational commitment in a non-western context. *The Journal of Management Development*, 19 (1), 71-82.
- Şentürk, C. ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10 (1), 29-47.
- Şişman, M. (2002). Eğitimde mükemmellik arayışı "etkili okullar". Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tahaoğlu, F. (2007). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerinin Örgüt İklimi Üzerine Etkisi (Gaziantep İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Taymaz, H. (2011). Okul yönetimi. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 53-63.
- Tokgöz, N. Ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 283-305.
- Tsui, K.T. and Cheng, Y.C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multilevel analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5 (3), 249-268.
- Turan, S. (Ed.). (2010). Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Turhan, M. ve Erol, Y. C. (2019). Öğretmen görüşlerine göre eğitim örgütlerinde kronizm, sessizlik ve sinizm arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Tutar, H. (2014). Örgütsel psikoloji “endüstri ve örgüt psikolojisine yeni yaklaşımlar”. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. Yönetim ve Ekonomi, 20 (2), 287-302.
- Uzun T. ve Ayık, A. (2016). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12 (2), 672-688.
- Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28 (1), 231-250.
- Waters, L.K., Roach, D. and Batlis, N. (1974). Organizational climate dimensions and job-related attitudes. Personal Psychology, 27, 463-476.
- Yalçınkaya, A. (2014). Türkiye’de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasında çalışmalar üzerine bir değerlendirme. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16 (3), 106-130.
- Yapıcıer İ. (2007). Örgüt İkliminin Oluşmasında Yöneticilerin Kişisel Ve Yönetimsel Özelliklerinin Rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8 (6), 853-879.
- Yıldız, K., Akgün, N. Ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *International Journal Of Social Science*, 6 (6), 1253-1284.
- Yıldız, S.B.Y. (2015). Okul Yöneticilerinin Esnek Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Edirne İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Edirne.
- Yorulmaz, A. ve Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 161-193.
- Yüksekbilgili, Ö. (2017). Özel sağlık işletmeleri çalışanlarının örgüt iklimi algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2 (2), 45-60.
- Yüksel H. (2015). Örgütsel Sinizm Ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Deneticiliği Programı, İzmir.

EKLER

EK-1: Örgütsel Sinizm Ölçeği

EK-2: Örgütsel İklim Ölçeği

EK-3: Araştırma İzni

EK-4: Örgütsel Sinizm Ölçek İzni

EK-5: Örgütsel İklim Ölçek İzni

EK-6: Etik Kurul Raporu

EK-7: Özgeçmiş

EK-1: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı;

Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmaya derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi yanıtlarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağımız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir. Anketi yanıtlamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Ayşe ASLAN GÜMÜŞ
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgiler:

1. Cinsiyetiniz : Kadın Erkek
2. Hizmet Yılıınız : 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri
3. Eğitim Durumunuz : Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora
4. Eğitimle ilgili bir sendikaya üye misiniz? : Evet Hayır

	ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Çalıştığım okulda, pek çok insan işlerin daha iyiye gideceğine inanır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Çalıştığım okulu, geliştirmek için önerilerde bulunmayı bıraktım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Çalıştığım okulda, insanların tutumu kötü olduğu için gelecekle ilgili umutlu olmak çok zordur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Çalıştığım okulda, alışılmış şeyleri değiştirmek, getirilerinden çok sorunlara sebep olur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Çalıştığım okulda, kişisel girişimler pek fazla önemsenmez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Çalıştığım okulda öğretmenler yapmadıkları iş için hak etmedikleri itibarı görürler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Çalıştığım okulda öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Çalıştığım okulda, önemli olan kimi tanıdığım değil, neyi bildiğindir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Çalıştığım okulu, geliştirmek için yaptığım çabalar bilinir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EK-2: ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ

OKULLARDA ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ					
					Ölçek
<p><i>Açıklama:</i> Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmaya derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sızden, her ifadeyi yanıtlarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemlerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir. Anketi yanıtlamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.</p>					<p>1. Nadiren olur 2. Bazen olur 3. Genellikle olur 4. Çok sık olur</p>
Bu okulda					
	1	2	3	4	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
27	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
28	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28
29	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29
30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30
31	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31
32	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32
33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33
34	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34
35	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35
36	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36
37	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	37
38	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	38
39	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39
Destekleyici Müdür Davranışı : 4, 9, 15, 16, 21, 22, 26, 27, 39			Samimi Öğretmen Davranışı: 2, 7, 13, 19, 25, 31, 35		
Emredici Müdür Davranışı : 5, 10, 28, 32, 33, 36, 38			İşbirlikçi Öğretmen Davranışı: 1,6, 12, 18, 24, 30, 37		
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı : 11, 17, 23, 29, 34			Umursamaz Öğretmen Davranışı: 3, 8, 14, 20		

Ters Maddeler: 6 ve 29. maddeler

EK-3: ARAŞTIRMA İZİNİ

T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 39307281-605.01-E.4905647
Konu : Araştırma İzni Oluru
(Ayşe ASLAN GÜMÜŞ)

07/03/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığının 22.08.2017 tarih ve 35558626-10.06.01-E.12607291 (2017/25) sayılı genelgesi.
b) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğü'nün (Eğitim Bilimleri Enstitüsü) 28.02.2019 tarih ve 2141 sayılı yazısı.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Ayşe ASLAN GÜMÜŞ ün, "Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeyleri ile Örgütsel İklim Algıları Arasındaki İlişki" konulu çalışmasına veri sağlamak amacıyla, Müdürlüğümüze bağlı merkez ilçedeki ortaokul öğretmenlerine uygulama yapmak istediğine ilişkin ilgi (b) yazı ve ekleri incelenmiştir.

Söz konusu uygulamanın; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak yürürlükte olan tüm yasal düzenlemelerde belirtilen hüküm, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimi ilgili okul müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmek üzere, eğitim öğretimin aksatılmadan, ilgi (b) genelge doğrultusunda yapılması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarımızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Yasin TEPE
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
07/03/2019

Ahmet ATILKAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
İlgi (b) yazı (22 sayfa)

Adres: Aktaş mah. Şehit Güven Keskin cad. No:20 Merkez/BOLU
Elektronik Ağ: <http://bolu.meb.gov.tr>
e-posta: stratejigelistirme14@meb.gov.tr

Bilgi için: Hilal AKCALI
Tel: 0 (374) 280 14 43
Faks: 0 (374) 280 14 50

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9afb-9670-355a-bc2a-6346 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 39307281-605.01-E.4960475
Konu : Araştırma İzni Oluru
(Ayşe ASLAN GÜMÜŞ)

07.03.2019

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğü'nün (Eğitim Bilimleri Enstitüsü)
28.02.2019 tarih ve 2141 sayılı yazısı.
b) Valilik Makamının 07.03.2019 tarih ve 4905647 sayılı oluru.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Ayşe ASLAN GÜMÜŞ ün, "Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeyleri ile Örgütsel İklim Algıları Arasındaki İlişki" konulu çalışmasına veri sağlamak amacıyla, Müdürlüğümüze bağlı merkez ilçedeki ortaokul öğretmenlerine uygulama yapma talebinin uygun görüldüğüne ilişkin ilgi (b) olur ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Yasin TEPE
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Ek: Olur (1 sayfa)

Dağıtım:

1. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğüne
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)
2. Merkez Resmi Ortaokul Müdürlüklerine

Adres: Aktaş mah. Şehit Güven Keskin cad. No:20 Merkez/BOLU
Elektronik Ağ: <http://bolu.meb.gov.tr>
e-posta: stratejigelistime14@meb.gov.tr

Bilgi için: Hilal AKÇALI
Tel: 0 (374) 280 14 43
Faks: 0 (374) 280 14 50

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 23c2-0cd9-3f28-9c1e-46f3 kodu ile teyit edilebilir.

EK-4: ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEK İZİNİ

YNT: sinizm ölçeği izni

Kimden: Gamze Kalagan Kasalak (gamzekalagan@akdeniz.edu.tr)

Alıcı: ayseaslan014@yahoo.com.tr

Tarih: 11 Mart 2016 Cuma 08:59 GMT+2

Sayın Aslan,
Uyarlamasını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz.
Yalnız ben sinizm ile ilgili iki farklı ölçek uyarlaması gerçekleştirdim.
Hangisinden bahsettiğinizi öğrenebilirim yardımcı olabilirim.
İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Antalya

Kimden: ayse aslan [ayseaslan014@yahoo.com.tr]

Gönderildi: 10 Mart 2016 Perşembe 21:32

Kime: Gamze Kalagan Kasalak

Konu: sinizm ölçeği izni

Sayın Hocam,

Ben Ayşe ASLAN GÜMÜŞ. Bolu'da, Atatürk Ortaokulunda İngilizce Öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans öğrencisiyim. Araştırma teknikleri dersinde araştırma konusu olarak, Örgüt iklimi ile sinizm arasındaki ilişkiyi araştırmak istiyorum. Bu çalışmada müsaadeniz olursa sizin Türkçeye çevirdiğiniz sinizm ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Ters puanlanan maddelerle birlikte ölçeğin bir kopyasını gönderebilir misiniz? Saygılarımla.

Ayşe ASLAN GÜMÜŞ

EK-5: ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEK İZİNİ

Re: örgütsel iklim ölçeği izni

Kimden: Yahya Altinkurt (yaltinkurt@gmail.com)

Alıcı: ayseaslan014@yahoo.com.tr

Tarih: 9 Mart 2016 Çarşamba 01:00 GMT+2

Merhaba

Ölçeği ilgili makaleye atıf yaparak kullanabilirsiniz.

Başarılar dilerim

8 Mart 2016 21:03 tarihinde ayse aslan <ayseaslan014@yahoo.com.tr> yazdı:

Sayın Doç.Dr. Yahya ALTINKURT Bey Hocam,

Ben Ayşe ASLAN GÜMÜŞ. Bolu'da, Atatürk Ortaokulunda İngilizce Öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans öğrencisiyim. Araştırma teknikleri dersinde araştırma konusu olarak, Örgüt iklimi ile sinizm arasındaki ilişkiyi araştırmak istiyorum. Bu çalışmada müsaadeniz olursa sizin ve Doç. Dr. Kürşat YILMAZ Hocamızın Türkçeye çevirip geçerlik ve güvenilirliğini test ettiğiniz örgütsel iklim ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Ters puanlanan maddelerle birlikte ölçeğin bir kopyasını gönderebilir misiniz? Saygılarımla.

Ayşe ASLAN GÜMÜŞ

--

Doç. Dr. Yahya ALTINKURT
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Eğitim Fakültesi



Yılmaz-Altinkurt ÖRGÜT İKLİMİ ölçek.pdf
390.9kB

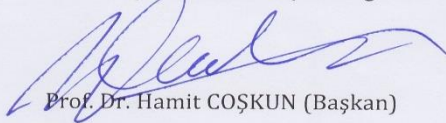
EK-6: ETİK KURUL RAPORU

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Ayşe ASLAN GÜMÜŞ
 Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
 Eğitim Bilimleri Enstitüsü
 Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Sayın **Ayşe ASLAN GÜMÜŞ**,

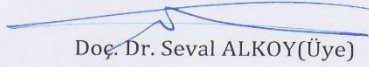
“Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeyleri İle Örgütsel İklim Algıları Arasındaki İlişki” adlı İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2018/309) kurulumuzun 27.12.2018 tarihli ve 2018/11 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur/~~bulunmamıştır~~. Bilgilerinize sunarız.

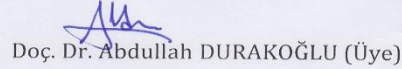

 Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

Katılmadı
 Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)


 Prof. Dr. Altay EREN (Üye)

Katılmadı
 Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)


 Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)


 Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)

Katılmadı
 Av. Zühal Demirci (Üye)

EK-7: ÖZGEÇMİŞ

1983 Ankara doğumlu olan Ayşe Aslan Gümüş, ilkokulu Sakarya İlkokulu'nda, ortaokulu 50. Yıl İzzet Baysal Ortaokulu'nda, liseyi Bolu Atatürk Lisesi'nde (Yabancı Dil Ağırlıklı) tamamladı ve 2005 yılında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Lisans Programından mezun oldu. 2006 yılından itibaren İngilizce Öğretmenliği görevine başladı. Halen Bolu ilinde İngilizce Öğretmeni olarak çalışmaktadır.

