

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

KURUM İÇİ ETKİN İLETİŞİM ORTAMI ÖRGÜTSEL
SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurettin YAZICIOĞLU

İstanbul
Ocak - 2019

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

KURUM İÇİ ETKİN İLETİŞİM ORTAMI ÖRGÜTSEL SİNİZM
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurettin YAZICIOĞLU

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

İstanbul
Ocak - 2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ



Üye Doç. Dr. Bilal YILDIRIM



Üye Doç. Dr. Ünsal Ural TOPSAKAL



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım "**Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı İle Örgütsel Siziniz Arasındaki İlişki**" adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

İmza
Nurettin VAZICIOĞLU

ÖNSÖZ

Bu araştırmada, Kurum içi etkin iletişim ortamı örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin Tekirdağ ilinde görev yapan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı her düzeydeki yönetici ve öğretmenlerin görüşleri alınarak bu görüşler arasındaki farklı veya benzer durumların ortaya çıkarılıp değişkenler üzerine analiz yapılması amaçlanmıştır.

Danışmanlığı süresince yol gösterici rehberliği ile yardımcı olan danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ e; araştırmaya görüşlerini samimiyetle belirten, yönetici ve öğretmen arkadaşlarıma; Yüksek lisansa başlama ve tez sürecinde birlik, beraberlik ve arkadaşlıklarıyla sürecin etkin bir şekilde geçmesine olumlu katkıları bulunan arkadaşlarıma; Lisansüstü öğrenim süresince bilgi ve tecrübelerini paylaşan değerli hocalarıma; Tez öğrenimim süresince kendilerine çok fazla vakit ayıramasam da gösterdikleri sabır ve anlayışları için sevgili eşim ve çocuklarıma;

En içten duygularıyla teşekkür eder, şükranlarımı sunarım...

Nurettin YAZICIOĞLU

ÖZET

KURUM İÇİ ETKİN İLETİŞİM ORTAMI İLE ÖRGÜTSEL SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİ

Nurettin YAZICIOĞLU

Yüksek Lisans Tezi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

Ocak – 2019, 105+XIV Sayfa

Bu araştırmanın amacı, kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma modeli ilişki tarama modelidir. Araştırmanın örneklemini, 2017-2018 öğretim yılında, Tekirdağ ilinde bulunan devlet okullarında eğitim öğretim faaliyetlerini gerçekleştiren 375 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, üç boyutlu “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve “Kurum İçi İletişim Etkinliği” ölçeği kullanılmıştır.

Veriler istatistik paket programı ile analiz edilmiş olup, tanımlayıcı İstatistiklerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, grup karşılaştırmalarında, cinsiyet değişkeni için bağımsız gruplarda t testi, yaş mesleki deneyim, brans, okuldaki deneyim ve okul türü değişkenleri için ise ONE-WAY ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA testlerinde post-hoc testi olarak, grup sayılarının farklı olması nedeniyle Bonferroni testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde Pearson korelasyon testinden faydalanılmıştır. Kurum içi iletişimin örgütsel sinizmi yordama gücünü belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmada p değerinin 0,05'in altında olması anlamlı kabul edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin görüşleri açısından kurum içi iletişim düzeylerinin cinsiyet yaş, mesleki deneyim, brans, okuldaki çalışma süresi, okul türü değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet yaş, mesleki deneyim, brans, okuldaki çalışma süresi, okul türü değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada örgütsel sinizm toplam puanı ile kurum etkin iletişim ortamı toplam puanı arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki ($r=-.393$) olduğu tespit

edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kurum içi etkin iletişim örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Kurum içi etkin iletişim ortamı örgütsel sinizmdeki varyansın yüzde 15'ini açıklamaktadır. Kurum içi etkin iletişim ortamının örgütsel sinizmi etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İletişim, Kurum İçi İletişim, Örgütsel Sinizm, Öğretmen Görüşleri



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND EFFECTIVE INTRA-ORGANIZATIONAL COMMUNICATION

Nurettin YAZICIOĞLU

Master Thesis Department of Educational Sciences

Department of Educational Administration

Thesis Advisor: Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

January - 2019, 105 + XIV Pages

The aim of this study is to determine the relationship between organizational cynicism and the effective intra-organizational communication environment. Research model is a relational screening model. The sample of the study consisted of 375 teachers who carried out educational activities in public schools in Tekirdağ in the 2017-2018 academic year.

In the study, personal information form, three dimensional Organizational Cynicism Scale and Effective Intra-Organizational Activity scale were used as data collection tool.

Data were analyzed by statistical package program and frequency, percentage, mean, standard deviation, group comparison, and t-test were conducted in independent samples for gender variable in analyzing descriptive statistics. ONE-WAY ANOVA test was applied for age, vocational seniority, branch, experience at school and school type variables. In Anova tests, the Bonferroni test was applied as post hoc test because the group numbers were different. Pearson correlation test was exploited to determine the relationship between the variables. Simple linear regression analysis was conducted to determine the predictive power of effective intra-organizational in organizational cynicism. In the study, the fact that p value was below 0.05 was considered significant. In the study, it was found that the effective intra-organizational communication levels did not show a statistically meaningful difference in terms of gender, age, professional seniority, branch, school working time, school type variables. It was concluded that teachers organizational cynicism levels differed statistically from gender, age,

professional experience, branch, school working time, school type variables. In the study, it was determined that there was a negative correlation between total score of organizational cynicism and total effective intra-organizational communication environment total score ($r = -.393$). Effective intra-organizational communication is a meaningful predictor of organizational cynicism, according to the results of the research. Effective intra-organizational communication is a meaningful predictor of organizational cynicism, according to the results of the research. Effective intra-organizational communication explains 15 percent of the variance in organizational cynicism. It was found that the effective intra-organizational communication environment affects organizational cynicism.

Key Words: Communication, Effective Intra-Organizational Communication, Cynicism, Organizational Cynicism, Teacher Opinions

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
BÖLÜM I.....	1
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	4
1.2.1. Alt Problemler	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Araştırmanın Amacı.....	6
1.5 Varsayımlar	6
1.6 Sınırlılıklar	6
1.7 Tanımlar	6
BÖLÜM II.....	8
2. 2.İLETİŞİM VE KURUM İÇİ İLETİŞİM KAVRAMI.....	8
2.1 İletişim Kavramı	8
2.1.1 İletişimin Tanımı ve Önemi	8
2.1.2 İletişimin Sürecinin Öğeleri	10
2.1.2.1 Kaynak.....	10
2.1.2.2 Mesaj –İleti.....	10
2.1.2.3 Kanal.....	11

2.1.2.4 Alıcı	11
2.1.2.5 Geribildirim	11
2.1.3 İletişimin Türleri	12
2.1.3.1 Kişi İçi İletişim	12
2.1.3.2 Kişilerarası İletişim	12
2.1.3.3 Kurumsal İletişim	13
2.1.3.4 Kitle İletişimi	13
2.2 Kurum İçi İletişimin Tanımı ve Önemi	14
2.3. Kurum İçi İletişim Ağ Modelleri	15
2.3.1. Çember Modeli	15
2.3.2 Y Modeli	16
2.3.1. Zincir Modeli	17
2.3.4 Merkezi Model	17
2.3.5 Serbest Model	18
2.4 Kurum İçi İletişim Çeşitleri	19
2.4.1 Biçimsel İletişim	19
2.4.1.1 Dikey İletişim	20
2.4.1.1.1 Yukarıdan Aşağıya İletişim	20
2.4.1.1.2 Aşağıdan Yukarıya İletişim	21
2.4.1.2 Yatay İletişim	21
2.4.1.3 Çapraz İletişim	22
2.4.2 Biçimsel Olmayan İletişim Kanalları	22
2.5 Kurum İçi İletişim Kanalları	24
2.5.1 Sözlü İletişim	24
2.5.2 Yazılı İletişim	25
2.5.3 Sözsüz İletişim	25

2.6.Kurum İçi İletişimi Etkileyen Faktörler	26
2.6.1 Kişisel Engeller	27
2.6.2Kültürel Faktörler.....	28
2.6.3 Fiziksel ve Teknik Faktörler	29
2.6.4 Semantik Faktörler	29
2.6.5 Zamansal Engeller	30
2.6.6 Statüden Kaynaklanan Engeller	30
2.6.7 Algılama Eksikliğinden Kaynaklanan Engeller	31
3.ÖRGÜTSEL SİNİZM	32
3.1 Sinizm Kavramı ve Ortaya Çıkışı	32
3.2 Örgütsel Sinizm Kavramı	34
3.3 Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	36
3.3.1 Beklenti Kuramı.....	37
3.3.2 Sosyal Güdülenme Kuramı	39
3.3.3 Tutum Kuramı	40
3.3.4 Sosyal Mübadele Kuramı	41
3.3.5 Atfetme Kuramı	42
3.4 Örgütsel Sinizm Türleri	43
3.4.1 Kişilik Sinizmi	44
3.4.2 Örgütsel Değişim Sinizmi	44
3.4.3 Meslek Sinizmi	45
3.4.4 Toplumsal/ Kurumsal Sinizm	46
3.4.5 İş Gören Sinizmi	47
3.5 Örgütsel Sinizmin Boyutları	47
3.5.1 Örgütsel Sinizmin İnanç Boyutu.....	48
3.5.2 Örgütsel Sinizmin Duygusal (Duyuşsal) Boyutu	50
3.5.3 Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutu	51

3.6 Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Faktörler	52
3.6.1 Örgütsel Sinizmi Etkileyen Bireysel Faktörler	53
3.6.1.1 Cinsiyet	54
3.6.1.2 Yaş	54
3.6.1.3 Medeni Durum	55
3.6.1.4 Eğitim Durumu	56
3.6.1.5 Gelir	56
3.6.2 Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler	56
BÖLÜM III	59
3.YÖNTEM.....	59
3.1. Araştırmanın Modeli	59
3.2 Evren ve Örneklem	59
3.3. Veri Toplama Teknikleri.....	61
3.4. Verilerin Analizi	62
BÖLÜM IV	64
BULGULAR VE YORUMLAR.....	64
4.1. Araştırmanın Birinci Alt problemine İlişkin Bulgular	64
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	65
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	70
4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	71
4.2. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	78
4.1. Araştırmanın Altıncı Alt problemine İlişkin Bulgular	79
BÖLÜM V	80
5.1 TARTIŞMA VE SONUÇ	80
5.2 Öneriler	88
KAYNAKÇA.....	89
EKLER.....	102

ÖZGEÇMİŞ 106



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Türleri	43
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri	60
Tablo 3. Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları	62
Tablo 4. Ölçeklere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	63
Tablo 5. Kurum İçi İletişime Ait Tanımlayıcı İstatistikler	64
Tablo 6. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Kurum İçi İletişim Puanlarını Karşılaştırmaya Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda T Testi Sonucu	65
Tablo 7. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Kurum İçi İletişim Puanlarını Karşılaştırmaya Yönelik Uygulanan Tek Yönlü Anova Testi Sonucu	66
Tablo 8. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimine Göre Kurum İçi İletişim Puanlarını Karşılaştırmaya Yönelik Uygulanan Tek Yönlü Anova Testi Sonucu.....	67
Tablo 9. Öğretmenlerin Branşına Göre Kurum İçi İletişim Puanlarını Karşılaştırmaya Yönelik Uygulanan Tek Yönlü Anova Testi Sonucu	68
Tablo 10. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimine Göre Kurum İçi İletişim Puanlarını Karşılaştırmaya Yönelik Uygulanan Tek Yönlü Anova Testi Sonucu	69
Tablo 11. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Kurum İçi İletişim Puanlarını Karşılaştırmaya Yönelik Uygulanan Tek Yönlü Anova Testi Sonucu	70
Tablo 12. Örgütsel Sinizme Ait Tanımlayıcı Özellikler	71
Tablo 13. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sinizm Puanlarını Karşılaştırmaya Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda T Testi Sonucu	71
Tablo 14. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Sinizm Puanlarını Karşılaştırmaya Yönelik Uygulanan Tek Yönlü Anova Testi Sonucu	72
Tablo 15. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimine Göre Örgütsel Sinizm Puanlarını Karşılaştırmaya Yönelik Uygulanan Tek Yönlü Anova Testi Sonucu.....	73
Tablo 16. Öğretmenlerin Branşına Göre Örgütsel Sinizm Puanlarını Karşılaştırmaya Yönelik Uygulanan Tek Yönlü Anova Testi Sonucu	74
Tablo 17. Öğretmenlerin Okulda Deneyim Düzeyine Göre Örgütsel Sinizm Puanlarını Karşılaştırmaya Yönelik Uygulanan Tek Yönlü Anova Testi Sonucu.....	75

Tablo 18. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Örgütsel Sinizm Puanlarını Karşılaştırmaya Yönelik Uygulanan Tek Yönlü Anova Testi Sonucu.....	76
Tablo 19. Örgütsel Sinizm İle Örgütsel İletişim Arasındaki İlişki	78
Tablo 20. Kurum İçi İletişime Göre Örgütsel Sinizmi Yordamak İçin Yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu	79



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. İletişim süreci	10
Şekil 1.2: Çember Modeli	16
Şekil 1.3: Y Modeli	16
Şekil 1.4: Zincir Modeli	17
Şekil 1.5: Tekerlek (Merkezi) Model	17
Şekil 1.6: Şebeke Türü İletişim (Serbest) Yapısı	18
Şekil 1.7: Formal İletişim İnfomal İletişim	19
Şekil 2.1 Düşünce Davranış Boyutu	48



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmanın konusu, amacı, önemi, tanımları, sayıltıları ve sınırlılıkları yer almaktadır. Kurumlar kendi bünyelerinde iletişimi engelleyen birçok etmen barındırabilir. 21.yüzyıl bilgi ve iletişim çağı olarak anılmakla beraber teknolojik gelişmelere paralel olarak kişilerarası etkin iletişim giderek zayıfladığı kanısı toplumun bütün kesimlerinde hâkim bir fikir olduğu söylenebilir.

Okulların da çevrelerinden etkilenen açık bir sistem olduğu düşünüldüğünde bu durumdan etkilenmemesi olağan olmayabilir. Günlük hayatta etkin iletişim kuramamak, yaşam kalitesini olumsuz yönde ciddi bir şekilde etkilediği insan ilişkilerine de zayıflattığı düşünüldüğünde okul olarak isimlendirilen canlı açık sistemi oluşturan unsurların etkili iletişim ortamı oluşmadığı durumlarda ilişkilerin zayıflaması ihtimaldir. Bu nedenle okul yöneticisi ve öğretmenlerin kurum içi etkin iletişim becerilerinin gelişmiş olması gerekir. Etkili iletişim etkili okul için gerekli etmen olabilir.

1.1 Problem Durumu

Eğitim, sosyal, kültürel, politik, ekonomik yönleri ve işlevlerinin yanında ulusal ve uluslararası yönleri ve işlevleri de olan bir konu ve bir sistem olarak ele alınmaktadır. Eğitim sistemlerinin oluşturulmasında ve yürütülmesinde bu yönlerin bir arada ele alınması gereklilik olarak düşünülmektedir (Şişman, 2010:6). İnsanlar belirli amaçlarını gerçekleştirmek, ihtiyaçlarını gidermek için toplumdaki diğer insanlarla birlikte hareket etmek zorundadır. Bu sebeple iki ya da daha çok bireyin bir hedefe erişmek amacıyla bir arada bulunması gerektiği her durumda örgütün varlığından söz etmek mümkün olduğu için örgütlerin varlığının da insanlık tarihi kadar eski olduğu söylenebilir (Bayrak, 1995:34).

Gürgen'e (1977) göre örgüt; belirli hedefler çevresinde bir araya gelmiş kişilerin gerekli diğer fiziksel unsurlarla oluşturdukları yapısıdır. Örgütlerin ana unsuru insandır.

Örgütler insanları faaliyetleri sonucunda belirlenen hedeflerine ulaşabilirler. Örgütü sosyal ihtiyaçların bir kısmını karşılamak üzere, önceden belirlenmiş hedeflere erişecek işleri yapmak için güçlerini eş güdümlenen bireylerden meydana gelen, bir sistem olarak da tanımlanabilir. Örgüt, beşeri ve fiziki kaynakların eş güdülenmiş olarak bir araya getirildiği sistemdir. Örgütler, çevreden birtakım girdileri alıp enerjiye dönüştüren ve çıktılarını yine çevreye veren açık sistemlerdir (Can, 1991).

Okul Eğitim sisteminin en işlevsel parçasıdır. Aynı zamanda okul, toplumsal bir kurum olan eğitim sisteminin formel örgütüdür. Eğitim örgütleri olarak okullar kendi çağlarının gereklerine göre düzenlenmesi gereken kurumlardır. Okulda eğitim işlevinin gerçekleştiği açık sistemdir. Okul örgüt olarak eğitim yönetiminin bağımlı bir değişkeni konumundadır (Açıkalın, 1997:1). Okul; birey ve gruplar arasında oluşan veya oluşturulan iletişim yumağından ibarettir. Okulun sıcak, soğuk veya ılıman iklimini ortaya çıkaran öge, okul içindekilerinin birbirleri ve çevreleri ile yaşadıkları yoğun ve karmaşık iletişim ağıdır. Bu nedenle etkili iletişim eğitim kurumları için önemli bir işlevi yerine getirdiği söylenebilir. Sosyal bir varlık olan insan çevre ile devamlı olarak etkileşim içerisindedir. İletişim; yaşamımızın bütününe kapsayan, canlı olmanın gerektirdiği etkinliklerin bütünüdür (Açıkalın, 2015:8).

Biyolojik bir varlık olan bireyin sosyal bir varlığa dönüşmesini sağlayan en önemli etmen iletişimdir (Vural, 2014:5). İletişim; Duygu, düşünce, fikir, bilgi ve kültürü kapsayan anlamların semboller yardımıyla aktarıldığı bir süreçtir (Tutar, 2003: 34). En kısa tanımı ile iletişim kaynaktan hedefe ileti gönderim sürecidir. İnsan hayatının temeli bir iletişim süreci olarak görülebilir, bu bakımdan yaşamın niteliği etkili iletişimle ilgilidir. Her çeşit türdeki örgütler için, iletişim sürekli ve devamlı olarak var olan bir etkinliktir. Zira bireyler kurum içerisinde iletişim kanalı ile ilişki kurabilirler ve örgütsel etkinliklerden haberleri olur. İletişim, kurum içerisinde yönetsel faaliyetlerin etkin bir şekilde amaca ulaştırılmasında etkin bir rol oynar (Budak ve Budak, 2010:183).

Kurum içi iletişim kurumun işleyişine katkı sunmak ve kurumu önceden belirlenmiş hedeflerinin elde etmesini sağlamak amacıyla hem kurumu meydana getiren çeşitli kısım ve bireyler, hem de kurumun çevre ile arasında girişilen bilgi ve düşünce alış-verişi ya da bölümler arası gereken ilişkilerin oluşmasına imkân tanıyan süreçtir. Kurumdaki bireyler ve gruplar arasındaki olması gereken etkileşimi sağlayan ana

unsur iletişimidir. Kurum içi iletişim olmadan herhangi bir kurumsal eylemin ya da yönetim sürecinin başarılması imkânsızdır. Ayrıca kurumların çevreleriyle sağlıklı iletişim kurabilmesi için kurum içi etkin iletişim ortamının mükemmel bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Kurumun iletişim etkinlikleri bütüncül bir şekilde ve ilgili bölümlere koordinasyon içinde gerçekleştirilmesi gerekir (Vural, 2014:174). Bu eşgüdüm sağlam temellere oturtulmadığı zaman kurumlar kendi içlerinde sorunlar yaşayabilir. Kişilerarası iletişim etkinliklerinde başarılı olan, başkalarıyla etkili bir şekilde iletişime giren kişilerin hayatta mutlu ve daha başarılı olacakları düşünüldüğünde kurumların hedeflerine ulaşmak için kendisi ve çevresiyle etkin iletişim ortamı oluşturulması gerekebilir.

Girdisi ve çıktı insan olan eğitim örgütleri, çevresiyle sürekli olarak etkileşimde bulunan bir yapıya sahiptir. Hemen hemen bütün örgütlerde olduğu gibi okullar da kendi içlerinde iletişime engel olan teşkil eden birçok etmen barındırabilir. Okul gibi insan temelli kurumlarda bireylerin birbirlerini anlamadan birbirlerine bir şey öğretmeleri, işbirliği içinde eşgüdümlü olarak hareket etmeleri mümkün değildir. İletişimin zayıf olduğu kurumlarda her türlü faaliyet, eylem, davranış yüzeyseldir. Buradan hareketle okuldaki sorunlarının temelinde yatan gerçeğin iletişimsizlik olduğu söylenebilir. İletişimin zayıf olduğu kurumlarda da birçok sorun oluştuğu yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur (Açıkalın, 2015:25). Bunlardan bir tanesi de sinizm olarak düşünülmektedir. .

Sinizm; negatif duyguların eşlik ettiği hayal kırıklığı ile kuşku kanısından meydana gelen bir tutumdur. Bu durum sinizmin toplumun bütün kesiminde ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Sinizme ilişkin en genel düşünce; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin şahsi çıkarlara kurban edildiği yönündedir (James, 2005; akt. Erdost ve ark., 2007:514).

Bireylerin çalıştıkları kuruma karşı sahip oldukları olumsuz tutumları ve bu tutumların bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarıyla açığa çıktığı bir süreci ifade eden örgütsel sinizm, personelin çalışma hayatındaki bir takım faktörleri çeşitli yönleriyle etkilemektedir. Sinizmin çalışma hayatında yaşandığı ve konunun kurumsal bir olguya dönüştüğü durumlarda da, kurumlar örgütsel sinizm sorunu ile karşı karşıya gelmektedirler. Kurumlarda çalışan bireylerin bazen birbirleri ile bazen de yönetim ile aralarında ortaya çıkan güvensiz ilişkiler, ihtimaldir ki örgütün işleyişinde önemli

sıkıntılara yol açabilir. Bu sıkıntılardan bir tanesi de kurum içi etkin iletişim ortamının zayıflayacağı olasılığıdır. Çünkü ortak amaca ulaşmak için aynı ortamın paylaşıldığı örgütlerde çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile kurulamayan iletişim ortamı sonucunda örgütsel sinizmin daha fazla tetiklendiği düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen benzer araştırmaların yaygın olmadığı söylenebilir. Yapılmış olan araştırmalarda ise farklı örneklem grubunda çalışma yapılmasının önerildiği görülmüştür. Bu amaçla bu çalışma kurum içi etkin iletişim ortamının örgütsel sinizm ile ilişkisinin var olup olmadığına ve varsa birbirilerini nasıl etkilediğini araştırmaya yöneliktir.

1.2. Problem Cümlesi

Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.2.1. Alt Problemler

Yukarıda belirtilen temel problem doğrultusunda, bu araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurum içi iletişim ortamına ilişkin görüşleri ne düzeydedir?
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurum içi iletişim ortamına ilişkin görüşleri aşağıdaki değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - a. Cinsiyet
 - b. Yaş
 - c. Mesleki Deneyim
 - d. Branş
 - e. Kurumdaki çalışma süresi
 - f. Okul Türü
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ne düzeydedir?
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları aşağıdaki değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- a. Cinsiyet
 - b. Yaş
 - c. Mesleki Deneyim
 - d. Branş
 - e. Kurumdaki çalışma süresi
 - f. Okul Türü
5. Öğretmen görüşlerine göre kurum içi etkin iletişim ortamı algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ilişki var mıdır?
6. Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin kurum içi etkin iletişim ortamı örgütsel sinizmi yordamakta mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

İnsan çevresiyle sürekli iletişim ve etkileşim kurarak gelişir. İletişime dayanan toplumsal etkileşimler aracılığıyla bireyler dış dünyayı oluşturacak anlamlar oluşturur ve bu anlamlara göre davranır. Eğitim örgütleri olan okulların amacı insan davranışlarını, belirli plan, program ve yöntemlere uygun olarak istendik ve olumlu yönde değiştirmek, geliştirmektir. Eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısı insandır. Temel amacı insan odaklıdır.

Açıklan' a (2015: 35,36) göre okul, bir tür birbirine bağımlı ilişkiler ağıdır. Bu ağın etkililiğini de belirleyen iletişimdir. Bir başka ifadeyle okuldaki yaşamın niteliğini, okul çalışanları ile paydaşları arasındaki iletişimin kalitesi belirlemektedir. Okul birey ve gruplar arasında oluşan veya oluşturulan iletişim etkinliğinden ibarettir. Bu bakımdan yönetici ve öğretmenlerin iletişimi tasarlamak ve uygulamaya koyma çabaları okuldaki öncelikleri arasında olması beklenebilir.

Günümüzde sosyal, ekonomik, politik ve kültürel alanda meydana gelen değişim ve gelişim eğitim örgütleri olan okulları da etkilemiştir. Günümüzde çalışanlar ve paydaşlar arasında bir etkileşim kurulması, görev sorumlukların paylaşılması anlayışı kurumlarda kabul edilen bir anlayış olarak çıkar. Bu durumun iletişim etkinliğinin önemini daha da ön plana çıkardığı söylenebilir (Akın, 2015:189). Eğitim örgütlerindeki çalışanların iletişim etkinliğinin niteliği örgütü belirlenen hedeflere ulaştırmada etkin olduğu söylenebilir. Kurum içindeki etkin iletişim çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirleyebilmektedir. Personelin örgütsel sinizm düzeyleri

örgüt içindeki iletişimi Tınaztepe (2012), iş doyumunu Şirin (2011), örgütsel bağlılığı Demirçelik (2017) etkilemektedir. Özellikle toplumların geleceğini şekillendiren öğretmenlerin sağlıklı ve mutlu bir ortamda çalışmalarını sağlıklı nesillerin yetiştirilmesinde etken olabilir. Bu nedenle öğretmenlerin daha başarılı olabilmeleri için örgüt içinde oluşabilecek bazı olumsuz durumların örgüt içi etkin iletişim ortamı ile ortadan kaldırılabileceği veya en aza indirgenebileceği düşünülmektedir. İletişimin örgütsel, toplumsal, bireysel yaşam üzerindeki etkisi düşünüldüğünde kurum içi etkin iletişimin örgütsel sinizm düzeyine etkisi olabileceği düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi Tekirdağ ilinde görev yapan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul, ortaokul ve lise öğretmen ve yöneticilerinin görüşleri açısından incelemektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1.5.Varsayımlar

Bu araştırmada; araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin veri toplama aracına doğru, tarafsız ve samimi cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

1.6.Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2017-2018 öğretim yılında Tekirdağ ili genelinde her tür ve düzeydeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

1.7.Tanımlar

İletişim: Çeşitli semboller (dil, işaret, vücut duruşu vb.) aracılığıyla insanlar arasında duygu, düşünce ve bilgilerin aktarılması sürecini ifade etmektedir. (MEB, 2012)

Kurum İçi İletişim: Örgüt içi ve örgüt çevresiyle arasındaki iletişimi ifade eder (MEB, 2012).

Örgütsel Sinizm: Örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile karakterize edilen genel veya spesifik tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996, Akt: Özler, Atalay ve Şahin, 2010).



BÖLÜM II

LİTARATÜR TARAMASI

İLETİŞİM VE KURUM İÇİ İLETİŞİM KAVRAMI

Bu bölümde iletişim ve kurum içi iletişimle ilgili alanyazın taraması ve bu konularla ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1 İletişim Kavramı

İletişim, Latincedeki tanımı bir birlikteliği, sosyalleşmiş olmayı, toplu halde yaşamayı ifade eder. Türk Dili asıllı bir sözcük iletişim Eski Türkçe de “elt” kökünden gelmektedir (Kaya, 2016:3). İletişim kavramı sosyoloji, psikoloji, yönetim bilimleri, dilbilim, v.b. birçok disiplinin ilgi duyduğu kavram hakkında ortak bir tanıma ulaşmak oldukça zordur. Aşağıda iletişimin tanımı ve önemi ile ilgili açıklamalar yapılacaktır.

2.1.1 İletişimin Tanımı ve Önemi

İnsan psikolojik, sosyal ve toplumsal bir varlık olması nedeni ile çevresiyle sürekli olarak etkileşim içindedir. Bireyin biyolojik bir varlıktan toplumsal bir varlığa dönüşmesini sağlayan en önemli unsurun iletişim oluşunu söylemek mümkündür. İletişim insanın doğumundan itibaren ölümüne kadar sürekli olarak girdiği bir süreçtir. İletişim etkinliği ile insan başkalarını anlar, kendini dünyaya hazırlayacak bilgiler edinir (Güngör, 2011: 17).

İletişim; bilgi, fikir, düşünce, duyguların bir kişiden diğerine aktarılması sürecidir (Eren, 2011: 425). İletişim, belirli bir mesajın belirli bir alıcıya, belirli bir kanalla, belirli bir etkiyi bırakması amacıyla iletilmesi sürecidir (Laswall, 1971 akt: Turan, 2014). İletişim, bilgi, fikir, duyu, tutum ve düşüncelerle davranış biçimlerinin belirli bir gönderici ile alıcı arasındaki bir ilişki yoluyla bir insan ya da insanlardan diğerine bazı kanallar aracılığıyla imgeler vasıtasıyla aktarılması sürecidir (Yüksel, 2011: 11).

Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre ise iletişim; duygu ve düşüncelerin akla uygun şekilde başkalarına aktarılması, bildirim ve haberleşme olarak tanımlanmaktadır

(Vural, 2014: 5). Cüceloğlu'na (2012: 6) göre iletişim; iki birim arasında birbiriyle ilişkili mesaj alışverişidir. İletişim; bireyler arasında anlamları ortak kılma sürecidir (Güney, 2015: 209). İletişim kısaca bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma sürecidir (Dökmen, 2013). İletişim organizma olarak var olmanın, psikolojik ve kültürel bir varlık olarak çevreyi anlamlandırmanın aynı zamanda bireyin kendisini bu çevre içerisinde konumlandırmasının temelidir (Kaya, 2016: 4).

Turan'a (2014) göre her bilim dalı iletişimi kendi alanına göre incelemiş ve tanımlamıştır. Bununla birlikte tanımlamalardan çıkacak ortak noktaları kısaca şöyle özetleyebiliriz.

- İletişim toplumsal yaşam için vazgeçilmez süreçtir.
- İletişim mesajı gönderen ile mesajı alan arasındaki sürekli bir etkileşimdir.
- İletişim insanları birbirine bağlayan süreçtir.

İletişim kavramı hakkında literatür incelendiğinde değişik tanımlamalar yapıldığı gözlemlenmiştir. Ancak tanımların ortak noktası iletişim karşılıklı olarak duygu, düşüncelerin anlamlı semboller yardımıyla aktarılması sürecidir.

İletişim, toplumsal yaşamın içinde olan bütün bireyler için önemli olan bir konudur. Başka bir ifadeyle iletişim bireyin ailesi, çevresi, iş hayatı için öneme olan sosyal bir olgudur. Kurumsal yapının özünü oluşturan iletişim sistemi, gruplar ve örgütler arasında mesaj alış-verişini kurmayı hedefleyen bir süreçtir (Güney, 2015: 209).

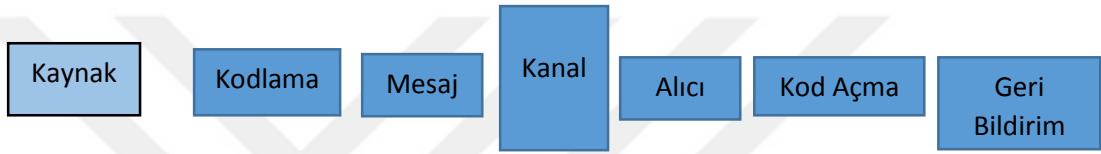
Toplumsal bir varlık olan insanın etkileşim içinde olduğu her yerde, her kurumda diğerleriyle etkileşim içinde olması beklenen bir durum olduğu kadar aynı zamanda bir gereksinimdir. Örgütlerde bireylerden oluşur. İnsanların iletişim kurmadan yaşamasından söz etmek mümkün olmadığı düşünüldüğünde iletişim olmadan bir örgütün oluşturulması, çağın gereksinimlerine tepki vermesi ve hedeflerine ulaşabilmesi mümkün olmayabilir. Kurumlar varlıklarını devam ettirebilmek için kurumsal yapının her yanını saran ve kurumsal tüm sistemleri birbirine bağlayan iletişime gereksinimleri vardır. İletişimin örgütlerdeki rolünü kan dolaşımının insan vücudundaki oynadığı role benzetilebilir (MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI (MEB), 2015).

İletişim yetersizlikleri kişiler arası iyi ilişkilerin gelişmesine engel olduğu bilinmektedir. Bu durum örgütlerde isteklendirmenin düşmesine dolayısıyla

verimsizliğe ve kalitesizliğe etken olabilmektedir. Kurumlar çağımızın rekabet ortamında ayakta kalabilmek, varlıklarını devam ettirebilmek için kendilerini ifade etmeleri gerekmektedir. Kurumların amaçları doğrultusunda sadece işlerini yapmaya devam etmeleri onların iletişim çağı olarak ta anılan 21.yüzyılda geride kalmalarına sebebiyet verebilir ve amaçlarından uzaklaştırabilir (Karsak, 2016: 27).

2.1.2 İletişimin Sürecinin Öğeleri

Süreçler zincirlemesi olan iletişim sürecinin kaynak, kodlama, mesaj, kanal, alıcı, kod açma, geri besleme olmak üzere öğeleri bulunmaktadır.



Şekil 1.1. İletişim süreci (Güney, 2015: 221)

2.1.2.1 Kaynak

İletişim sürecinin başlaması için öncelikle bir kaynağa ihtiyaç vardır. Kaynak mesajı ileten insan ya da insan gruplarıdır. Kaynak mesaj göndererek iletişim başlatan öğedir. Kaynak gönderilecek bir mesajın kollayıcısıdır (Budak ve Budak, 2010: 186). İletişim duygu, düşünce, bilgi vb. kişi ya da kişilere aktarımını sağlayacak olan bir kaynağın varlığını zorunlu kılar. Kaynağı iletişim becerisi, tutumları, deneyimi ve bilgisi, toplumsal ve kültürel özellikleri kaynağı etkileyen çeşitli durumlardır (Güney, 2015: 222).

2.1.2.2 Mesaj –İleti

İletişim sürecinde hedefe iletilmek istenen her şey mesaj-iletidir. Mesaj ya da ileti kaynak tarafından aktarılanların sembolik ifadesidir. (Vural, 2014: 7). Mesaj göndericinin fikir, düşünce, arzu, istek ve verilerini belirten sembollerdir (Koçel, 2003). Mesaj kaynağın fiziksel bir çıktısıdır. Konuşulan ve yazılan kelimeler, grafik ve çizimler ile jest ve mimikler alıcıya gönderilen mesajı oluşturur. Mesaj göndericinin

iletmek istediği anlamı temsil eder (Eren, 2011: 430). İletilen her mesajın kaynak tarafından bir anlam ifade eder ve kaynak alıcı birey ile bu anlamı paylaşmaktadır. Ancak alıcı gönderilen mesaja kaynağın yüklediği anlamı yüklemeyebilir (Kaya, 2016: 8).

2.1.2.3 Kanal

Mesajların alıcıya iletilme yoluna kanal denir. Kanal, mesajı kaynaktan alıcıya ulaştıran yollarının bütünüdür. Kanal işlevini gören iletişim araçları göze, kulağa ve diğer duyu organlarına hitap edebilir (Güney, 2015: 227). Bir başka deyişle kanal; mesajın göndericiden alıcıya ulaşmasını sağlayan iletişim unsurudur. Bu unsurlar kişilerarası iletişimde tv, radyo, dergi, gazete, sinema, internet vb. olabilmektedir (Kaya, 2016: 8). İletişim sürecinde kullanılan kanalların kapasitesi, mesajların iletilmesinde önemli bir durumdur. Kanalların kapsama alanı ne kadar fazla ise, iletişim o denli etkili olur.

2.1.2.4 Alıcı

Hedef (Alıcı) iletişim sürecinde kaynağın gönderdiği mesajı alan kişi, grup ya da kitle olarak açıklanabilir. Alıcı işaret biçimine dönüşmüş olarak kanaldan gelen mesajları alan öğedir (Cüceloğlu, 2012: 73). Alıcı gönderilen mesajı bilgi haline getiren ona anlam yükleyen kişi ve kurumlardır. İletişimin tamlığı, mesajın alınmasına bağlıdır. İletişimde alıcıdan beklenen kendisine gönderilen mesajı alıp, bu mesaja doğru anlam yükleyerek buna uygun davranış göstermesidir (Budak ve Budak, 2010: 189).

2.1.2.5 Geribildirim

Geri besleme olarak adlandırılan geribildirim gönderici ve alıcı arasında geriye doğru bilgi aktarımı olarak tanımlanabilir ve iletinin hedef tarafından anlaşılma durumunu, ne derece algılandığının, nasıl yorumlandığının gönderici tarafından bilinmesine olanak sağlar (Vural, 2014: 10). Bir alıcı, mesajın kodlarını çözdükten sonra, mesaja belli bir anlam bağlayarak bir gönderici yani kaynak durumunda düşer. Geri bildirim alıcının, kaynağın mesajına verdiği yanıtıdır (Güney, 2015: 230).

2.1.3 İletişimin Türleri

Literatürde iletişim alanında çeşitli sınıflamalara rastlanmaktadır. Ancak yaygın olarak dört iletişim çeşidinden bahsedilmektedir.

2.1.3.1 Kişi İçi İletişim

Bir kişinin düşünmek, duygulanmak, kişisel gereksinimlerinin farkına varmak, iç gözlem yapmak, kendine sorular sormak, kendine sorduğu sorulara cevaplar üretmek gibi etkinlikleri, iç iletişim sayabiliriz. İnsanlar kendi içlerinde bir takım mesajlar üretirler ve bunları yorumlayarak kişi içi iletişimde bulunurlar (Dökmen, 2013: 39).

Bireyin kendi dünyasında kendi düşünce sistemi ile kurmuş olduğu iletişim ile diğer insanlarla kurmuş olduğu iletişim arasında fark olmadığı söylenebilir. İnsan düşünce sisteminde mesajlar oluşturur, bu mesajları bir yerlere iletir ve bu mesajlara yönelik geri bildirimler oluşturur, bu mesajları alır, yorumlar, açar ve yeniden mesajlar üretir. Tüm bu iletişim süreçlerinde iletişimin başlangıcı ve sonu kişinin kendisidir (Kaya, 2016: 18).

2.1.3.2 Kişilerarası İletişim

Birey, ilişkileri içerisinde sürekli olarak tanımlanabilen bir varlıktır. Başkalarıyla hiç iletişim kurmayan bir birey düşünülmesi olanaksızdır (Cüceloğlu, 2012: 13). Kişiler arası iletişim birden fazla insan arasında bilgi, duygu, düşünce ve yaşantıların paylaşılması sürecidir. İnsanın iletişim sürecinde hem kaynak hem de alıcı olması durumunda gerçekleşen iletişim kişilerarası olarak adlandırılabilir (Güney, 2015: 214).

Kişilerarası ilişkiler iletişimin yanı sıra duygu, düşünce ve davranış bileşenlerini içerdiği; “duyguların” ve “karşılıklılık” kavramlarının temel öğelerini oluşturduğu söylenebilir. Birey diğerleri ile etkileşime girerken; duygu, düşünce ve davranışları hem karşı tarafı etkilemekte hem de karşı taraftan etkilenmektedir (İmamoğlu, 2003). Bu etkileme ve etkilenme düzeyleri kişiden kişiye değiştiği söylenebilir.

2.1.3.3 Kurumsal İletişim

Kurumsal iletişim birey ve bireyler kümesinin ötesinde kurumun, mekanizması ve amaçlarının gerçekleşmesi ile yakından ilişkilidir. Kurumsal iletişim kurumun işleyişini ve amaçlarını gerçekleştirmek için çeşitli bölümler arasında ve kurum ile çevresi arasında sürekli bir bilgi ve düşünce alışverişini sağlayan toplumsal bir süreçtir (Güney, 2015).

Örgütsel iletişim örgütün belirli bölüm ve öğelerini birbirine bağlayan aralarında gerekli ilişkilerin kurulmasını ve sürekliliğini sağlayan araçtır (Gürgen, 197: 33). Kurumsal iletişim kurumu oluşturan öğeleri arasında ilişki oluşturarak kurumu dinamik ve canlı tutar. Tüm örgütlerin belli bir yapısı vardır. Bu yapı içerisinde çeşitli roller ve statüler önceden belirlenmiştir. Bir kurum içerisinde birey bu rollerden veya statülerden birini işgal eder ve ondan işgal ettiği pozisyona uygun davranışlar sergilemesi beklenir. Davranışlar kurum içindeki pozisyona uygun değil ise kurumsal iletişimle ilgili sorunlar çıkabilir (Kaya, 2016: 19).

Kurumların ya da kuruluşların iletişim faaliyetlerinin bir bütünlük içinde ilgili bölümlerle eşgüdüm içerisinde yürütülmesi gerekmektedir. Kurumsal iletişim faaliyetleri planlamak, yönetmek, uygulamak ve değerlendirme yaparak iletişim faaliyetlerine yön vermek için yönetim ekibi ile sürekli işbirliği içinde çalışmaktır (Vural, 2014).

2.1.3.4 Kitle İletişimi

1950’li yıllardan itibaren kitle iletişim alanında teknolojik gelişmeler hızlı biçimde ilerlemiş ve bu alanda devrimsel nitelikte gelişmeler olmuştur. İletişim alanındaki hızlı değişimler toplumları ‘enformasyon toplumu’ ya da ‘iletişim toplumu’, içerisinde yer alınan çağın da ‘uzay çağı’ ve ya ‘iletişim çağı’ şeklinde isimlendirilmesine yol açmıştır (Erdem, 2014: 64) .

Nerdeyse hayati bir gereklilik biçimine gelen kitle iletişimi araçlarının bireylerdeki etki alanı, bu araçların işlevlerini de gündeme getirmiştir. Bireyler eğitim ortamı da

dahil olmak üzere sürekli olarak kitle iletişim mesajları ile karşı karşıya kalmaktadır. Kaya'ya (2016: 20) göre kitle iletişimi belirli bir kaynaktan belirli bilginin belirli amaçlarla televizyon, gazete, dergi, sinema gibi iletişim araçları ile toplumun bütününe değilse bile büyük bir kesimine tek yönlü iletişimi olarak tanımlanabilir.

2.2 Kurum İçi İletişimin Tanımı ve Önemi

Kurum içi 21.yy rekabet koşullarından yaşamlarını sürdürebilmeleri, verimliliğin artması, örgütsel imajın oluşturulması için öncelikle düzenli ve etkin olarak kurum içi iletişim yapısının oluşturulması ile mümkün olabilir. Amaçları ne olursa olsun kurumlar; toplumsal yapının bir parçasını oluşturmaktadır. Bir kurumdaki etkililiğin ve verimliliğin sağlanması ancak örgütteki etkin iletişim ortamı ile olasıdır (Vural, 2014: 137).

Kurum içi iletişim Koçel'e (2003) göre bir kurumun farklı birimleri ve personeli arasındaki bilgi, algı, anlayış, veri, duygu, düşünce, yaklaşım içinde kullanılan her türlü yöntem, araç, gereç ve tekniği ile bu iletişimdeki çeşitli kanalları ve yazılı, sözlü, sözsüz her türlü mesaj şeklini içermektedir. Kurum içi iletişim; iki ya da daha fazla birey arasında veri, fikir, düşünce, anlam, duygu ve tutumların belli bir sonuca ulaşmak veya etkilemek amacıyla sembollere dönüştürülerek belirli kanallar vasıtasıyla aktarılması, anlaşılması ve davranışa dönüştürülmesi sürecidir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 3).

Türkmen'e (1996) göre ise kurumun amaçlarına ulaşmak üzere yönlendirme, eşgüdüm ve denetim gibi faaliyetleri gerçekleştirmek amacıyla örgüt içinde ve dışında sürdürülen bilgi alış-veriştir. Kurum içi iletişim kurumun misyon ve vizyonuna bağlı kalmak şartı ile, kurumun işleyişini sağlamak için kurumu meydana getiren birimler, kurum ve kurumun çevresi arasındaki sürekli olarak bilgi ve düşünce alış verişine dayanan süreçtir (Hara, 2008).

Günümüz örgüt hayatında iletişimin önemine sürekli olarak dikkat çekildiği söylenebilir. Ayrıca çağdaş yönetim yaklaşımları iş görenlerin maddi beklentilerinin yanı sıra manevi beklentilerinin de karşılanması örgütlerdeki başarıyı olumlu yönde etkileyebilmektedir. Çalışanların bu beklentilerin karşılanmaması durumunda iş veriminin de düşebileceği yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıktığı

gözlenmektedir. Bu koşulların sağlanabilmesi çalışanın maddi ve manevi beklentileri olan bir birey olduğunun farkına varılması etkili bir kurum içi iletişim sağlanabilir.

İş görenler, kendilerinden yapılması istenilenlerin neler olduğunu ve bunu isteklerin amacını, üstlerinin kendilerinden neler beklediğini bilmek isterler. Aynı zamanda iş performanslarının üstlerince nasıl karşıladığını bilmek personelin isteklendirme düzeyini artıracaktır. Bu durumu sağlamak ancak kurum içi iletişim ortamının gelişmesiyle mümkün olabileceği söylenebilir.

Kurumsal bileşenler arasındaki ileri dayanışma ve eşgüdüm, çalışanlar arasındaki uyum ve iyi ilişkilere temel oluşturan iletişime dayanır. Bu uyum ve ilişkileri yani etkin iletişimi sağlamak hem örgütsel motivasyonu artıracak hem de örgütü oluşturan elemanlar arasında güçlü bir bağ kuracaktır. Aynı zamanda etkin iletişim kişisel tatmin ve başarı için de önemlidir. İletişim ile kurum personeli zihinlerindeki kavram ve fikirleri açıklığa kavuşturur, başkalarını anlar, onlarla çalışabilir ve onları etkilerler (Halis, 2000: 218).

2.3. Kurum İçi İletişim Ağ Modelleri

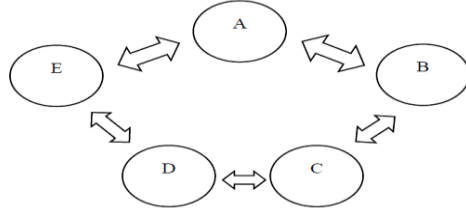
Kurum içi iletişim ağ modelleri, kurum personelinin kendi aralarındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkar. Bu bakımdan kurum içi bilgi alışverişinde, bireyler arası etkileşimde ve kurumun paydaşları arasındaki iletişimde önemli bir yere sahiptir. (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2012: 98-100).

Kurum içi iletişimde birden fazla kaynak ve birden fazla hedef bulunmaktadır. Bu nedenle kaynak ve alıcıların karşılıklı iletişimi, örgütte iletişim ağları oluşturur. İletişim modelleri biçimsel yapılarına göre beş temel modelde incelenmektedir (Vural, 2014).

2.3.1. Çember Modeli

Çember modelde belirgin bir lider yoktur. Grup üyelerinden herhangi bir iletişim başlatabilir. Bu yönüyle demokratik bir yapıya sahiptir. Lider kişileri etkileyerek bir oluşuma yol açan ya da bir olayı, oluşumu hızlandıran rolü oynar ve grup üyeleri yüksek morale sahiptir (Budak ve Budak, 2010: 194). Grup üyelerinin birbirleriyle iletişim

olanaklarının bir hayli fazla olduğu bu modelde bir tek kişinin iletişim kurması zordur (Vural, 2014).

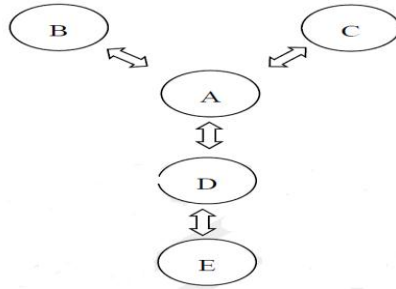


Şekil 1.2: Çember Modeli (Eren, 2011: 440).

İletişimin merkezinde belli bir kişinin olmaması neden ile bireylerinin tamamının katılımı nedeniyle demokratik bir yapı olduğu için belirli bir lider yoktur ve iletişimi herkes başlatabilir.

2.3.2 Y Modeli

Daha az sayıda iletişim yoluna sahiptir. Y modelinde, liderlik doyumu, merkezileşme derecesi ve iletişim hızı yüksek, kişisel tatmin ve bilginin doğruluk derecesi yüksek, grup tatmini ile haberleşme kanal sayısı düşüktür (Vural, 2014: 119).



Şekil 1.3: Y Modeli (Eren, 2011: 440).

Şekil de görüldüğü gibi “A” bireyi iletişimin merkezidir. Veri “A” ya kademeli olarak gelir. Başlangıçta açık ve demokratik görünüme sahip olan, daha sonra kapanarak otokratik grup yapısına dönüşen iletişimi özgülleştirmektedir (Budak, 2010: 193).

2.3.3 Zincir Modeli

Bu modelde iletişim grup üyelerinin birbirine yakınlığına göre işlediğinden, grubun üyelerinden bazıları izole olabilir. Böylece iletişim işlevsel özelliğini kaybederek, kişilerarası ilişkiler ve grup verimliliği açısından olumsuzluklar içeren bir model meydana gelir (Vural, 2014: 120).

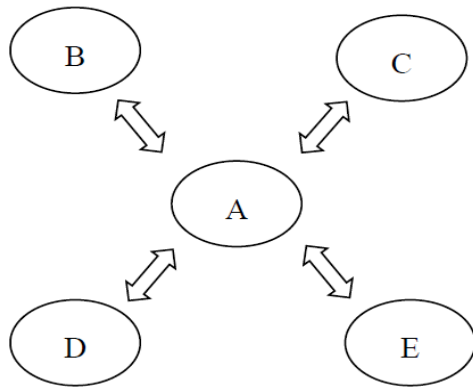


Şekil 1.4: Zincir Modeli (Eren, 2011: 440).

Bu modelde iletişimin ana ögesini oluşturan A kişisi diğer üyelerinden (B-C-D-E) kendisine bilgi iletilmesi işlevini üstlenmektedir. Bu modelde, A kişisinden ne kadar uzaklaşırsa, personelin güdülenme düzeyi ve verimi de o derece olumsuz etkilenir. İletişim diğer kişilerin arasındaki ilişki durumuna göre şekillenmektedir (Sabuncuoğlu & Gümüş, 2012: 102).

2.3.4 Merkezi Model

Bu modelde lider yapının ne kadar merkezindeyse, o doyumuna ulaşması olasıdır. Merkezde olması, onun daha çok bilgi aldığını ve yolladığını olan bitenden haber dar olduğunu sorunları çözmeye muktedir olduğunu gösterir. Aynı zamanda merkezi modelde merkezde yer alan liderin, algılama ve iletişimle alakalı problemleri gereğinden fazla olduğundan yükü ağırlaşabilir, yorulabilir ve tatmin zamanla yerini bıkkınlığa bırakabilir (Eren, 2011: 441).

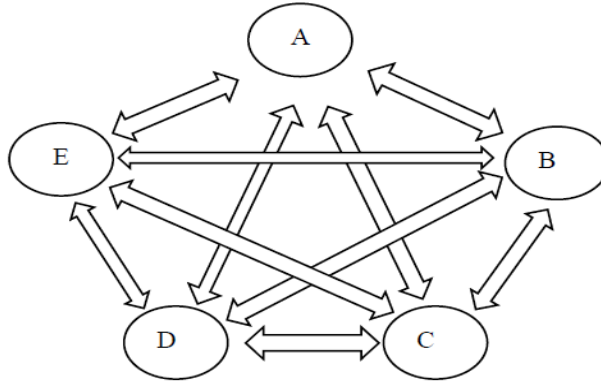


Şekil 1.5: Tekerlek (Merkezi) Model (Eren, 2011:440).

Bu modelde merkezde “A” bireyi bütün astlarla iletişimde bulunan bir lider vardır. Astlar birbirleriyle iletişim kurma olanağından yoksundur. Tüm yetkiler tek elde toplandığından tamamen otoriter bir özellik taşır. A bireyi bütün iletişim denetler, karmaşık sorunların çözümünde grup üyelerinin katılımına olanak vermediğinden başarısızdır. Modelin yararı, bilginin çabuk aktarılması ve doğruluk derecesinin yüksek olmasıdır (Budak ve Budak, 2010: 193).

2.3.5 Serbest Model

Bütün haberleşme yollarının her zaman ve herkese açık olduğu, herkesin herkesle herhangi bir kısıtlama olmadan iletişim halinde olduğu serbest model, demokratik bir modeldir. Merkezleşme ve önderlik doyumunu az, haberleşme kanalı sayısı ve kişisel ve grup doyumunu yüksektir (Vural, 2014: 121).

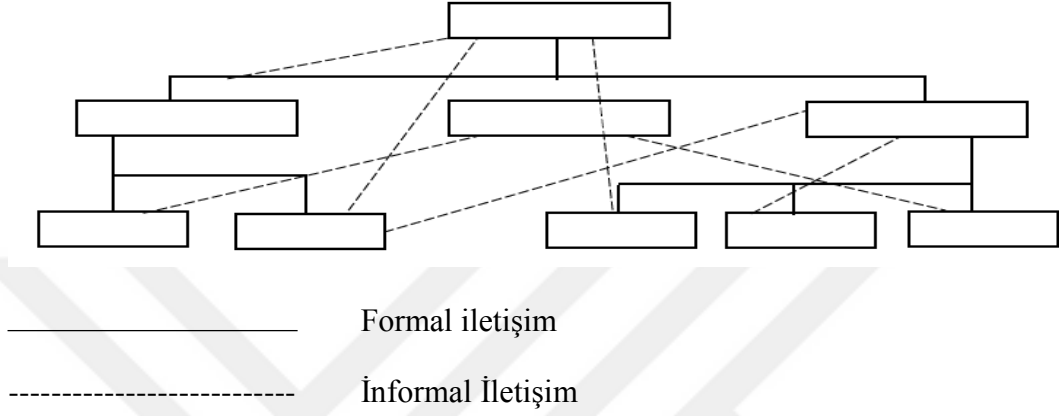


Şekil 1.6: Şebeke Türü İletişim (Serbest) Yapısı (Eren, 2011: 441).

Şekilde görüldüğü üzere tüm bireyler birbirleriyle iletişim olanağına sahiptir. Grubu oluşturan elemanların tümü diğer üyelerle doğrudan bilgi alışverişinde bulunabilirler. İletişimde herhangi bir sınırlama yoktur. Kurum içerisinde karmaşık durumların çözümlenmesinde uygun bir iletişim modelidir. Aynı zamanda personelin isteklendirme de yüksektir. Ancak gönderilen iletiler haberleşme grubunun içinde dolaştığı için iletilerin doğruluk düzeyi azalır ve iletişim süreci yavaşlar. (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2012: 103)

2.4 Kurum İçi İletişim Çeşitleri

Örgütsel iletişim, kurumsal yapı içinde biçimsel iletişim ve biçimsel olmayan iletişim olarak ikiye ayrılır. Kurumsal iletişim içinde biçimsel iletişim ile biçimsel olmayan iletişim birbirini bütünleyen yapıdadır (Vural, 2014: 130).



Şekil 1.7: Formal iletişim informal iletişim (Tutar, 2003: 134).

Yukarıdaki incelendiğinde biçimsel olan iletişimde hiyerarşinin işlediği biçimsel olmayan iletişimde ise belli bir sistem ve düzenden söz etmenin mümkün olmadığı görülmektedir.

2.4.1 Biçimsel İletişim

Biçimsel iletişim örgütte örgütsel kurallar doğrultusunda gerçekleştirilen, örgüt üyelerinin kişiliklerinden soyutlanmış bir iletişim türüdür. Biçimsel iletişim bir kurumda yer alan tüm birimler arasındaki bilgi akışını kapsar. Biçimsel olan iletişim kurumda hiyerarşiye uygun işler (Karsak, 2016: 76).

Formel iletişim sistemi, örgütlerde önceden belirlenmiş yapı içerisinde resmi kaide ve düzenlemelere uygun olacak şekilde iletişim etkileşimini ve kanallarını içerir. İş görenler kendi dileklerine göre değil de, önceden düzenlenmiş resmi kural ve düzenlemelere göre, “planlandığı ve öngörüldüğü” gibi davranış sergilemeleri ve bu doğrultuda iletişim içinde olmaları beklenir (MEB, 2016: 17).

Örgütlerin resmi olan örgüsü iletişimin resmi olmasına sebep olur. Bu iletişimde önceden belirlenmiş iletişim kanallarının kullanılması gerekir. Bu durumda kim, neyi,

ne zaman yapacağını bilir. Bu yapı personel iletişim süreçlerini belirli kalıp içine sokar (Atak, 2005: 62). Biçimsel iletişim yani resmi olan iletişim kurumlarda emir, talimat raporların örgüt kuruluşunda belirlenen yolların takip edilerek ilgili personele aktarılması yolu ile çıkar (Robbins ve Coulter, 2003). Biçimsel iletişim kanalları başka ifade ile formel olan iletişim kanalları dikey, yatay ve çapraz olarak alan yazında üç grupta incelenmektedir.

2.4.1.1 Dikey İletişim

Bu iletişim akışında süreç üst konumdaki personel ile ast konumdaki personel arasında çift yönlü işler. Üst konumdaki çalışanlar çeşitli durumlarda aldıkları kararları veya vermek istedikleri talimatları yukarıdan aşağıya iletirler. Çalışanlar ise alınan karar, verilen talimat, görev ve sorumluluklarına dair raporların sonuçlarını, çeşitli istek ve önerilerini üst kademe yöneticilere iletirler. Bu tarz iletişimde taraflar tanımlanmış olan statülerinin belirlediği sınırlarda kalmaya özen gösterirler (Kaya, 2016: 20).

2.4.1.1.1 Yukarıdan Aşağıya İletişim

Yukarıdan aşağıya doğru iletişim örgütlerde sık kullanılan bir iletişim türüdür. Kurumun hiyerarşik düzeninde üst kademelerde bulunan personelden alt kademelere doğru yapılan iletişim şeklidir. İletişimin yönü tek taraflıdır, ihtiyaç duyulan bilgi üstlerden astlara doğru iletilir (Can, 1997: 258). Aşağıya doğru iletişim personel üstler tarafından belirlenen birtakım iletileri alarak yerine getirmelidirler. Bu iletişim şekli genellikle yazılı olarak iletilir. Aşağıya doğru iletişim astların neyi, nerede, nasıl yapacaklarını içeren mesajlar iletilir.

Varol'a (1993:131) göre Katz ve Kahn (1977) yukarıdan aşağıya doğru iletişimin beş temel amacını şöyle aktarıyor.

1. Personelin yerine getirmeleri gereken görevlerin bildirilmesi
2. Personelin örgüt içindeki görevlerine ilişkin bilgilendirme yapılması
3. Personele kurum içindeki performansına yönelik değerlendirme sonuçlarının bildirilmesi
4. Kurumun çeşitli uygulamalarına ilişkin verilerin personele iletilmesi
5. Örgüt amaçlarının personele iletilmesi

2.4.1.1.2 Aşağıdan Yukarıya İletişim

Örgütlerde ast konumda bulunan personelin kendi görev ve sorumlulukları ile ilgili isteklerini, önerilerini, herhangi bir sorun veya istenilen bir raporlama sonuçlarına ilişkin mesajları iletirler. Bu iletişimin hedefi alt kademelerden üst kademelere doğru bilgi akışının sağlanmasıdır. Kurumun en alt kademedeki personelinin üst kademeye doğru mesaj iletme sürecini içerir. Bu iletişim türünde genellikle astın üstüne o personelinde bir üstüne rapor vermesi şeklinde hiyerarşiye uygun gerçekleşir. Yöneticilerin daha doğru kararlar verebilmeleri için bu iletişim türü gereklidir (Vural; Bat, 2015: 145).

Aşağıdan yukarıya iletişim örgütsel basamakların alt kademe personelden üst kademe personele doğru olan iletişimi anlatmaktadır. Aşağıdan yukarıya doğru dikey kanallarla yapılan iletişimde astlar üstlerine görüşlerini ve raporlarını iletirler. Bu durum astların gerekli bilgileri üstlere verme olanağı sağlar. Her personel görevine ilişkin bilgi, görüş, önerilerini üstüne bildirir. Bu durum, üst konumdaki yöneticilere çalışanların, çalışma takımlarının ya da birimlerin performansı hakkında bilgi verir. Çözülecek sorunlar ya da yapılabilecek iyileştirmelere ilişkin ışık tutar (Vural, 2014: 131).

2.4.1.2 Yatay İletişim

Eş kademedeki yöneticilerin, ortaklaşa bağlı oldukları üst kademeye başvurmadan, üst kademenin emrine gerek kalmadan karşılıklı olarak kendilerini ilgilendiren konularda işbirliği yapmaları durumunda gerçekleşir (Karsak, 2016: 77).

Benzer pozisyon ve düzeylerdeki çalışanlar arasındaki iletişim yatay veya simetrik iletişim olarak adlandırılabilir. Yatay iletişim bir örgütteki birbirine eşit miktarda yetkiye sahip olan personel arasındaki iletişimidir. Başka bir deyişle; aynı örgütsel düzeydeki kişi ve birimler arasında yapılan iletişimidir (Budak ve Budak, 2010: 201).

Yatay iletişimde bir ast-üst ilişkisi olmadığı için, üstlerin astlara emretme durumu yoktur. Genellikle bilgi verici ve koordinasyon amaçlı mesajlar söz konusudur. Yatay iletişim, aynı düzeydeki çeşitli görevleri yüklenmiş olan birimleri bir araya getirerek

örgüt için son derece önemli olan eşgüdümün sağlanmasına yardımcı olur (Vural, 2014: 133).

2.4.1.3 Çapraz İletişim

Bazen iletişim etkinliklerinde, iletilen mesajın tarzına bağlı olarak çapraz bir yol izlenebilir. Çapraz iletişimde bir bölümdeki çalışanlarla diğer bölümlerdeki ast ve üstler arasındaki ilişkiler söz konusudur (Can,1997: 261).

Biçimsel iletişimin yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve yatay olarak gelişmesinin yanında bazı durumlarda iletinin niteliğine göre çapraz bir yol izlediği de görülür. Örgüt yapısındaki aynı düzeyde olmayan çalışanlarla ya da birimler arası bilgi akışını ifade eder (Vural, 2014: 133).

Karsak (2016: 78)'a göre organizasyon yapısında aynı düzeyde olmayan yönetim merkezleri arasındaki ileti alışverişini ifade eder. Özellikle proje tipi organizasyonlarda görülen bir iletişim türüdür. En önemli özelliği zaman tasarrufu sağlamasıdır. Aynı düzeyde olmayan karar merkezleri arasındaki iletişim şekli olan çapraz iletişimde belirli hiyerarşik düzenin atlandığı düşünülebilir, ancak zaman kaybını önlemek ve iletişim sistemini gereksiz mesajlarla yüklü tutmamak için bu tür iletişime başvurulması yararlı olacaktır (MEB,2012: 19).

2.4.2 Biçimsel Olmayan İletişim Kanalları

Kişiler arası iletişimin doğal bir sonucu olarak çıkan biçimsel olmayan iletişim yani informal iletişim belirli plan ve hedefi olmayan bir şekilde kendiliğinden ortaya çıkar (Atak, 2005: 62). Biçimsel olmayan iletişim sistemi biçimsel kurum personeli arasındaki biçimsel düzenlemelere bağlı olmayan iletişim ilişkilerini kapsar. Bu iletişim sistemi, personel arasındaki kişisel yakınlık ve etkileşimler sonucu ortaya çıkan biçimsel olmayan iletişim sistemidir. Bu sistem biçimsel yani resmi sistemi tamamlayıcı bir özelliğe sahiptir. Kurumun iletişim ihtiyacını genellikle resmi olan iletişim sistemi tek başına karşılayamaz. Resmi sistemin bu eksikliğini resmi olmayan sistem tamamlar. Biçimsel yapı olması gerekeni biçimsel olmayan yapı ise olanı gösterir (MEB,2012: 20).

Karsak (2016: 78) örgütlerde kişiler arası resmi olmayan ilişkiler ağının tümünü kapsar. Biçimsel iletişim sistemi daha çok örgütün ihtiyaçlarını karşılamak için kullanılırken, resmi olmayan iletişim personelin sosyal ihtiyaçlarını yürütmek için kullandığı bir iletişim türüdür.

Biçimsel olmayan iletişim süreci mesajın örgüt içinde dedikodu, söylenti ve fısıltı şeklinde yayıldığı süreçtir. Bu iletişim şekli resmi olan iletişim sisteminin sağlayamadığı ihtiyaçlardan dolayı ortaya çıkar. Yeteri bilgi akışının sağlanamadığı durumlarda biçimsel olan sisteminin açıklarını da kapatır. Bu iletişim şekli kendiliğinden oluşur ve hiyerarşik bir yapılanma söz konusu değildir (Vural, Bat, 2013: 144).

Budak ve Budak (2010: 202)'a göre resmi olmayan iletişim; Resmi olan iletişimin yetersiz kalması ve personelin bu konuda tam doyuma ulaşamamaları, personelin hemşeri olmaları, aynı çevrede oturmaları, benzer sosyal gruplarda bulunmaları, benzer resmi olan sosyal örgütlere katılım durumları gibi nedenlere oluşan doğal gruplarda ortaya çıkmaktadır. Resmi olmayan iletişim bir kurumun hiyerarşik yapısı dışında gelişen, personelin değişik ortamlarda bir araya geldiklerinde sosyal gereksinimlerini karşılamak ve kurumsal etkinliklere hız ve etkinlik kazandırmak amacıyla kendi aralarında arkadaşlık ilişkilerine bağlı olarak kurdukları iletişim sistemi olarak da tanımlanabilir. Kaynağın belirli olup olmamasına bağlı olarak söylenti, fısıltı, dedikodu da resmi olmayan iletişimin çeşitlerindedir. Biçimsel olmayan yani resmi olmayan iletişim ile biçimsel iletişim karşılaştırıldığında resmi olmayan iletişimin belli başlı şu özelliklere sahip olduğu söylenebilir (Koçel, 2003).

- İletilerin akış hızı yüksektir.
- Yöneticilere önemli ipuçları verir.
- Güvensizlik ve belirsizlik içinde olan personel bu kanallardan gelen iletilere daha fazla inanır.
- Örgüt kültürünü kuvvetlendirici rol gösterebilir.
- İletilerin akış yönü kestirilemez.
- Dedikodu türü iletileri yayabileceği gibi örgüt hakkındaki doğru verileri de yayabilir.
- Örgütün içindeki grup yardımlaşma düzeyini güçlendirebilir.

2.5 Kurum İçi İletişim Kanalları

Örgütsel yapı çerçevesinde düzenli ve bilinçli etkileşimin önemli olması kadar, bu etkileşimin hangi araçlarla ve nasıl oluşturulacağı da önemlidir. Örgütsel iletişim ağında önemli bir husus olan iletişim araçlarının seçiminde bu araçların bilgi akışını kolaylaştırıcı, iletinin şeklini ve ana temasını değiştirmeksizin anlaşılır ve hızlı olmasına özen gösterilmelidir. (Budak ve Budak, 2010: 203).

2.5.1 Sözlü İletişim

İletişimin birçok çeşidi bulunmaktadır. Bunlardan biri de sözlü iletişimdir. İnsanların düşünce ve duygularını sözlü olarak ifade etmesi ve mesajlarını konuşma dilini kullanarak iletmesi sözlü iletişimdir. Sözlü iletişimi, bilinen en eski iletişim şeklidir. Sözlü iletişimde mesajlar belli ve üzerinde anlaşılmalı semboller aracılığı ile dil ve dile özgü sesler ve sözcüklerle kodlanmıştır. Sözlü iletişim sese, konuşmaya, dinlemeye dayalı iletişim şeklidir (Kaya, 2016: 17). Sözlü anlatım bir bakıma konuşmadır, başka kişilere kendi duygu ve düşüncelerimizi anlatma eylemidir.

Günlük hayatımızın parçası olan sözlü iletişim yüz yüze ve kitle iletişim araçları ile gerçekleşir. Bireylerin sosyal hayatta kabul görmeleri ve olmaları, büyük ölçüde sözlü iletişim becerilerini etkili kullanmalarına bağlıdır. Bireysel ve toplumsal ilişkilerde olduğu kadar, kültürel kimliğin korunmasında da sözlü iletişim önemli rol oynamaktadır (Vural, 2014: 28). Örgütlerin başarıları da örgütü oluşturan bireylerin başarıları ile doğru orantılı olduğu düşünüldüğünde sözlü iletişim becerileri gelişmiş bireylerin oluşturduğu kurumlarında başarılarının artabileceği düşünülebilir. Ayrıca çabuk unutulması ve belge niteliğinin olmaması zayıf yönlerindedir.

Örgütsel yapı içerisinde sözlü iletişimin oldukça önemli bir işlevi bulunur. Sözlü iletişimde bir dil ile söylenen içerik, bir de dil ile söylenen içeriği niteleyen, onunla uyumlu veya uyumsuz söyleniş biçimi vardır (Dökmen, 2013: 45). Örgütsel iletişimde ne söylendiği kadar nasıl söylendiği de çok önemlidir. Bu iletişim türünde kişinin etkili bir ses tonu kullanması ve doğru kelimeler seçmesi etkili iletişim gereklidir. Başarılı bir iletişim için en az ne söylediklerimiz veya söyleyeceklerimiz kadar, bunları söyleyiş biçimlerimize de dikkat etmeliyiz.

2.5.2 Yazılı İletişim

Yazılı iletişim kurum içi iletişimin gerçekleştirilmesi için kullanılan türlerinden biridir. Bireyler arasında duygu, düşünce ve bilginin yazılı bir şekilde iletilmesi olarak tanımlanabilir. Örgütsel iletişimde yazılı iletişim çok sık başvurulan iletişim türüdür. Bunun nedeni ise nedeni iletişimin kalıcılığını sağlamasıdır. Arşivlendiğinde gerektiğinde eski veriye tekrar ulaşılabilme olanağı sağlar. Yazılı iletişimin amaçları şu şekilde sıralanabilir (Vural, 2014: 80).

- Niçin yazıyoruz sorusunun cevabını belirlemek
- Amaca uygun cümleler yazmak
- Hedef kitleye uygun dille yazmak
- Hiyerarşiye uygun dille yazmak
- Kısa ve açık yazmak

Örgütlerde dergi, gazete, broşür, bülten, kitap, mektup, afiş, duyuru panoları, şikâyet kutuları, raporlar yazılı iletişim çeşitleridir Yazılı iletişimi diğer iletişim biçimlerinden ayıran bazı özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler yazılı iletişime bazı üstünlükler kazandırırken bazı sınırlılıkları da beraberinde getirir. Yazılı iletişimin kendine has özellikleri şöyle sıralanabilir (Karsak, 2016: 77).

- Bilginin kalıcı olmasını sağlar
- Bilginin olduğu gibi iletilmesini sağlar
- İletinin gelecekte başvurulması için kalıcı olarak kaydedilmesini sağlar.
- Uzun iletilerin aktarılması için en ideal yoldur.
- İletilerde izinsiz olarak yapılabilecek değişiklik riskini en aza indirir.
- Kesin, açık, kapsamlı bir şekilde iletişim kurmayı sağlar

Yazılı iletişimde mesajlar sözcüklerle kodlanmış olup ancak sözlü iletişimde olduğu gibi ses ve konuşma formatında değil yazma formatında sunulmaktadır (Kaya, 2016: 17).

2.5.3 Sözsüz İletişim

Sözsüz iletişim iletişimin en temel türlerindedir. İletişimin birincil aracı dil olmakla birlikte iletinin iletilmesinde ve alınmasında, iletişime destek olan başka etmenlerde bulunur. İletişim yüzdeki anlamları, göz hareketlerini, duruşu, giyim kuşamı, sesin

özelliklerini içerir. Sözsüz iletişim en ilkel toplumsal davranış olarak tanımlanan beden dilinin ortak ifadedir (Vural, 2014: 53).

İletişimde sözlü ve sözsüz mesajlar aynı anda kullanılır. Konuşmalardaki, mesaj alışverişinin sadece küçük bir kısmı sözlü mesajlardan meydana gelir. Jest ve mimikler, el-kol hareketleri, bedenin konumu ve ses volumündeki artış ve azalışlarla gönderilen sözsüz mesajlar, iletişimde mesajların daha çok kısmını oluşturur. Bazen bireylerin duygularını anlamak güçtür. Bu durumlarda insanların ne hissettikleri anlamının yolu sözsüz iletişimden geçer (Cüceloğlu, 2012: 35). Duygu düşüncelerin kelimelere dökülemediği durumlarda bir bakış, başın dönüşü, kavrayan bir jest, savunucu bir mimik, binlerde kelimedenden daha fazla anlam taşımaktadır (Tutar ve Yılmaz, 2003: 68).

Sözlü iletişim gibi sözsüz iletişim de bazı kural ve ilkelere uygun olarak gerçekleşir. Bu ilkelere uyulmaması yanlış anlaşılmalara, çatışmalara genel olarak iletişim kazalarına sebep olabilir. Sözsüz iletişim, sözlü ve yazılı iletişimi destekleyici, açıklayıcı ve güçlendirici özelliklere sahiptir. (Kaya, 2016: 17). Kurum içi iletişimde sözsüz iletişimin kurum personeli üzerinde etkisinin önemli olduğu söylenebilir. Örneğin kurum personelinin birbirine olan yaklaşımları, ast ve üst ilişkilerinde sergilenen tutumlar, personelin güler yüzlü veya asık suratlı oluşu kurum içi iletişim hakkında ipuçları verebilir. Özellikle duyguları ifade etmede önemli bir rolü oldukça fazla olan sözsüz iletişim kurum içi iletişimde de doğru bir şekilde kullanılırsa çalışanlar üzerinde pozitif bir etki bırakabilir.

Dökmen (2013: 46)'e göre bireyler birbirlerine mesajlarını sözsüz, yazma ya da konuşma işlevi olmadan aktarırlar. Bu iletişim şeklinde, insanların ne söyledikleri değil, ne yaptıkları ön plan çıkar. Örgütlerde de çalışanlar iletişim kurarken kelimeleri doğru kullansalar bile sözsüz iletişim ilkelerine uygun davranış göstermedikleri zaman doğru anlaşamayacakları söylenebilir. Bu durum örgütlerde iletişim kazalarına sebep olabilir.

2.6.Kurum İçi İletişimi Etkileyen Faktörler

İletişim, birey veya kurumların hem içinde yer aldıkları sosyal sistemle hem de bu sistemdeki diğer birey ve örgütlerle etkileşimini ve uyumunu sağlayan önemli bir

süreçtir (Çedikçi ve Çedikçi, 2011). Örgüt yapı içerisinde iletişim, örgütü oluşturan, örgüt elemanlarını sistemli bir şekilde birbirine bağlayan ve örgütün işleyişini sağlayarak, sistem bütünlüğünü oluşturan süreçtir (MEB, 2012: 15).

Örgütsel iletişim, örgütlerde işbirliği, koordinasyon ve kontrol işlevini yerine getiren örgütsel ve yönetsel yapının en önemli öğelerinden bir tanesidir. İletişimi engelleyen etkenler toplumda bireyler arasında olduğu gibi örgütler içerisinde de doğabilir. Kurum içi iletişimde zaman zaman verilerin doğru iletilmesini ve iletilerin doğru alınmasını engelleyen veya güçleştiren etmenlerin varlığı söz konusudur. İletişim her zaman istenildiği düzeyde gerçekleşmediği ve iletişimi olumsuz yönde etkileyen etmenlerin olduğu yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur.

İletişime engel olan her türlü durum veya etken insanları ve kurumları olumsuz etkiler ve işleyişe zarar verebilir. Kurum içi iletişimi olumsuz etkileyebilecek etmenler aşağıda sıra ile verilmiştir.

2.6.1 Kişisel Engeller

İletişim sürecini başlatan kaynak ile hedef olan birey iletişimi engelleyici özellikler taşıyabilir (Güney, 2015:234). İletişim sürecinin etkinliğini zayıflatan en önemli engeller bu iki bireyin farklı kişilikte olmalarıdır. Kişisel engeller, yargılar, duygular, inanışların toplumsal değerlerinden doğar. İnsanların bir iletiyi değerlendirip yorumlaması, tecrübesi, yaşantı geçmişi ile inandıklarına bağlıdır (Eren,2011:436). Özellikle bireysel tecrübelerine ve mesajı ileten birey hakkındaki fikirlerine bağımlı olarak hedef durumundaki birey iletiyi farklı şekilde yorumlayabilir (Meb,2012).

Vural (2014:7)' a göre iletişim sürecinde iletişimi başlatan kaynakla ilgili yetersizlikler sağlıklı iletişimin kurulmasına engel olabilir. Kaynağı etkileyen faktörler, kaynağın yeterli iletişim becerisine sahip olmaması, tutumları, deneyimleri, bilgisi, kültürel öğeleridir. Bununla beraber kaynağın iletişim becerisi; söyleyiş, ifade tarzı, uygun araçların seçiminde kullanılan dil ve beden ifadelerinin uyumu, kaynağın kişiliği ve alıcının kendisine ilişkin düşünceleri de iletişimi engelleyebilir.

Kurum içi iletişimi engelleyen kişisel engellerin başında güven ve güvensizlik problemi gelmektedir. Hedefin, iletiyi gönderen kaynağa karşı bir güveni yoksa gönderilmek istenen mesajı değiştirebilir. Başka bir ifadeyle, gönderici ve alıcının

kişilikleri, birbirlerine karşı tutumları, inançları, güvenleri, önyargıları iletilen mesajların değişik anlamlara gelecek şekilde değerlendirilmesine ve dolayısıyla yanlış değerlendirmelere sebep olabilir. Aynı zamanda hedefler, ihtiraslar, tutkular, kültür düzeyi, beklentiler, değer yargıları, alışkanlıklar, zevkler kaynak ve alıcıya bağlı olarak birbirinden farklılaşabilir. Mesaj oluştururken veya yorumlarken bu farklılıklara dikkat edilmediği zaman bir iletişim sorununa yol açabilir (Karaçor ve Şahin, 2004: 105). Özetle, iletişimi engelleyen kişisel etmenler kaynak ve hedefin maddi ve psikolojik durumlarından ortaya çıkan ve iletilen mesajı olumsuz etkileyebilen etmenlerdir.

2.6.2 Kültürel Faktörler

İletişim kültüre göre önemli farklılıklar gösterebilir. Bu farklılıklar kaynağın oluşturduğu mesajın hedefe gerektirdiği şekilde ulaşmasını engelleyip farklı yorumlara neden olabilir. Beden dili, değer yargıları ve bakış açısı gibi iletişimde önemli pek çok faktör kültüre göre değişebilmektedir (Kaya, 2016: 23).

Dökmen (2013: 133) her toplumda yazılı olmadığı halde çoğunluk tarafından bilinen ve iletişimi etkileyen bir takım sosyal kurallar vardır. Kültürlerin bir parçası olan bu durumlar belirli durumlarda insanların nasıl davranmalarını gerektiğini belirleyen faktörlerden biridir. Bireyler içinde yaşadıkları toplumun belirli sosyal kurallarına uymadıklarında çevrelerinden baskılarla karşılaşabilirler. Bu baskılar iletişime engelleyici boyutta olabilir.

Bireyler iletişimde bulunurken içinde buldukları sosyo-kültürel ortamın özelliklerine göre hareket edebilirler. Bunun yanında çevrenin sosyo-kültürel değeri de bireylerin doğal iletişim ilişkisinde bulunmasını engelleyebilir. Bunun yanında toplumun kültürel değer ve alışkanlıkları, örf ve adetler kültür düzeyi gibi bazı hususlar iletişimde mesajın oluşturulması, iletilmesi, kişisel kabul alanı ve toleransın belirlenmesinde oldukça önemli roller oynayabilir (Eren, 2011: 436).

Değişik kültürlerde yetişmiş bireylere nazaran aynı kültüre sahip kişilerin daha fazla ortak değere ve bilgiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sebeple aynı kültüre sahip olan bireyler arasında iletişim kolay ve daha hızlı oluşabilmektedir. Farklı kültürlere sahip bireylerin değer yargılarının ve düşünce yapılarının farklı oluşu mesajların iletilmesini

güçleştirmektedir (Takmaz, 2009). Bu durum kurum içi etkin iletişim ortamını da olumsuz yönde etkileyebilir.

2.6.3 Fiziksel ve Teknik Faktörler

Ortamda oluşabilecek, fiziksel, psikolojik, nöro-fizyolojik ya da toplumsal gürültü kaynakları iletişim sürecinin akışını olumsuz yönde etkileyerek engel olabilir. Fiziksel ve teknolojik nitelikte olan engeller mesajın mekanik olarak iletişimine engel olurlar yani, mesaj ya iletilmez ya da mekanik bir gürültü olur tam iletme olmaz, iletişim kesilebilir, mesaj tam iletilmez ya da teknolojik yetersizlik nedeniyle istenilen zamanda yerine ulaşamaz (Güney, 2015: 234). Fiziksel engel olan faktörler iletişimde bulunan bireylerden kaynaklı bir engel olmadığı için düzeltilmesi ortamdaki kaldırılması kolay olan bir engeldir. Aynı zamanda iletişimde bulunan bireylerin duyu organlarındaki herhangi aksama sözlü iletişimi olumsuz yönde etkileyebilir. Kaynak ve hedef birbirlerinin özelliklerini iyi bilmesi bu iletişimin engelini ortadan kaldırabilir.

2.6.4 Semantik Faktörler

İletişimde karşımıza çıkan engellerden birisi de dil ve terminoloji güçlükleri veya yetersizliklerinden kaynaklandığı söylenebilir. Bir dilin içerdiği sözcüklerin bazen birden çok mana içerdiği ve bunların birbirleri ile hiç alakası olmadığı görülmektedir. Değişik manalar taşıyan sözcüklerin hedef tarafından hiç bilinmemesi ya da kendi tecrübesine bağlı olarak ona değişik bir mana yüklemesi iletişim sorununa sebep olabilir (Karaçor ve Şahin, 2004:105). Semantik faktörler mesajı oluştururken kullanılan sembollerini ifade etmektedir. Kullanılan bazı sembollerin birden çok anlamı bulunmaktadır. Ayrıca belli bir sembol bazı bireyler için farklı anlamlar taşıyabilir. Bu durumda göndericinin ilettiği mesaj ile alıcının algıladığı mesaj farklı olabilir. Böylece iletişimin sağlıklı bir şekilde oluşmasını engelleyici bir durum oluşur (Güney, 2015: 234).

İletişim sürecinde bulunanlar, kelimeleri dikkatli seçmeli, olabildiğince anlaşılabilir olmaya çalışmalı ve basit sade bir dil kullanmalıdır. Çünkü sözcükler değişik bireyler değişik anlamlar taşıyabilir. Kullanılan sembolün birden çok manası olmasının

yanında, belirli bireyler için farklı anlamlar taşıyabilir. Ayrıca kaynağın gönderdiği sembolü alıcı hiç bilmiyorsa bu durum da iletişimi olumsuz yönde etkileyebilir. Dolayısıyla kastedilen sözcükler çok değişik anlamlara sahip olduğunda sık sık yanlış anlaşılmalarda oluşabilir ve bu durum kurum içi iletişim ortamında engelleme sebepleri olabilir.

2.6.5 Zamansal Engeller

İletişim sürecindeki kaynak ve hedef, mesajı içerdiği şekliyle anlayabilecek ve onu doğru bir şekilde işleyecek zamana sahip olamayabilirler. Ayrıca mesajın ne zaman iletileceği konusu da önem taşır. Mesaj en uygun zamanda iletilmelidir. Gecikmelerin olması ya da zamanından önce mesajların gönderilmesi, mesajın etkisini önemli bir şekilde değiştirebilir (MEB, 2012).

İletişimin belirli bir zaman içinde gerçekleşme zorunluluğu da bir iletişim engeli olabilir. Durumları gereği acele iletilmesi gereken mesajların bazen yanlış aktarılması veya yanlış anlaşılması durumunda da bir iletişim engeli ortaya çıkabilir (Güney, 2015: 234).

2.6.6 Statüden Kaynaklanan Engeller

İnsanlar sosyal çevre ve kurumsal çevre de değişik rol ve statülere sahiptir. Örgütsel yapı içerisinde statü ast-üst ilişkisi ortaya çıkarmaktadır. Merkeziyetçi ve aşırı hiyerarşik yapıda örgütlenmiş kurumlarda ast-üst ilişkilerinden kaynaklanan iletişim engelleri ortaya çıkabilir. Aşırı merkeziyetçiliğin olduğu kurumlarda iletişim ihtiyacı artabilir. Astların fazlaca yetkileri olmadığı her durumda üstleriyle iletişime girme zorunlulukları iletişime engel teşkil edebilir (Karaçor ve Şahin, 2004: 105). Örneğin yöneticisine karşı korku ve çekingenlik duyguları geliştiren iş görenler yönetici ile doğrudan iletişim kurmayı tercih etmeyebilirler. Bu durum kurum içinde iletişim engeli olarak karşımıza çıkabilir.

Aynı zamanda merkeziyetçi kurumlarda yöneticinin statü farklılıklarını kendi lehine kullanma çabasına girişmesi de personel üzerinde önemli bir baskı kaynağı olabilir. Bu durumda iş gören zorunlu olmadıkça yönetici ile iletişime girişmeyebilir.

2.6.7 Algılama Eksikliğinden Kaynaklanan Engeller

Algı, duyu organlarından beynimize ulaşan verilerin örgütlenmesi, yorumlanması, anlamlandırılması sürecidir. Duyu organlarımıza ulaşan mesajlar algılama olmaksızın fazlaca değer taşımazlar. Aynı duyusal mesajlar farklı kişilerce farklı şekillerde algılanabilir. Bu durumun oluşmasına bireylerin içinde yaşadıkları kültür ve geçmiş yaşantıları sebep olabilir. Gönderilen mesajların hedefe istenildiği düzeyde ulaşmasında kişi algısı etkilidir ve iletişime engel olabilir (Dökmen, 2013: 118).

Güney'e (2015: 234) göre hedefteki bireylerin bazıları iletilen mesajları ön yargı, tutum veya kişisel özelliklerinden kaynaklanan nedenlerden dolayı mesajı istedikleri gibi algılayıp yorumlayabilir. Bu durum iletişimin sağlıklı bir şekilde gelişmesine ilerlemesine engel olabilir. İletişimde iki temel unsur kaynak ve hedefdir. İletişim sürecinin etkililiğini engelleyen bu iki bireyin farklı kişilik ve algılama düzeylerine sahip olmalarıdır. Kişisel arzu ve istekler, değer yargıları, kültür düzeyleri farklı bireylerin iletişimdeki algılama durumları farklılaşabilir. Diğer bir ifadeyle bazı durumlarda alıcının göndericinin ilettiği her mesajı algılayamadığı, her duruma aynı derecede önem ve değer vermediği alıcının göndericiye olan güveni, inancı, tutumu gönderilen mesajın farklı algılanmasına ve yorumlanmasına neden olabilir. Bu durum kurumlarda iletişim engeli olarak karşımıza çıkabilir.

3. Örgütsel Sinizm

Bu bölümde örgütsel sinizm ile ilgili alan yazın taraması ve bu konularla ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

3.1 Sinizm Kavramı ve Ortaya Çıkışı

Sinizm, olumsuz düşüncelerin ifade edildiği ve beklentilerin karşılanamadığı durumda şüphe ile hayal kırıklığı fikrinden oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Bu bakış açısı sinizmin neredeyse her yerde karşımıza çıkabileceğini ortaya koymaktadır (Kart, 2015: 73). Sinizm Oxford İngilizce (1989) sözlüğünde, “Kişinin güdüm ve eylemlerinin iyiliğine, samimiyetine inanmama eğilimi” olarak tanımlanmakta ve bunun “aşağılama ve kusur bulma” ile açıklandığını belirtmektedir

Arslan’a (2012: 12) göre sinizmin geçmişi Antik Yunan “ a kadar uzanan bir düşünce okulu ve yaşam biçimidir. Bir Antik Yunan Felsefesi olan sinizmin kelime olarak kökeni milattan önce 500 “lü yıllara kadar uzanmakta olan bir düşünce hayat biçimini ifade etmektedir (Brandes, 1997). Tokgöz ve Yılmaz’a (2008: 286) göre Sinizm, kişilerin özellikle gizli ve açığa vurulmamış düşünceleri hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu ve kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkalarıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Sinizmi bir fikir ve yaşam tarzı olarak benimseyenlere sinik denilmektedir.

James (2005) insanların sadece kendi çıkarlarını göre hareket ettiğine inanan ve buna göre herkesi bencil kabul eden kimselere ‘sinik’, bunu açıklamaya çalışan düşünceye de ‘sinizm’ denmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir.

Eaton (2000:6) sinizm, ‘kuşkuculuk’, ‘şüphecilik’, ‘itimatsızlık’, ‘inanç yoksunluğu’, ‘karamsar’, ‘olumsuzluk’ kelimeleri ile eşdeğer manalara sahip olmasıyla birlikte, çağdaş değerlendirmelerde, “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren birey” fikri baskın olmaktadır. Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hissedilen hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bu varlıklara karşı duyulan güvensizlikle şekillenen genel ve özel bir tutumdur (Andersson, 1996, Akt: Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49). Temsili bir okulu ve belirli bir yaşam tarzı olan sinikler, toplumsal kurallara saygı duymamış hatta mizah yoluyla bunu

küçümsemişleridir. İş yaşamında ise sinikler hor gördükleri örgütlerine karşı eleştirilerini iletmek ve insanları çekmek için mizahı güçlü bir silah olarak kullanmışlardır (Pelit ve Pelit, 2014: 74).

Sinizmin temeli Antik Yunan'a dayanan bir fikir okulu ve hayat şeklidir. Sinizm isminin sinik okulunun bulunduğu " cynosarges " şehrinin adından geldiği iddia edildiği gibi Yunanca da " Köpek " anlamına gelen "Kyon " sözcüğünden türediği iddia edilmektedir (Kart, 2015: 75). Aynı zamanda bunun Diogenes'in lakabı olduğu düşünülmektedir. Tarihte bilinen ilk sinik özellik gösteren kişinin Sokrates "in öğrencisi Antisthenes olsa da diogenes onun namını gölgede bırakmıştır (Dean vd. , 1998: 342).

Antik dönemden itibaren olumlu anlamdan olumsuz anlama doğru farklılaşan sinik düşünce ve sinizm kavramları anlam değişimi yaşamıştır. Bilinen ilk sinik tutum sergileyenler, ahlak ve etiğin en üst düzeyine çıkmayı amaçlamışlardır ve bu değeri kabul etmeyenleri eleştirme yoluna gitmişlerdir (Çağ, 2011: 51). Modern dönemdeki siniklerse, etik ve ahlaka bağlılıkta yeterince fayda görmemişler ve bunun üzerine toplumun onayladığına inandıkları gücün kötülüklerden ve manipülasyonlardan kendilerini soyutlamaya çalışmışlardır (Helvacı, 20000: 385). Hem eski hem de modern siniklerde bulunan ortak özellik ise umutsuz düşünceler beslemeleridir. Sinizm insanların sadece kendi çıkarlarını koruma içgüdüleriyle hareket ettiğini ve dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi değerlerin bu kişisel çıkarlar uğruna feda edildiği düşüncesini gütmektedir. Sinizm kuşkuculuk, inançsızlık, kötümserlik ve olumsuzluk anlamlarıyla yakın bir kavram olmasıyla beraber, modern yaklaşımlarda zor beğenen, kusur bulan bireyleri ifade etmek için de kullanılmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 76).

Kart (2015: 75) bireyin yaşama bakış açısından kaynaklanan sinizm, sosyal alanda karşılaşılan neredeyse her şeye karşı olumsuz algıları yansıtan bir kişilik özelliği olarak kavramlaştırıldığından, yansımaları pek çok alanda görülebilir. Ancak farklı sosyal alanlarda karşımıza çıkan sinik tutumları harekete geçiren unsurlardan bağımsız bir analiz kısır kalacaktır. Genel sinizm belli bir nesneye yöneltilmemiş bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklanan bir durum olabilirken örgütsel sinizm değişik etkenlerden kaynaklı olabilir.

Sinizm her ne kadar yeni bir kavram olarak görülse de, kimi zaman milenyumun en önemli özelliklerinden biri ve hatta zamanın yeni bir rahatsızlığı olarak, kimi zaman

da örgütleri zorlayan bir tehdit unsuru ya da iş veren ve iş gören arasındaki ilişkileri vurgulayan yeni bir değerler dizisi olarak görülüyor olsa da aslında yeni bir yapı olmadığı söylenebilir.

3.2 Örgütsel Sinizm Kavramı

Çağımızın küreselleşmiş örgüt hayatında, örgütün amaçları için canla başla çalışan ve uyumlu bireylerin yanı sıra dik kafalı, uyumsuz personelin varlığı da su götürmez bir gerçektir. Örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmalarda, personelin örgütlerine karşı hissettikleri ve yaşadıkları negatif tutumların doğuşu ve sebebi üzerinde incelemeler yapılmış ve bu yönde örgütsel sinizmin değişik farklı tanımları yapılmıştır.

Araştırmacılar, sinizmi bir kişilik özelliği, bir duygu, inanç veya bir kişilik bir tutum olarak gördüler (Andersson, 1996: 449). Bu çeşitli kavramsallaştırmalar, örgütsel alaycı düşüncenin, disiplinler arasında evrensel bir tanımın dışına çıkmasına izin veren farklı tanımlayıcıların bolluğuna yol açmıştır. Bateman vd, (1992) Amerikalı işçiler arasında sinizmle ilgili yaptıkları ilk çalışma sonucu sinizmi yetkiye ve kurumlara karşı olumsuz, güvensiz tutum olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte, bu tanımın yönlerini değiştiren başka bir araştırmada Reichers ve ark. 1997 (akt. Torun, 2016: 48) sinizm 'in örgütsel değişim liderleri için bir inanç kaybı içerdiğini ve olumsuz deneyimler öyküsüne tepki olduğunu belirtmiştir. Alaycı düşüncüyü "çevredeki faktörlere maruz bırakılarak değişime duyarlı bir cisim veya birden fazla nesneye karşı küstahlık, hayal kırıklığı ve güvensizlik tutumu" olarak tanımlamıştır (Andersson, 1996: 1397). Bu tanım, alaycı tutumların duygusal bileşenlerini açıkça dahil ederek sinizmin kapsamını önemli ölçüde genişletmiştir.

Abraham'a (2000: 269) göre örgütsel sinizm temelde, bireyin çalıştığı kuruma yönelik olumsuz duygular beslemesi ve bunu davranışları itibariyle eleştirel olarak yansıtmasını ifade etmektedir. Örgütsel sinizm, kurumun adil olmadığına yönelik inanç, güvenmeme ve bundan dolayı eylemlerin artmasıyla oluşan inanışlarla sonuçlanan; davranışsal, bilişsel ve duyuşsal boyutları içeren karmaşık bir tutumdur.

Andersson'a (1996: 1397) göre ise örgütsel sinizmi birey, grup, ideoloji, sosyal yetenekler ya da kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile karakterize edilen genel veya özellikli tutumlar olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgüte yönelik olumlu olmayan inanç, duygu ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum olarak ifade edilmektedir. Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu, verilen sözlerin tutulmadığı ve güvensizliğin olduğu zamanlarda çalışanların sinizme eğilim gösterdiği belirtilmiştir (Gün, 2015: 362). Bernerth vd. (2007) ise örgütsel sinizm, insanların örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları şeklinde tanımlanmaktadır.

Kart' a (2015: 77) göre personelin kontrol mekanizması karşısında direnci de kurnazca tetiklenmeye başlamıştır. Dolayısıyla makine kırıcılığı gibi üretim karşıtı davranışlar yerini gizli ve savunmacı görünümlü alaycı reaksiyonlara çoktan bırakmışlardır. Modern dünyanın sinikleri örgüte güvensizliklerinin yanı sıra bireylerin kendi menfaatleri için güdülendiğine inanmakta ve davranış kalıplarının bireyin benlik algılarına hizmet eden nedenlerle şekillendiğini düşünmektedirler. Sinizmi örgütsel düzeyde yaşayan iş görenler, kendilerine otorite veya çalışma arkadaşları tarafından gösterilen kabul edilebilen ve olumlu olarak algılanabilecek tutumları bile mutlak bir çıkar ilişkisi olarak değerlendirebilirler. Bu da hem yönetimin küçümsenmesi ve suçlaması hem de çalışma arkadaşlarını hor görmesi ya da aşağılaması gibi davranışlara yol açabilmektedir (Dean vd., 1998).

James'e (2005: 6) göre neredeyse bütün kurumlarda sinik davranışlar gösteren çalışanlar bulunmaktadır. Bu anlamda eğitim kurumlarında görev yapan personelin de sinizm yaşama eğilimlerini de göz ardı etmemek gerekir. Eğitim kurumları, girdisi ve çıktısı insan olan dinamik bir yapıya sahiptir. Her kurumda olduğu gibi eğitim kurumları da tutumları, ilgileri, yaşam biçimleri, kültürleri, inanç sistemleri, değerleri ve kişilik özellikleri gibi birçok etkenden etkilenebilmektedir. Bu boyutta, kuruma yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum oluşmaktadır. Bu tutum, hem bireyin kişilik özelliklerinden hem de çalışma koşullarından kaynaklanan sinizmi ortaya çıkarmaktadır (Kalağan ve Güzeller 2010: 27).

Kabataş'a (2010: 15) göre alan yazında 'örgütte sinizm' kavramı iki değişik şekilde kullanıldığı görülmektedir. Birinci olarak, insanın kişilik özelliklerine bağlı olarak oluşan ve hayata bakışını aksettiren genel sinizm iken ikincisi ise kişide sinik tutumların meydana gelmesine neden olan örgütsel etmenleri temel alan örgütsel sinizmdir. Abraham'a (2000) göre ise sinizm, kişinin eylemleri ve tutumları ile ilgili

genellikle, negatif algılar içeren, yaratılıştan gelen ve istikrarlı bir kişilik özelliği şeklinde tanımlanmaktadır. İş görenin çalışmakta olduğu örgüte yönelik olarak oluşturduğu bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren olumsuz bir tutum ise örgütsel sinizm olarak tanımlanabilir. Böylece genel sinizm ile örgütsel sinizm şekil olarak birbirinden ayrıştığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle genel sinizm, bireyin kendinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutumun oluşmasına neden olan örgütsel sebepleri dikkate alır (Dean vd., 1998: 345).

Bununla birlikte, örgütsel adalet kavramı, son yıllarda büyük ilgi görmektedir. Bu alandaki araştırmacılar, çalışanların, siniklerin öncülerinden biri olarak sundukları üç boyutta, örgütlerinin kendileri için ne kadar adil olduğuna karar verme eğiliminde oldukları konusunda genel bir görüş birliği yapmışlardır. Yani, çalışanların aldıkları sonuçların adil olup olmadıklarını, bu kararların alınma usulleri ve otorite boyutların ekonomik ve sosyo-duygusal refah üzerinde doğrudan etkisi olduğu için, çalışanlar bu boyutlarla ilgili durumlara ve kararlara adil davranmaya özellikle dikkatle bakmakta ve algılanan adalet eksikliğine olumsuz tepki verme eğilimindedirler.

3.3 Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Sinik bir tutumun gelişmesi gerçekleşmesi olağan dışı olan beklentilerin hayal kırıklığına yol açacak şekilde karşılanmaması ve bu gerçeklik şokunun bireyi öfkeye sevk etmesiyle başlar (Kart, 2015: 82). Örgütsel sinizm; çalışanların kurumlarının bütününe veya bazı kısımlarına yönelik, görev süreçleri içerisinde geliştirdiği negatif tutumdur ve tüm tutumlarda olduğu gibi, örgütsel sinizm de bilişsel, duygusal ve davranışsal şeklinde üç bileşenden oluşmaktadır (Torun, 2016: 27).

Örgütsel sinizm, örgüte karşı gizli veya açık bir şekilde yapılan sert eleştiriler, olumsuz duygu ve tutumları açıklamaktadır. Örgütsel sinizm kavramı genel olarak bireyin; çalıştığı örgüt, kişi, grup, kurumlara yönelik geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutu içeren güvensizlik, kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi tutumlar olarak tanımlanır (Dean vd. 1998: 345). Örgütsel sinizm kişilerin çalışmış oldukları kurumlarına karşı geliştirmiş olduğu üç boyutu kapsayan negatif bir tutumdur (Acar, 2003: 75). İlk boyut olarak, hor görme, başkalarını kınama ve öfke gibi negatif duygular ile meydana gelen örgütlerin etik değerlerden kopuk olduğuna

yönelik inanç olarak görüldüğü söylenebilir. Bu çerçevede örgütsel sinizm, davranış ve eylemlerin, bireylerin motivasyonlarının samimiyeti ve iyiliğine olan inançsızlığı şeklindedir. Albrecht, (2002) 'e göre bu inanç sonucunda da sinikler, negatif duygular eksikliği nedeni ile örgüt uygulamalarının kendi çıkarlarını ihanet ettiklerine inanmaktadırlar. Örgütsel sinizmin ikinci boyutu ise herhangi bir durum veya eyleme karşı gösterilen duygusal tepkilerdir. Örgütsel sinizm inanış ve düşüncelerden ziyade, insanların örgütlerine karşı göstermiş oldukları negatif duyguları (öfke, kınama ve hor görme vb. gibi) duygusal yönleri de ifade etmektedir. Abraham, (2000)'e göre örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan kişilerin, örgütlerini düşündüklerinde; utanç duyabileceklerini, sıkıntı ve hatta tiksinti bile hissedeceklerini belirtilmektedir. Üçüncü ve son boyut ise davranışlara yönelme eğilimi olarak ifade edilmektedir. Akarsu (1988) bu davranışların birçoğu, örgütlerin samimiyet, adalet ve dürüstlükten yoksun olduklarına yönelik ifadelerdir. Davranışlara yönelme boyutu, alaycı kişisel mizahları, örgüte karşı eleştiri ve hakir görmeleri, geleceğe yönelik karamsar tahminleri vb. ifadeleri kapsamaktadır. Dean vd. (1998) örgütsel sinizm beklenti, atfetme, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme olmak üzere altı kuramsal temele dayanmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 85).

3.3.1 Beklenti Kuramı

Vroom (1964) beklentiyi (umudu) belirli bir fiilin belirli bir hedefle sonuçlanma ihtimaline dayanarak geliştirilen kalıcı olmayan bir inanç olarak tanımlanabilir. Buradaki geçicilik bu inançların sürdürülemeyeceğini ve değişebileceğini ifade etmektedir (Pelit ve Pelit 2014: 86). Beklenti kuramı Victor Vroom tarafından ortaya çıkarılmış ve sonrasında Porter ve Lawler' in yaptığı çalışmalarla yenilenmiş ve genişletilmiş olup, ihtiyaçlara değil sonuçlara odaklanmaktadır (Akt. Torun,2016: 37).

Kurama göre birey belirli bir çabanın belirli bir performansa sebep olacağına ve bu performansın ödülleneceğine inanıyorsa bu bireyi motive etmek daha kolaydır. Yani teori iş görenin (bireyin) her zaman kendisi için en iyisini seçebileceğini gösterir.

Lunenburg (2011), akt. Torun (2016: 37) tarafından belirtildiği gibi beklenti kuramı 4 ana hususa dayanmaktadır

1. Bireyler örgütlere belirlenmiş bir isteklendirme, birikmiş tecrübeler ve gereksinimlerine yönelik beklentilerle katılırlar. Bu durum bireyin örgütteki davranış kalıplarını değerlendirerek şekil vermesine sebep olabilir.
2. Bireyin davranışları, maksatlı ve bilinçli tercihlerin bir sonucunda ortaya çıkar. Yani insanlar kendi beklenti durumlarına göre bir seçim yapmakta özgürdürler.
3. İş görenler çalıştıkları örgütlere iyi bir gelir, iş güvencesi, gelişim gibi farklı beklentilerle katılırlar.
4. Kişiler değişik durumlar içinden bireysel çıkarları sonucunda kendileri için en uygun değere sahip olanı olanları tercih ederler.

Eroğlu' na (2009:107) göre Vroom' un beklenti kuramı, motivasyon kuramı olarak yaygın kabul görmüş bir modeldir. Beklenti kuramı üç ana faktör sonucu olarak oluşan temeller üzerine kurulmuştur. Kuramının birinci faktörü, hedefe ulaşmaya yönelik isteğin gücü (valens); ikinci faktör üretkenlik ile hedefe ulaşma arasındaki ilişkinin farkında olma (beklenti) ve üçüncü faktör de kişinin, üretkenliğini artırabilmesi için yapabileceklerinin farkında olması (araçsallık) dır.

Vroom'un beklenti kuramı E.Lawler ve L.Porter tarafından geliştirilen kuram beklenti-değer teorisi olarak literatürdeki yerini almıştır. Beklenti-Değer kuramında ödülün değeri ihtiyaçları karşılmasına bağlıdır (Onaran, 1981: 100). Lawler ve Porter ödülleri içsel ve dışsal olarak ikiye ayırır. İçsel ödüller herhangi soruna çözüm bulmak daha çok çalışarak bir işi bitirmek gibi kişinin kendi davranışı sonucunda elde edeceği ödülleri içerir. Dışsal ödüller ise daha fazla ücret, terfi gibi örgütün temin edeceği ödüllerdir. Teoride en önemli özellik bireyin sergilediği performans ile performans sonucu elde edeceği ödülün değer olarak birbirine yakın olmasıdır (Torun, 2016).

Kart'a (2015: 86) göre iş görenler kendilerinden beklenen çaba ile bu çabanın doğuracağı sonuçlar hakkında çıkarımlarda bulunurlar. Ayrıca çabanın sonucunda elde edecekleri ödülü ne denli çekici bulduklarını hesaba katarlar. İşte bu çıkarımlar sonucu beklenti kuramı da iş görenlerin harcadıkları emeğin bir ödül ile neticelenme olasılığının olması ve bu emeğin performanslarına olumlu yönde tesir oluşturması ve iş gören açısından ödülün değer ifade etmesi durumunda güdülenme düzeyinin artacağını belirtir. Dolayısıyla bu kuram şahsi çıkarıcılığı ön plana çıkarır ve bu yönüyle örgütsel sinizm ile benzeşir.

James (2005) sinizm geleceğe dair olumsuz beklentileri de içerir. Özellikle değişime yol açacak uygulamaların sonuçlarına yönelik ümitsizlik söz konusu olduğunda iş görenlerin beklenen çabayı gösterebilecekleri istenilen hedefe erişilemeyeceği kaygısı beklenti kuramının sinizmdeki yerini simgelemektedir. Ayrıca, örgütsel değişim hakkında sinizm üzerine çalışan araştırmacılar, alaycı tutumların kısmen örgütün gelecekteki eylemiyle ilgili olumsuz beklentilerin bir sonucu olduğunu savunurlar. Kişisel çıkarılardan, olumsuz sonuçlanan çalışan beklentileri örgütün negatif istihdam sonuçlarından kaynaklanan karşılanamayan beklentileri, örgütsel sinizm 'in altta yatan nedenleri olarak görülebilir.

Beklenti kuramında, iş görenden beklenen eylemler üzerine yoğunlaşma söz konusudur. Örgütte, çalışanların kendilerinden neyin beklenildiğini ve bu beklenti karşılığında elde edeceği değer ne olduğunun bilinip bilinmediği sorusunun yanıtı aranmaktadır. Ödüller ve ödemelerde vurgulanmaktadır. Çalışanlar ödülün çekiciliği ile ilgilenirler (Kalağan, 2009: 50).

3.3.2 Sosyal Güdülenme Kuramı

Weiner tarafından 1985 yılında ortaya atılan kuram tecrübelenen bir durumun sonucunda duruma sebep olan olgular hakkında fikir yürüttüğümüzü, olayın sorumluları hakkında çıkarımlar yaptığımızı benzer yaşantılar için atıflar geliştirilebileceği fikrini sunmuştur. Yani olaylar sonrası verilen tepkilerin öncülünü neden sel yüklemeler oluşturacaktır (Kart, 2015: 86). Bu yüklemeler bireyin neler duygu dünyasını da etki altına alabilir. Yaşanılanların sebebi olarak örgüt gösterilirse bireyde örgüte karşı kızgınlık hissi gelişebilir. Böylelikle yüklenme odağı sinik tutumların pekişmesi ve ardından beklenen performans karşıtı davranışlara dayanak oluşturması açısından önem arz edebilir.

Pelit ve Pelit (2014: 86) kuramda öncelik olarak bir olayın sonucunun nedenleri araştırılmaktadır sonrasında ise nedensel boyutlarda değerlendirilmektedir. İnsanlarda tutumlar davranışa dönüşmekte daha sonra da sonuçların nedenleri ele alınmaktadır. Yapılan değerlendirmeler sonucu olay için sorumluluk kararları ve gelecekteki benzer durumlarla ilgili beklentiler geliştirilmektedir. Sorumluluk kararları ve beklentileri, sonraki davranışları etkileyecek olan belirli (öfke ve sempati gibi) yol açmaktadır.

Gelecek olaylarda nasıl davranılması gerektiğini belirlemek için nedensel yorumlar yapılmaktadır.

Eaton (2000: 14) 1985 yılında Weiner tarafından ortaya atılmış olan sosyal güdülenme teorisi, iş görenlerin sinik tutum sergilemesine sebep olan nedenler üzerine yoğunlaşmıştır. Kuram, örgütsel sinizme nelerin, hangi durumların sebep olduğundan ziyade, iş görenlerin bu durumları nasıl algıladığı ve değerlendirdiği, bu değerlendirmelerin örgütsel sinizme etkisinin ne derece olduğunu incelemektedir.

Weiner tarafından ortaya atılan sosyal güdülenme kuramına göre birincil adım olayın sonucunun sebeplerini araştırmaktır. Sonra olay bazı nedenlere dayandırılarak incelenir ve olay için sorumluluk kararları verilerek gelecekteki benzer durumlar için beklentiler geliştirilir. Sorumluluk kararları ve beklentileri olay için sonraki davranışlara yön verecek değişik duygulara yol açabilir (Açıkgöz, 2016: 13).

3.3.3 Tutum Kuramı

İnceoğlu (2010: 52) tutumu, kişinin şahsına veya çevresindeki herhangi durum sonucu edinilen tecrübe, bilgi, his ve yönlendirmelerini temel alarak geliştirdiği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ön yönelimidir. Tutar (2012:7-8)'a göre ise tutumlar oldukça örgütlenmiş uzun vadeli duygu, inanç ve davranış eğilimleridir. Tutumlar, insanların çevreye yönelik tavır takınmalarını şekillendirmektedir. Tutum, negatiften pozitif doğru uzanan belirli bir düzen içerisinde bir nesne, kişi ya da olaya yönelik yorumlamayı kapsar ve kişiyi o nesne, kişi ya da olay karşısında belirli kalıplar içerisinde eylemde bulunmaya yatkın hale sokar. Tutum davranışa çoğunlukla dolayı ve diğer faktörlerle birlikte etkide bulunur (Torun, 2016: 29).

Davranışların nasıl geliştiğini izah etme gayesi olan bu kuram örgütsel sinizmde örgüte karşı negatif bir davranış kalıbı olduğunu ve her davranış kalıbında olduğu gibi sinizmin de üç bileşen içerdiğini öngörmektedir. Zihinsel düzeyde örgüte yönelik negatif bir inanç vardır. Bu inanç örgütte ahlaki prensiplerin geçersiz olduğunun, erdemli ve adaletli algısının görülmediği, sililik ve içtenlik gibi öğelerin eksikliği fikridir. Bu durumda sinik iş görenler örgütlerinde bu tür değerlerin menfaatler uğruna gözden çıkarıldığını prensip dışı davranışların kural haline geldiği düşüncesine kapılmaktadırlar. Sinik düşünceler sezilenlerle de ilgilidir ve örgüt hakkında taraflı

düşüncülere eşlik eden duygusal reaksiyonları içerebilir. Örgütü küçük görmek, örgütten utanmak gibi negatif duygularda bu tutumun hissi bileşenlerini oluşturabilir. Üçüncü bileşen ise aşağılayıcı olumsuz tepkilerdir ve örgütü acımasızca eleştirmek en başlıca davranış olarak kendini göstermektedir (Kart, 2015: 88).

Örgütsel sinizmin tanımında örgüte yönelik geliştirilen olumsuz tutumdan söz edilir. Örgütsel sinizm iş görenlerin çalıştıkları kurumda görev başladıkları andan itibaren yaşadıkları deneyimlere bağlı olarak gelişir ve zamanla şiddetinde bazı değişimler meydana gelebilir. Negatif inançların oluşmasıyla başlayan bu süreç, zaman içerisinde olumsuz duyguların meydana gelmesi ve sonuçta da olumsuz eylemlerin gösterilmesiyle sürmektedir.

3.3.4 Sosyal Mübadele Kuramı

Mimaroğlu(2008, :34) yaşama tutunmak için kişiler arası ilişkilerin gerekli olduğu, insanların gereksinimlerini elde etmek ve ödüllendirilme beklentisini gerçekleştirmek için sürekli olarak birbirleriyle etkileşim içinde oldukları tezine dayanan sosyal değişim kuramı Blau (1964) tarafından ortaya atılmıştır. Kuramın gelişimine, Emerson (1962) ve Homans (1958) gibi sosyologlarla Thibaut ve Kelley (1959) gibi sosyal psikologlar katkı sağlamışlardır. Sosyal Değişim Teorisinin temelinde hayatta kalmak adına insan ilişkilerinin gerekli olduğu ve kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak için sürekli birbirleriyle iletişimde bulunmaları gerektiği belirtilmektedir.

Teori bireysel fayda odaklı olup insanların kendi başlarına elde edemeyecekleri kişisel hedeflere erişmek amacıyla diğer kişisel odaklı insanlarla etkileşim içinde olunmasını varsaymaktadır. Örgüt yönetiminde ve sosyoloji alanında insan davranışlarını, karşılıklı ilişkileri nasıl devam ettirdiklerini ve nasıl motive olduklarını anlamlandırmaya yardımcı olmaya çalışır (Torun, 2016: 46).

Sosyal mübadele kuramı herhangi bir toplumsal bağlantı içerisinde mübadele edilen yarar ve zararlar o bağlantıdaki karşılıklı dayanak ve yatırımın göstergesidir. Sosyal mübadele kuramını örgütsel sinizmin kuramsal temelini sağlamaktadır. Bu teori, örgütün yöneticilerine güveni, örgüte yönelik adalet algısını, örgütsel vatandaşlık, özellikle de örgüt ile iş gören arasındaki içsel kontrat davranışlarını izah etmek maksadıyla kullanılmıştır. Dolayısıyla, örgütsel sinizmin iş görenlere verilen sözlerin

ihlal edilmesi ve çalışanların genel beklentilerinin karşılanamaması sonucu olarak ortaya çıktığı söylenebilir (Kart, 2015: 89).

3.3.5 Atfetme Kuramı

Nedensellik yükleme bireylerin kendilerinin veya başka kişilerin davranışlarının sebeplerini anlama çabasına girişme sürecidir. Süreç kişinin kendi eylem ve hareketlerine anlam yüklemesi, aynı zamanda diğer insanların eylem ve hareketlerini değerlendirmesi ve yorumlaması ayrıca bireyin algıladığı olgulara anlam yüklemesi açısından önemli bir yere sahiptir. İnsanların olaylarla ilgili yapmış oldukları değerlendirmeler, gelecekte benzer durumlarda sergileyeceği davranış şekillerine tesir etmektedir. Bu sebepler ile ilgili yapılan yorumların davranışları şekillendirmesi “Atfetme Teorisi” nin incelediği alandır (Pelit ve Pelit, 2014: 87).

Bireyler günlük hayatta karşılaştıkları bir takım olayları anlamlandırma çabası içinde bulunurlar. Bu olayları anlamlandırırken içsel ve dışsal süreçlerden etkilenecek yorumlamaya çalışırlar. Olaylar karşısında hem bireysel tepkilerinin hem de diğer bireylerin davranışlarının sebepleri hakkında çıkarımlarda bulunurlar. Bireylerin yapmış oldukları bu çıkarımlar sosyal psikolojide “atfetme” olarak incelenir (Tutkun ve Koç, 2008: 259).

Atfetme sürecinde belirginlik, tutarlılık ve fikir birliği olmak üzere üç belirgin özellik bulunmaktadır. Belirginlik ölçütü, herhangi bir nedenin başka nedenlerden ayırt edici özelliğinin bulunmasıdır. Tutarlılık ölçütünü ise olaya neden olay sebep ile tepki arasındaki ilişkinin süreç içerisindeki uzun süre devam eden ilişkiyi açıklamaktadır. Fikir birliği ise diğer insanlarda da aynı sebep sonuç ilişkisinin görülmesini ifade etmektedir (Erdoğan ve Beyaz, 2002: 66).

İnsan davranışlarının nedenlerine yönelik anlamlı ifadeler yapılmasını sağlamak atfetme teorisinin en önemli özelliğidir. Kuram bu özelliğinden dolayı örgütsel davranışta önemli bir yer edinmiştir. Örgüt hayatında iş görenlerin faydalı ve üretken oldukları, beklenen çıktılarını ortaya koydukları veya tam tersine tepkiler sergilediklerini anlamlandırma bakımından atfetme kuramı önemli bir bakış açısı getirmiştir (Kızgın ve Dalgın, 2012: 62).

3.4 Örgütsel Sinizm Türleri

Sinizm kavramının şekillenmesine etki etkisi olan beş adet çıkış noktası bulunmaktadır. Bu odak noktaları aynı zamanda da sinizmi oluşturan etmenlerin kategorize edilmesine olanak sunmuştur. Bu odak noktaları; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, mesleki sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi olarak belirtmek mümkündür (Pelit ve Pelit,2014: 76). Dean vd. (1998: 284) ve Abraham'a (2000) göre de sinizmin kavramsallaştırılmasında bu beş odak noktasının katkısı büyük olmuştur.

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Türleri

Kişilik Sinizmi	Dünyanın sosyal ilişkiler için, tatminsiz, sahtekar, bencil ve ilgisiz insanlarla dolu olduğuna inanma.
Örgütsel Değişim Sinizmi	Değişim sonucunda harcanan çabanın boşa olduğuna dair karamsar beklentilerin oluşması.
Meslek Sinizmi	Rol belirsizlikleri ve rol çatışması sonucu birey ile örgüt arasında oluşan olumsuz durum.
Toplumsal Sinizm	Halkın ülke kurumlarının verdiği sözleri tutmadığı inancı sonucu oluşan kurumlara yönelik itimatsızlık.
İş Gören Sinizmi	Psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği algısı ve eşitsizlik düşüncesinin egemen olması

Kaynak: (Kart, 2015: 83)

3.4.1 Kişilik Sinizmi

Özgün bir odak yerine, insanın yaşamının değişik yönlerine genelleyen sinizm, düşmanlık duyguları bağlamında ele alınmış ve kişilik özellikleri ile sosyal destek olmayışı ile ilişkilendirilmiştir. Guestello vd. (1992) aşırı şüphecilik, yüksek kaygı ve içe dönük kişilik özelliği ile sinizm arasında ilişki tespit etmiştir. Sinik kişilerin diğerlerini kendini düşünen ve umursamaz olarak algıladıkları için kişiler arası bütün etkileşimlere temkinli yaklaştıklarını ve güvensizliklerinin sinik husumete yol açtığını ifade etmişlerdir (Kart, 2015: 81). Sinizm “başkalarını dürüst olmayan sadece kendini

düşünen ve umursamaz olarak gören başkalarının güdülerini sorgulayan, ilişkilerinde başkalarına güvensiz davranan, düşmanca ve zorba olabilen, başkalarından beklentisi olan ve arkadaşça ve yardımsever olmayan” olarak tanımlamıştır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342).

Pelit ve Pelit’e (2014: 77) göre genel sinizm olarak da isimlendirilen kişilik yaklaşımının, sinizme ilişkin diğer türlerin de referansı olabileceğini belirtmektedir. Bunun sebebi olarak da, sinik tutuma yönelen kişiliklerin özelliklerinin etken olduğu insanların, hayata karşı negatif bir açıdan bakmaya meyilli olmaları ve bundan ötürü de adalete karşı daha hassas olmalarıdır. Yaratılıştan gelen ve stabil bir şahsiyet özelliği olan kişilik sinizmi genel sinizm olarak da tanımlanmaktadır. Tokgöz ve Yılmaz, (2008) kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirlerinden farklılaşmıştır. Kişilik sinizmine kişinin kendi kişiliği kaynak olurken; örgütsel sinizm, bireyin sinik tutumlarının oluşmasına ve gelişmesine yol açan örgütsel sebeplerden meydana gelmektedir.

3.4.2 Örgütsel Değişim Sinizmi

Kart’ a (2015: 82) göre Reichers vd. (1997) sinizmi tetikleyen bir diğer önemli etkenin yenileşim (inavasyon) çalışmaları olduğunu öne sürmüştür. Değişim ve yenilik belirsizlik içerir ve genellikle az ya da çok bir dirençle tepki bulur. Değişim çabalarının örgütü daha kötüye götüreceği inancı, örgütü yenileme amaçlı tüm çabalara şüphe ile yaklaşılmasına yol açabilir. Özellikle eksik iletişim ve kararlara katılım sürecindeki kısıtlamalar değişim sinizmine sebep olabilir.

Değişim sinizmi örgütlerin hedeflerine ulaşmak için, giriştikleri yenilesim sonucunda harcadıkları çabalar ve gösterdikleri gayretlere dair kötümser bir bakış açısı olarak tanımlanır. Örgütsel değişim çabalarına girişenler iyi niyetli olsalar bile sinizmin ortaya çıkması olasıdır. Bilhassa çalışanların değişimi desteklememeleri örgüte olumsuz yönde yansır ve değişimi gerçekleştirme çabasında olan bireylerin inançlarının zedelenmesine ve tekrar girişimde bulunma istediğinin zayıflamasına neden olabilir (Pelit ve Pelit, 2014: 79). Başka bir şekilde, inovasyonu gerçekleştirmek isteyen yöneticilere karşı güven duygusunun eksik olması veya çalışanlar tarafından başarılı olarak görülmeyen girişimler olarak da ifade edildiği söylenebilir.

Abraham'a (2000) göre ise örgütsel yenileşmeye karşı başarısız girişim çabalarına yönelik bir tepkidir ve yapılacak değişim çabalarının da başarısız olacağı karamsarlığını aynı zamanda değişim girişimcilerinin tembel ve yeteneksiz olduğu inancını ifade etmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali açısından toplu performansı sürekli destekleyecek kaynakları arama yükümlülüğünün yönetim tarafından ihlal edildiği algılanmaktadır. Bir değişim gayesi istenilen başarı ile sonuçlanmadığında iş görenler hüsrana ve ihanete uğramış olduklarını düşünürler. Gelecekteki çabaların da başarısız olacağına dair karamsarlık, çalışanları uğrayacakları hüsrana karşı koruyan bir savunma mekanizması gibi çalışır.

3.4.3 Meslek Sinizmi

Örgütsel sinizmin bu türünde yapılan işin bunaltıcı olduğu, yeterince ödüllendirici olmadığı aynı zamanda harcanan emekle beklentileri karşılamadığına ilişkin bir tutum egemendir. Ayrıca mesleğe karşı duygusal hissizlik, vurdumduymazlık ve değer verme eksikliği yaşanmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 79).

Naus'a (2007: 13) göre meslek sinizminde personel öncelikle alıcıya sonradan ise halka yönelik negatif tutum sergiler. Bununla beraber çalışanların müşterilere yönelik hizmet eylemlerinde yetersiz kalmalarını yönetim, politikalar ve uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine bağladıkları zaman örgütsel anlamda sinizmin yaygınlaşması olağandır.

Sosyal yapıdaki normsuzluğun bir yan ürünü olarak betimlediği sinizmin bazı mesleklerde başlıca rol oynadığını öne sürmüştür. Örneğin Niederhoffer (1969) polislik mesleğinde rol belirsizliğine eşlik eden profesyonel iş çıkarma çabasının yarattığı baskının sinizme sebep olduğunu öne sürmüştür (Kart, 2015: 84).

İş/Meslek sinizmi olan personeller işlerini yoğun baskı altında yerine getirdiklerini, çabalarının ödüllendirilmediğini ve gereğinden çok gayret göstermenin gerekli olmadığını, dahası sıkıcı olduğunu düşünürler. Bu şekilde düşünen siniklerde işleriyle ilgili vurdumduymaz, duygusuz ve baştan savma durumları görülebilmektedir (Abraham, 2000: 273).

Abraham, (2000:273) yapmış olduğu araştırmada meslek sinizminin oluşmasında iki temel etkenin söz konusu olduğunu belirtmiştir. Bunlar kişi-rol çatışması ile rol

belirsizliğidir. Kişi-rol çatışması örgütün değerlerine yönelik yapılan bir çatışmadır. İş görenin ifa ettiği meslekte takındığı tavırları tam olarak benimsememesi ve isteyerek yapmaması çatışmaya neden olabilir. Örgütte iş görenden beklenen role ilişkin tavırlar sergilenmemesi sonucu mesleki sinizm ortaya çıkabilir. Rol belirsizliği ise personelin yapmış olduğu işte görev tanımını bilmemesi olarak tanımlanır.

3.4.4 Toplumsal/ Kurumsal Sinizm

Bir ülkedeki insanların kendi devlet yönetimlerine ve kurumlarına güvenmediklerinde ortaya çıkar. Toplumsal sinizmin bir çeşit toplumla birey arasındaki psikolojik sözleşme ihlallerden kaynaklandığını söylenebilir. Bir birey toplumsal sinik içinde ise, kişinin duyguları kesinlikle beklentilerinin karşılanmadığı yönündedir (Pelit ve Pelit, 2014: 78).

Erturgut (2002)'a bireylerin duygu ve düşünceleri, beklentileri ve istekleri karşılanmadığı için sosyal sinizm yaşarlar. Başka bir ifadeyle, insanların toplumsal olgulara karşı yaşamış olduğu hayal kırıklığı ile ifade edilebilir. Sosyal sinizm; İnsan ile toplum arasında yapılan toplumsal sözleşmelerin ihlali sonucu olarak da açıklanmaktadır. Sosyal sinikler yaşanan olumsuz durumların sorumlusu olarak gördükleri, sosyal ve ekonomik kurum ve kuruluşlara karşı yabancılaşmaktadırlar. Sosyal siniklerin, geleceğe yönelik beklentileri hem umutsuzluk içinde olduklarından dolayı, yaşadıkları dönemin çıkarlarını gözetmekte ve bu da işleri ile ilgili görev ve sorumluluklarında kendi çıkarlarını dikkate almalarına ve yaklaşmalarına neden olmaktadır.

Abraham (2000: 274)'a göre toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Toplumsal sinizm çalışanların örgütlerine daha bağlı olmalarını ve böylece daha mutlu olmalarını sağlar. Toplumsal sinizm yaşayan bireylerin çalıştıkları örgütteki beklentileri daha gerçekçi olabilir. Aşırı derecede beklentilere sahip olmadığı için çalışan iş yaşamında daha az hayal kırıklığı yaşayacaktır. Örgülerde şüpheciliğin yüksek düzeyde olması toplumsal sinizm yaşayan bireylere zarar verebilir (Kalağan, 2009: 56).

3.4.5 İş Gören Sinizmi

Arslan (2012), çalışan sinizmi bireyin işin için içeriği hakkında kişinin olumsuz duygular beslemesidir. İş gören sinizmi genel olarak örgütleri, üst yönetimleri ve çalışma ortamındaki diğer varlıkları hedef alır (Andersson ve Bateman, 1997: 463). İş gören sinizmi bireyin örgüte, üst yönetime ve çalışma ortamındaki diğer unsurlara yönelik küçümseme, hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi olumsuz duygular barındırmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 79).

Bu sinizm türünde özellikle eşit olmama duygusu vurgulanmaktadır. Örgütte çalışan kişinin çalıştığı örgütün güdülleri, faaliyetleri ve değerlerine ilişkin kritik bir değerlendirmeden geçirmesi sonucu ortaya çıkar. Bu nedenle bu şekilde bakıldığında bireyin istihdam tecrübelerinden ve örgütsel unsurlardan kaynaklanan bir değerlendirme yargısı söz konusudur (Abraham, 2000: 272).

Gökberk (2000) çalışan sinizmini bireye, gruba, kuruma ve kuruluşa, toplumsal gelenek ve göreneklere, ideolojilere örgüte karşı küçümseme ve güvensizlik ile birlikte yaşanan hayal kırıklıkları ve sonucunda ise umutsuzluk ile şekillenen kişisel bir tutum olarak ifade etmektedir.

İş gören sinizminde en önemli etken ise eşitsizlik algısının çalışmada oluşturmuş olduğu tutumdur. İş gören sinizmi daha çok negatif sonuçların oluşmasına sebep olmakla beraber kısmen de olsa pozitif sonuçları olabilir. Sinizm; iş görenlere dürüst bir şekilde iletişim kurmasına etkisi olmakla birlikte, eleştirel düşünme, hassas yaklaşıma yardımcı olan yollarla hâlihazırda bulunan uygulamaların doğruluğunu sorgulama imkânı verir. Sinizm aracılığı ile iş gören şahsına dayatılmak istenen baskılardan kurutulabilir (Helvacı, 2010: 392).

3.5 Örgütsel Sinizmin Boyutları

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel sinizmin bireyin oluşturmuş olduğu bir tutum olarak tanımlandığını gözlenmektedir. Tutum, bireyin şahsına veya çevresinde gelişen herhangi bir olaya, duruma yönelik tecrübe, malumat, güdü ve duygularına dayanarak şekillendirdiği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bir eylem yönelimidir (İnceoğlu, 2010: 13). Kişilerin taşıyıp getirdiği inanç, tutum ve değerlerin, çalışanların

işlerine yönelik eylemlerini etkilediği dikkate alındığında örgütsel sinizm kavramı için önemi ortaya çıkmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 97).



Şekil 2.1 Düşünce Davranış Boyutu (Pelit ve Pelit, 2014: 97).

Örgütsel sinizm; çalışanların çalıştıkları kurumun bütününe veya belirli bölümüne yönelik olarak geliştirdiği negatif duygudur ve her tutumun yapısı itibariyle, örgütsel sinizm de zihinsel, duyuşsal, davranışsal olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak aşağıda örgütsel sinizmin üç boyutu tutum bakış açısından açıklanmaya çalışılacaktır.

Ayrıca Andersson ve Bateman (1997: 450) alaycı düşünceyi, bir kişinin, grubun, ideolojinin, toplumsal sözleşmenin veya kurumun olumsuz duyguları ve güvensizliği ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen genel ve özellikli bir tutum olarak tanımlamışlardır. Dean vd. (1998), alaycı düşünceyi uzun süredir tutum teorisine dahil edilmiş üç bileşenli (örneğin, inançlar, duygu ve davranış eğilimleri) olarak çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırmıştır. Özellikle, Dean ve arkadaşları (1998: 345) sinizmi "üç boyuttan oluşan bir örgütün istihdam organizasyonuna karşı olumsuz bir tutum" olarak tanımlamışlardır:

- Örgüte yönelik bütünlük algısının olmadığına dair bir inanç;
- Kuruma dair olumsuz tesir ve
- Bu inanca ve tutum ile dengeli olan, küçümsenme eğilimleri ve örgüt için ciddi davranışlar

3.5.1 Örgütsel Sinizmin İnanç Boyutu

Bilişsel sözcüğü bilmeyi içermektedir ve bu sebepten oluşan bir tutumun bilişsel boyutu inançlara ya da bilgiye dayanan yönüdür. Tutumlar, insanların tutum nesnesi hakkında bilgi edindiği ve bu nesne hakkında inançları oluşturduğu zaman ortaya çıkan bilişsel öğrenme süreçlerinden kaynaklandığı öne sürülmektedir (Naus, 2007). Tutumlar bilgi ve inanç seviyesine göre farklılık göstermektedir. Bilişsel öge kişinin

düşünsel işleyiş sürecinle ilişkili olup, zihinsel işleyişin sistematik bir şekilde sınıflandırılmasıyla ilgili ögedir. Genel olarak tutumun zihinsel evresi, kişinin çevredeki uyarıcılarla dair edindiği tecrübelerden temelini alan bilgi deneyimine dayanmaktadır(Pelit ve Pelit, 2014: 98). Örgütsel sinizmin birincil boyutu olan bilişsel boyutu, bireylerde sinik duygu ve davranışların oluşmasına yönelik inanç belirmesi olması nedeni ile oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Bilişsel boyutta sinikler örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanmaktadırlar. Örgütsel sinirsizim ile bilişsel boyut arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütlerinde sinik tutum gösteren iş görenlerin örgütsel kural ve ilkelerden yoksun, başkalarına güvenme sorun yaşayan, kurallar ve resmi işleri ciddiye almayan, tutarsız, yalan ve hile dolu davranışlar sergileyen, şahsi çıkarlarını ön plana çıkaran nitelikler taşıdıkları söylenebilir (Yıldız, 2013: 857).

Duyuşsal boyut kişinin duygusal deneyimlerinden oluşur ve olumlu ya da olumsuz olarak nitelendirilebilir. Örneğin çalışan ödülle sonuçlanan bir iş başardığında kendine güveni artabilir veya istemediği bir pozisyonda görevlendirildiğinde endişe hissedebilir. Örgütsel sinizm, bireyler örgütlerinin dürüst olmadığı algısının oluşması sonucunda oluşur. Dürüst davranışların sergilenmediğine yönelik bu inanç daha çok; dürüstlük, erdem ve adalet ile ilişkili olup temel beklentilerinin karşılanmadığı düşüncesinden ortaya çıkmaktadır (Karacoğlu ve İnce, 2013: 187).

Sinizmin bilişsel boyutu; kızgınlık, aşağılama ve ayıplama gibi negatif duyguları içeren, örgütün dürüst olmadığına yönelik inançtır. İnsan davranışlarının ve güdülerinin iyilik ve içtenlikten yoksun olduğuna dair bu inanç sonucu sinik tutum sergileyen bireyler; dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi erdemlerin eksikliği sonucu, örgütün uygulamalarıyla şahsına “ihnet” ettiği inancı taşımaktadırlar (Kalağan, 2009: 47).

Dean vd. (1998: 346) örgütlerine yönelik negatif duygular hisseden örgütsel sinikler, işletmelerinde negatif bir duyum aldıklarında üzüntü, kızgınlık, kin, utanma gibi duygular hissedebilir, ayrıca sert bir şekilde eleştirdikleri örgütlerinin başarılarının da gizli keyfini sürebilirler. Bilişsel boyutta sinikler, gözlem, algılama veya deneyim yoluyla örgüt hakkında bilgi edinerek ve bu konuyla ilgili inançlar geliştirerek 'düşünmek ve deneyimlemek' sonucu örgüte yönelik olumsuz inanç geliştirebilirler (Naus, 2007).

3.5.2 Örgütsel Sinizmin Duygusal (Duyuşsal) Boyutu

Tutumun oluşmasını sağlayan bu boyutta duygusal etkenler ile bireyin tutuma konu olan olay ve nesneye yönelik heyecanları anlatılmaktadır. Tutuma devamlılık veren, tutumu itici ve şekillendirici bir durum haline getiren bu faktörlerdir. Örgütsel sinizmin bu boyutunda örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı perçinlenmiştir (Pelit ve Pelit, 2014: 99). Duygusal boyutta kişinin değer algıları ile de yakından ilişki içindedir. Sinizmin 'hissetmek' duygusal boyutu, hayal kırıklığı ve karamsarlık gibi duygusal açıdan benimsenmiş kavramlaştırmalarda temsil edilmektedir. Duygusal boyut, dürüstlük, adalet ve saygıyla ve haysiyetle muamele görmek arzusunun derin köklü beklentilere sahip olmadığına inandıklarında öfkeli, sinirli ve hayal kırıklığına uğrayan insanların "duygu sinizminin" duygusal tarafını gösteriyor. Nihayet, psikolojide insanların davranışlarının tutumlarıyla tutarlı olmayabileceği kabul edilmesine rağmen, alaycı inançlarını harekete geçiren ve örgüt hakkında etkileyen çalışanların bir takım davranışsal ifadeleri ve sonuçları duygusal tepkilerden etkilendiği tespit edilmiştir (Naus, 2007: 26-27).

Değişik temel duyguların ön plana çıktığı örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda ilgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, acı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tiksinti-nefret, hor görme-küçümseme, korku gibi duyguların yanı sıra iş görenlerin hissettikleri tüm olumsuz duygular örgütsel sinizmle ilişkilendirilmektedir (Kalağan, 2009: 47). Bireylerde oluşsan güvensizlik duygusu, kişilerin birbirlerine karşı şüphe ve ön yargıyla yaklaşmasına, zamanla bireyin kendi içine kapanmasına ve sonunda da her şeye karşı olumsuz duygular beslemesine neden olmaktadır. Herhangi bir objeye karşı gösterilen duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen küçümseme, hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek iş görenlerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç duyguları bile hissedebilecekleri belirtilmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49).

Sağır ve Oğuz (2012) örgütsel sinizm tutumu içinde bulunan kişilerin, bahse konu olan üç boyuttan biriyle ya da bir kaçıyla örgütsel sinizm düzeylerinin ortaya çıkması mümkündür. Bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlar kapsamında, örgütsel sinizm tutumunun incelenmesi, inançlar ve hislerle başlayan ve daha sonra muhtemelen

davranışa dönüşebilecek olan sürecin ortaya çıkmasında önemlidir. Örgütsel sinizmin Duyuşsal boyutunda kişiler sinirlenme, saygısızlık, öfke, endişe duyma, tiksinti, utanç duyma, nefret etme, ahlaki bozulma gibi aşırı duygusal tepkiler yansıtırlar (Abraham, 2000).

3.5.3 Davranışsal Boyut

Bu boyut, bir eyleme yönelimin olma durumudur. Bireyin kanaati ve elde ettiği bilgi birikimi sonucu oluşan karar bireyi bu nesneye karşı negatif ya da pozitif tepkiye yönelimli hale getirerek tutumun son etmenini oluşturur (İnceoğlu, 2010). İş görenlerin çalışmış oldukları kurumdan işe başladıkları andan itibaren yaşadıkları deneyimler sonucunda oluşur ve zaman içerisinde şiddetinde de birtakım değişiklikler olabilir.

Örgüte yönelik olumsuz inançların gelişmesiyle başlayan bu süreç, zamanla negatif hislerin ortaya çıkması ve sonuçta da olumsuz davranışların sergilenmesiyle devam edebilmektedir. Örgütsel sinizmin bu boyutunda; örgütlerde siniz davranışlar gösteren bireylerin, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olabilmektedir. Olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışta bulunabilirler.

Helvacı (2010) örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun kapsamını, insanların bilişsel boyutta oluşturdukları olumsuz inançların duygusal boyutta örgüte yönelik olumsuz duygulara dönüşmesinin bir sonucu olarak örgüte yönelik fiili eylem ve eğilimler oluşturmaktadır. Bu tepkiler arasında en yaygın olarak görüleni ise örgüte yönelik açık eleştiri ve yergiler yer almaktadır.

Dean vd. (1998) örgütsel sinizmin davranış boyutunda insanlar küçümseme, aşağılama gibi davranışlar gösterirler. Bu bakımından incelendiğinde eski siniklere benzedikleri söylenebilir. Genel olarak örgütlerinin samimiyet ve dürüstlükten uzak olduğu konusunda sert bir şekilde eleştirme eğilimi gösterirler. Bunu eski sinikler gibi mizah yoluyla yaparlar. Aynı zamanda örgütün geleceğine ilişkin olumsuz fikirlerini örgüt ortamında yaymaya yatkın bir davranış gösterirler.

3.6 Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Faktörler

Örgütsel sinizm örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olma fikrine karşı iş görenlerin geliştirmiş olduğu olumsuz tutum olarak tanımlanmıştır (Dean vd. 1998). Örgütsel sinizmi dayanmış olduğu kuramsal temeller bağlamında incelendiğinde oluşum nedenleri hakkında genel bir çerçeve oluşturulabilir. Örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde bireylerde oluşan tutum olduğu görülüyor. Tutum insanların doğuştan sahip oldukları bir durum olmayıp zaman içinde bireyin yaşam tecrübelerinden kaynaklanan bilişsel, duyuşsal, davranışsal unsurların bütünüdür.

İş görenler çalıştıkları bir örgüte girdikleri zamandan itibaren, yaşadıkları değişik olay ve durumlar, edindikleri deneyimler sonucunda pozitif tutumlar geliştirebileceği gibi örgütsel sinizm biçimde negatif tutumlar da geliştirebilmektedirler. Başlangıçtan itibaren negatif bazı yorumlar yapabilmelerinin dışında zamanla gelişen olaylara yönelik edindikleri deneyimlerle ilişkili olarak olumludan yargılardan olumsuz yargılara doğru bir değişim de söz konusu olabilir.

Sinik kişilik diğer insanların güvenilmez olduğuna dair inanç olarak ifade edilebilir. Bu kişilik boyutunda sinik kişiler başkalarının bencil, istismarcı olduğuna inanma eğilimindedirler. Üstelik bu kişiler dürüst olmak, iyi düşünceler beslemek ve kurallara uymakla ellerine geçecekler hakkında da kötümser niyetlidirler. O kadar ki terfi alamamak, ücret artışı olmaması gibi karşılanamayan beklentilerini hemen örgütün kötü niyetli uygulamalarından kaynaklandığını düşünebilirler. Dolayısıyla sinik kişilik ile örgütsel sinizm arasında pozitif arasında ilişki olması olağandır. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlalleri bireyde engellenme algısı oluşturmakta ve bu durum bireyde öfke duygularının oluşmasına böylelikle örgüte sinik tutum takınmaya iteceği düşünülmektedir (Kart, 2015: 83).

Örgüte yönelik sinik tutumun oluşmasında kişilerin yaşanan olayları nasıl algıladıkları ve değerlendirdikleri önemli yer kapsar. Özellikle örgütlerde yaşanan samimiyetten yoksun ve adalet içermeyen davranışlar, bu davranışların algılanış biçimleri sahtekârlık ve dürüstlükten uzak oluşu inancı örgütsel sinizmin birincil habercisi olabilir (Abraham, 2000: 269). Örgütsel sinizmle ilgili çalışmalar incelendiği zaman bireylerin sinik tutumlara sebep olan negatif duygulara sahip olmasının temelinde yatan birçok kişisel ve örgütsel faktör bulunmaktadır (Özler vd. 2010: 49).

3.6.1 Örgütsel Sinizmi Etkileyen Bireysel Faktörler

Literatürde yer alan örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde sinizme sebep olan kişisel faktörler ile örgütsel sinizm arasında ilişki olup olmadığına yönelik sınırlı sayıda çalışmalarda genellikle örgütsel sinizm ile bireysel faktörler arasında çok fazla ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Sinik tutumların temelinde bireysel faktörlerden ziyade örgütsel faktörlerin ön plana çıktığı tespit edilmiştir (Pelit ve Pelit, 2014: 101).

Tutumların değeri ve gücü kişiden kişiye farklılaşabildiği gibi örgütsel sinizmin derecesi de kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Örgütü sinik olan ve sinik olmayanlar şekliiden ikiye ayıramayız, iş görenler farklı sinizm derecelerine sahip olabilirler (Dean ve ark. 1998). Bunun sebebi bireylerin sinizm düzeyi geçmişteki deneyimleri, kişilikleri ve mevcut koşulların bir bileşkesine bağlıdır. Aynı zamanda bu bileşke her birey için farklı bir şekilde oluşur (Torun, 2016: 69).

Bireysel özellikler ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yapılan incelemelerin yeterli düzeyde olmadığı ve bu araştırmaların, cinsiyet, eğitim durumu, yaş, medeni hal, gelir seviyesi gibi demografik veriler, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini çok etkili olmamasına rağmen belirli bir düzeyde etkileyen değişkenler olarak görüldüğü ifade edilmektedir (Bayraktar, 2003; Akt. Demirok, 2018).

3.6.1.1 Cinsiyet

İnsanların çalıştıkları kurumlardaki beklentileri ile iş koşullarını algılama düzeyleri cinsiyetlerine farklılık gösterebilir. Cinsiyet farkı kişilere farklı roller yükleyebilmekte ve onların toplumsal değerlerinde olduğu gibi yaşam değerleri ve çalışma ortamına yüklediği değerlerinde de farklılıklar oluşturabilmektedir. Aynı zamanda hisler ve beklentiler bakımından farklı cinsiyet farkı kişilerin yaşadıkları duyguların yoğunlukları, beklentilerinin düzeyleri farklılaşabilmektedir. Dolayısıyla, farklı cinsiyetlerdeki iş görenlerin örgütleri ile ilgili değerlendirmeleri ve tutumlarının aynı düzeyde olmayacağı öngörülebilir.

Kalağan' a (2009: 69) göre cinsiyet-rol sosyalleşmesindeki farklılıklardan ötürü, kadın erkek iş görenler hem iş ortamı farklı yorumlamakta hem de meslek hayatından farklı beklentilere sahip olabilmektedirler. Ayrıca Kanter ve Mirvis (1989) çalışmalarında cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki

bulmuşlardır. Çalışmada erkek iş görenlerin kadın iş görenlere nazaran örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun sebebini ise kadınların erkeklere nazaran daha iyimser duygular beslemesine atfetmişlerdir. Fakat Lobnikar ve Pagon (2004) yapmış oldukları çalışmalarında kadın çalışanların örgüte yönelik sinik tutumlarını erkeklere nazaran daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Bunu da kadın çalışanların sömürülme algısıyla açıklamaya çalışmışlardır (Pelit ve Pelit, 2014: 91).

3.6.1.2 Yaş

Örgüt ortamında seneler geçtikçe iş görenlerin tecrübelerinin artabileceği ve beklentilerinin azalabileceğini belirtmektedir. Bu anlamda beklentileri azalan çalışanların örgütlerine bağlılıklarının artabileceği ve iş doyumlarının daha fazla olabileceği yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir. Genç yaşta iş hayatına atılan bireylerin aldıkları eğitim ve özelliklerine göre yüksek beklentiler içerisine girebilirler. Sonuçta beklentileri karşılanamayan genç çalışanlar hayal kırıklığına uğrayabilir ve örgüte yönelik sinik tutum geliştirebilir. Yapılan çalışmalar incelendiğine yaşla ilgili farklı tespitlerin olduğuna rastlamak mümkündür (Pelit ve Pelit, 2014: 91).

Mirvis ve Kanter (1991) yaptıkları çalışmada genç yaştaki çalışanlarda sinizmin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonucu beklenti kuramı penceresinden açıklamışlardır. Daha büyük yaştaki iş görenlere nazaran genç çalışanlarda maddi armağan ve ekonomik beklentinin yüksek olma durumu sinizmin genç iş görenlerde fazlaca oluşmasına sebep olabilir. Yaş grupları içerisinde yaşça diğerlerinden büyük olan bireylerde sinik davranışın yüksek tespit edilmesi ise öğrenim düzeylerinin ve gelirlerinin diğer bireylere nazaran daha az olması ve daha yüksek düzeyde kaygı taşımalarıyla açıklanmaktadır. Kalağan ve Güzeller (2008), de yapmış oldukları çalışmada ise yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılıklar oluşmadığını tespit etmişlerdir.

3.6.1.3 Medeni Durum

Medeni durum, iş görenlerin çalışma ortamı dışında yaşamları çerçevesinde farklı düzey ve alanlarda sorumluluk üstlenmeleri bakımından işe yönelik tutumu etkileyebilecek bir etmen olarak düşünülebilir. Bekâr çalışanların, ev ve aile ile ilgili sorumlulukları ailenin diğer bireyleri tarafından üstlenildiği için işlerine yönelik bağlılık algısının evli bireylere nazaran daha fazla olması beklenebilir (Çakır, 2001).

Örgütsel sinizm medeni durum değişkeni üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde bazı araştırmalarda çalışanların sinik tutumlarını etkileyebileceği bazı araştırmalarda ise önemli etmen olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Delken (2004) bekâr çalışanların sinik tutum sergileme düzeyleri evli çalışanlara nazaran daha yüksek çıkmıştır. Kanter ve Mirvis (1989) ise boşanmış çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri evli ve bekâr iş görenlere nazaran daha yüksek çıkmıştır (Pelit ve Pelit, 2014: 92).

3.6.1.4 Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyi de artar. Eğitim seviyesi yüksek iş görenlerin örgütten beklentilerinin daha yüksek olduğu dolayısıyla bu durumun örgütsel sinizme yakın tutum bir içinde olduğunu belirtmişlerdir. Daha az eğitim düzeyine sahip bireylerin şartları kolay kabullendikleri böylece sinizm düzeyleri azalmaktadır (Mirvis ve Kanter,1991; akt. Torun,2016: 71). İş görenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiş ve iş görenlerin eğitim seviyesi arttıkça sinik tutumlarının da artabileceği literatürde yoğun bir şekilde elde edilmiş bulgular arasındadır (Pelit ve Pelit, 2014: 92). Buna rağmen literatürde iş görenlerin eğitim durumunun örgütsel sinizme ilişkin tutumları üzerinde etkili olmadığına yönelik çalışmalarda vardır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 283).

3.6.1.5 Gelir

İş görenler için tatmin ve isteklendirme sağlamada önemli bir etken olan gelir faktörü, işletmelerde örgütsel sinizmin yaşanmasında da etkili olmuştur. Yapılan bazı çalışmalarda gelir ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki bulunarak düşük gelirli iş görenlerin daha sinik tutumlar gösterdikleri belirlenmiştir Gerçekleştirilen

çalışmalarda örgütsel sinizm ile gelir arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Gelir seviyesi düşük olan iş görenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin yüksek olduğu yapılan çalışmalar kapsamında belirtilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 93). Çağlayan (1992) yapmış olduğu çalışma da ise maaşlı iş görenler daha fazla harcama yapmakta bundan dolayı gelir gider denge sorunu ortaya çıkmaktadır. Buda insanların hayal kırıklığı yaşamasına sebep olmakta ve örgütsel sinizm düzeylerin yüksek olmasına neden olmaktadır. Bir diğer çalışma da iş görenler gelir düzeylerine göre kategorize edilmiş ve bu düzeyler arasında belirli, düzenli ve sabit gelikle çalışanların örgütsel sinizme yönelik duyarlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Bozkurt, 2005).

3.6.2 Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizmle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde sinik tutumların bireysel özellikler ya da benimsenen örgüt kültürüne göre oluştuğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin oluşmasına sebep olan en belirgin özellikler ise beklentiye bağlı olarak, sözleşme ihlalleri ve kişi-rol çatışması olarak benimsenmiştir (Sur, 2010: 27).

Yönetim farkında olmadan birçok yönden işgücü sinizmine neden olabilir. Birincisi, herhangi bir noktaya kadar yükseltilmiş karşılanamayacak farklı konularla ilgili iş gören beklentileri, çalışanların hayal kırıklığına yol açabilir. Beklentileri tekrarlama - hayal kırıklığı döngüsü sonunda sinizme neden oluşur. İkinci olarak, düşük beklentileri ayarlamak ve bir polislik işlevine hizmet eden izlekler ve süreçler oluşturmakta ki linç oluşturabilir. Son olarak, bir örgüt, kendi kendine hizmet etme davranışına giren bazı üyelerin engellenmemiş çıkarlarını, iş arkadaşları, astları veya örgütlenme pahasına kısıtlamaya yetmezse, sinizme neden olabilir. Sinizm oluşma sebeplerinin her birinde ortak nokta, adalet konusudur (Kart, 2015: 92).

Ayrıca, örgütsel sinizmin psikolojik sözleşme ihlalleri, dengesiz güç dağılımı, işlem adaletsizliği, geleneksel iş değerleri, çok uzun çalışma saatleri, yıldırma, etkin olmayan liderlik ve yönetim, küçülme, yeniden yapılanma ve yöneticilerin işten ıkartılmasına karşı iş görenlerin geliştirmiş olduğu olumsuz tepki olabileceği ileri sürülmektedir (Özler, Atalay ve şahin, 2010: 50). Sinizm, aslında bazı örgütsel koşullara verilen tepki olarak görülyüyor. Sinizmin doğasıyla ilgili olarak, araştırmacıların çoğunun sinizmi, tutumlu, tutarlı bir özellik değil, yumuşak bir nitelik

taşıyan, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bir boyut olarak kavramlaştırmışlardır. Sinizm, güçlü bir güvensizlik ve düşmanca itaat ve başka bir kişinin güdülerinden vazgeçilmesini içeren ahlaki karar verme sürecinin genel ve özel bir boyutudur. Örgütsel sinizmin oluşmasına beklenmedik örgütsel özellikler veya olaylar olduğu kadar karşılanmamış veya hayal kırıklığına uğramış beklentiler de kilit unsurdur (Naus, 2007).

Örgütsel sinizm yaratan psikolojik faktörlere ilişkin daha önce yapılan bir deneysel araştırmanın olmamasına rağmen Andersson (1996), alaycı bir tavır benimsenmesinin, çalışanların örgütlerinin adaletsiz veya haksız olduğunu düşünmesi ve bu algı ile baş etmesine yardımcı olan bir reaksiyon olduğunu önermektedir. Çalışanlar arasında yüksek düzeyde bir sinizm ile yüksek idari tazminat ve sert işten çıkarmalar arasında ilişki bulunmuştur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 291). Örgütsel alaycılık konusunda algılanan adaletsizliğe karşı bir çalışan tepkisi sonucuna varmıştır. Yani, çalışanların aldıkları sonuçların (örneğin maaş, promosyon) adil olup olmadıklarını, bu kararların alınma usullerini ve otorite pozisyonlarındaki kişilerin uyguladığı kişilerarası muameleyi değerlendirirler. Bu boyutların finansal ve sosyo-duygusal refah üzerinde doğrudan etkisi olduğu için, çalışanlar bu boyutlarla ilgili durumlara ve kararlara adil davranmaya özellikle dikkatle bakmakta ve algılanan adalet eksikliğine sinik tepki verme eğilimine yönelebilirler (Anderson ve Bateman, 1997: 450).

Örgütü oluşmasını sağlayan örgüt iş görenlerinin işbirliği ve etkili iletişim içinde olmaları beklenmektedir. Çünkü iletişim iş görenlerin verimli çalışma düzeylerini artırmaya yönelik olarak kullanılan isteklendirme sağlanması, örgüt yapısının iyileştirilmesine katkıda bulunacağı gibi örgütsel verimliliğin artırılmasına da doğrudan katkıda bulunabilir İletişim örgütteki tüm organları birbirine bağlayıcı bir işleve sahiptir. Bu anlamda örgütlerde etkili bir iletişimin olmayışı yönetici ve iş görenler arasında çatışmaları oluşturarak örgütünü ve örgüt personellerini anlamayan çalışanın plan ve politikalara, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine güven, samimiyet, dürüstlük konularında yetersiz bulan sinik tutumlara sahip iş görenlerin oluşmasına neden olabilecektir (Pelit ve Pelit, 2014: 95).

Örgüt içinde sinizmin oluşmasına sebep olacak çok değişik faktörlerin olabileceği görülmektedir. Yanlış yönetilen değişim girişimleri, aşırı gerginlik ve yüklenilen görev, izlek haksızlığı, uzun mesailer, dengeli olmayan yetki paylaşımı, yıldırıcı

alışmalar, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, eksik sosyal destek, psikolojik sözleşme ihlalleri, iletişimsizlik, dürüstlükten uzak yaklaşımlar örgütsel sinizmin nedenlerinden bazılarıdır (Kart, 2015;Kalağan ve Güzeller, 2010 Pelit ve Pelit, 2014; Naus, 2007; Abraham; 2000).



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem/araştırma grubu, veri toplama araç ve teknikleri ile verilenin toplanması ve verilerin analizi yer almaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan bu çalışmada genel tarama modelleri arasında yer alan ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Bir grubun belirli özelliklerini saptamak için verilerin toplanmasını hedefleyen araştırmalara tarama araştırması denir (Büyüköztürk vd., 2017: 14). Tarama modelinde araştırmaya konu olan olay, birey ve ya nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu haliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yoludur. İlişkiyel tarama modelleri ise iki ya da daha fazla değişken arasında değişim olup olmadığını ve bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2005).

3.2 Evren ve Örneklem

Öğretmenlerin kurum içi etkin iletişim ortamı algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmanın evrenini Tekirdağ ilinde görev yapan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise devlet okullarındaki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada Tekirdağ ilindeki okullar küme örnekleme yöntemle öğretmen belirlemeye çalışılmıştır. Küme örnekleme yöntemi, evreni oluşturan bireylerle tek tek görüşme yoluyla olmayıp, seçkisiz olarak seçilen ve evreni temsil edebilecek grupların seçildiği bir yöntemdir. Evren içinden seçilen gruplar aynı özellikleri göstermektedir. Araştırmanın evreninin büyük ve geniş bir alana yayıldığı durumlarda ve araştırmanın değişkenleri bakımından homojenliğin bulunması açısından bu yöntem daha kullanışlıdır (Gül ve Özen, 2007: 405- 406).

Tablo 2. : Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özellikleri

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	228	60,8
	Erkek	147	39,2
Yaş	20-30	130	34,7
	31-40	178	47,5
	41 yaş ve üzeri	67	17,9
	1-5	98	26,1
	6-10	134	35,7
Mesleki Deneyim	11-15	68	18,1
	16-20	36	9,6
	21 ve üzeri	39	10,4
	Okul Öncesi	26	6,9
Branş	Sınıf	88	23,5
	Genel kültür	228	60,8
	Meslek dersleri	33	8,8
	1-3	180	48,0
Okuldaki deneyim	4-7	141	37,6
	8-11	33	8,8
	12 ve üzeri	21	5,6
	Anaokulu	17	4,5
Okul Türü	İlkokul	103	27,5
	Ortaokul	133	35,5
	Lise	122	32,5
Toplam		375	100,0

Tablo 2.” e göre araştırmaya 375 öğretmen katılmış olup bunların yüzde 60,8’i kadın yüzde 39,2’si ise erkektir. Öğretmenlerin yüzde 34,7’si 20-30, yüzde 47,5’i 31-40 ve yüzde 17,9’u 41 yaş ve üzerindedir. Öğretmenlerin yüzde 26,1’i 1-5, yüzde 35,7’si 6-10, yüzde 18,1’i 11-15, yüzde 9,6’sı 16-20 ve yüzde 10,4’ü 21 ve üzeri süredir öğretmenlik yapmaktadır. Öğretmenlerin yüzde 6,9’u okul öncesi, yüzde 23,5’i sınıf, yüzde 60,8’i genel kültür ve yüzde 8,8’i meslek dersleri branşındandır. Öğretmenlerin, yüzde 48’i 1-3 yıl, yüzde 37,6’sı 4-7 yıl, yüzde 8,8’i 8-11 yıl ve yüzde 5,6’sı ise 12 ve

üzeri yıldır aynı okulda görev yapmaktadır. Son olarak, öğretmenlerin yüzde 4,5'i okul öncesi kurumda, yüzde 27,5'i ilkokulda, yüzde 35,5'i ortaokulda ve yüzde 32,5'i lisede görev yapmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak örgütsel sinizm ölçeği ve kurum içi iletişim ölçeği kullanılmıştır. Ölçek formu üç bölümden meydana gelmektedir: Birinci bölümde demografik değişkenlere ilişkin, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, kurumdaki çalışma süresi, branşı, okul türü olmak üzere toplam altı adet soru yer almaktadır. İkinci bölümde örgütsel sinizm ölçeği, üçüncü bölümde ise kurum içi iletişim ortamı ölçeği yer almaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyesini belirlemek adına Brandes ve ark. (1999), tarafından geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgütsel sinizm ölçeği tercih edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak isimlendirilen üç boyuttan ve 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe verilen cevaplar tamamen katılıyorum'dan, hiç katılmıyorum'a doğru olup ölçek beşli likert tipindedir.

Brandes ve ark. (1999), örgütsel sinizm ölçeğinin, Cronbach Alpha ile belirlenen iç güvenilirlik değerleri sırasıyla .86, .80, .84 olarak hesaplamışlardır. Kalağan (2009), tarafından, ölçek uyarlama süresinde gerçekleştirilen Açıklayıcı faktör analizi sonucunda, 5 maddeden meydana gelen bilişsel alt boyutunun madde yüklerinin .763 ile .819 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutun açıkladığı varyans oranı yüzde 29.1 olarak tespit edilmiştir. Duyuşsal alt boyut 4 maddeden oluşmakta olup madde yük değerlerinin .737 ile .885 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutun açıkladığı varyans oranı yüzde 27.2 olarak tespit edilmiştir. Davranışsal alt boyutta ise dört madde bulunmakta olup madde yük değerlerinin .668 ile .895 arasında olduğu bulunmuştur. Davranışsal alt boyutunun açıkladığı varyans oranı ise yüzde 22.4 olarak bulunmuştur.

Araştırmada öğretmenlerin kurum içi iletişim düzeylerini belirlemek için Cengizalp (2003) tarafından geliştirilmiş olan kurum içi iletişim etkinliği ölçeği kullanılmıştır. Kurum İçi İletişim Etkinliği Ölçeği 17 maddelik ve çalışma arkadaşlarıyla iletişim, üstlerle iletişim ve kurum iletişim politikası şeklinde üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Ölçeğe verilen cevaplar tamamen katılıyorum' dan, hiç katılmıyorum'a doğru olup ölçek beşli likert tipindedir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması Cengizalp (2003) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin bütünü için Cronbach Alfa ile belirlenen iç güvenilirlik katsayısı .86'dır. Üç alt boyuttan çalışma arkadaşları ile iletişim için hesaplanan güvenilirlik katsayısı .87; üstlerle iletişim için hesaplanan .83; kurum iletişim politikası için hesaplanan ise 0.89'dur.

Tablo 3. : Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Alt boyutları	Cronbach Alfa Değeri (α)
Örgütsel Sinizm Toplam	.921
Bilişsel	.881
Duyusal	.962
Davranissal	.790
İletişim Toplam	.921
Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim	.861
Üstlerle İletişim	.880
Kurumsal İletişim Politikası	.782

Tablo 3.' de görüldüğü üzere kullanılan ölçeklerin Cronbach Alfa katsayıları örgütsel sinizm ölçeğinin bütünü için iç güvenilirlik değeri .92 olarak tespit edilmiştir. Üç alt boyuta göre güvenilirlik değerleri bilişsel için 0.88, duyuşsal için .96 ve davranışsal için 0.79 olarak tespit edilmiştir. Yine kurum içi iletişim ölçeğinin bütünü için hesaplanan güvenilirlik katsayısı .92 ve üç alt boyutun güvenilirlik değerleri çalışma arkadaşları ile iletişim için .86; üstlerle iletişim için 0.88; kurum iletişim politikası için .78'dir. Bu sonuçlardan ölçeklerin yüksek düzeyde ($\alpha > 0.70$) güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada öncelikle araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine bakılmıştır. Bunun için sıklık ve yüzdeler hesaplanmıştır. Öğretmenlerin görüşlerinden ölçeklerden aldıkları puanların tanımlayıcı özellikleri için ortalama, ortanca ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 4. Ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık değerleri

Ölçekler ve Alt boyutları	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm Toplam	,780	,442
Bilişsel	,567	,041
Duyusal	,960	,966
Davranissal	,172	-,623
İletişim Toplam	-,512	,553
Çalışma Arkadaş İletişim	-,806	,803
Üstlerle İletişim	-,799	,810
Kurumsal İletişim Politikası	-,601	,701

Tablo 4.’de görüleceği üzere verilerin normal dağılıp dağılmadıklarını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmıştır. Değerlerin +1 ile -1 arasında olmaları (Tabachnick ve Fidell, 2013) nedeniyle ölçekler ve alt boyutların tamamında verilerin normal dağılım gösterdikleri kabul edilmiştir.

Grup karşılaştırmalarında, cinsiyet değişkeni için bağımsız gruplarda t testi, yaş mesleki deneyim, branş, okuldaki deneyim ve okul türü değişkenleri için ise One-Way Anova testi uygulanmıştır. One-Way Anova testlerinde post-hoc testi olarak, grup sayılarının farklı olması nedeniyle Bonferroni testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde Pearson korelasyon testinden faydalanılmıştır. Kurum içi iletişimin örgütsel sinizmi yordama gücünü belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu başlık altında araştırmının sorularına cevap bulmak amacıyla toplanan verilerden elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1.Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular

Bu başlık altında ‘Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurum içi iletişim ortamına ilişkin görüşleri ne düzeydedir?’ alt problemlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Tablo da kurum içi ortamı ölçeğinden elde edilen verilere ait tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır.

Tablo 5. Kurum içi iletişime ait tanımlayıcı istatistikler

Alt Boyutlar	n	Min.	Max.	\bar{x}	ss
Kurum İçi İletişim Toplam	375	1,89	5,00	3,75	,58
Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim	375	1,33	5,00	3,67	,68
Üstlerle İletişim	375	1,29	5,00	3,82	,65
Kurum İletişim Politikası	375	1,50	5,00	3,75	,68

Tablo 5.”de görüleceği üzere kurum içi iletişim ölçeğinin toplamından ve çalışma arkadaşlarıyla iletişim, üstlerle iletişim, kurum iletişim politikası alt boyutlarından elde edilen puan ortalamaları sırasıyla 3.75, 3.67, 3.82, 3.75’tir. Bu ölçekten elde edilebilecek en küçük değer 1 en büyük değer ise 5’tir. Öğretmenlerin, kurum içi iletişim toplam puanı ile çalışma arkadaşları ile iletişim, üstlerle iletişim, kurum içi iletişim politikası alt boyutlarına ‘Katılıyorum’ düzeyinde görüş bildirdiklerini tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin kurum içi iletişim düzeylerinin yüksek olduğu söylenbilir.

4.2.Araştırmanın İkinci Alt problemine ilişkin bulgular

Bu başlık altında ‘Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurum içi iletişim ortamına ilişkin görüşleri aşağıdaki değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir? (Cinsiyet, Yaş, Mesleki Durum, Kurumda çalışma süresi, branş, okul türü)’ alt problemine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre kurum içi iletişim puanlarını karşılaştırmaya yönelik uygulanan bağımsız gruplarda t Testi sonucu

	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.Sapma	t	p
Kurum İçi İletişim Toplam	Kadın	228	3,76	,57	,696	,487
	Erkek	147	3,72	,59		
Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim	Kadın	228	3,67	,69	-,245	,806
	Erkek	147	3,68	,68		
Üstlerle İletişim	Kadın	228	3,84	,63	,983	,326
	Erkek	147	3,77	,67		
Kurum İletişim Politikası	Kadın	228	3,78	,66	1,086	,278
	Erkek	147	3,71	,71		

Tablo 6.” da yer alan bulgulara göre, kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında kurum içi iletişim ölçeği toplam puanı ($t=,696$, $p<0,05$), çalışma arkadaşlarıyla iletişim ($t= -,245$, $p<0,05$), üstlerle iletişim ($t=,983$, $p<0,05$), kurum iletişim politikası ($t=,1,086$, $p<0,05$) alt boyutları açısından anlamlı fark yoktur ($p>.05$).

Tablo 7. Öğretmenlerin yaşlarına göre kurum içi iletişim puanlarını karşılaştırmaya yönelik uygulanan ONE-WAY ANOVA Testi sonucu

	Yaş	N	\bar{x}	S.Sapma	F	p
Kurum İçi İletişim Toplam	20-30	130	3,74	,58	,127	,881
	31-40	178	3,76	,60		
	41-50	67	3,72	,53		
Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim	20-30	130	3,69	,67	2,387	,093
	31-40	178	3,72	,67		
	41-50	67	3,51	,73		
Üstlerle İletişim	20-30	130	3,83	,63	,211	,810
	31-40	178	3,79	,67		
	41-50	67	3,85	,63		
Kurum İletişim Politikası	20-30	130	3,70	,71	,793	,453
	31-40	178	3,77	,69		
	41-50	67	3,82	,62		

Tablo 7.” de yer alan bulgulara göre, yaşları 20-30, 31-40 ve 40 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında, kurum içi iletişim toplam puanı ($F = ,127$ $p > 0,05$), üstlerle iletişim [$F_{(375)} = ,211$ $p > 0,05$], çalışma arkadaşlarıyla iletişim ($F = 2,387$ $p > 0,05$) ve kurum iletişim politikası ($F = ,793$ $p > 0,05$) alt boyutları açısından anlamlı fark yoktur ($p > .05$).

Tablo 8. Öğretmenlerin mesleki deneyimine göre kurum içi iletişim puanlarını karşılaştırmaya yönelik uygulanan ONE-WAY ANOVA Testi sonucu

	Mesleki Deneyim	N	\bar{x}	S.Sapma	F	P
Kurum İçi İletişim Toplam	1-5	98	3,70	,59	1,656	,160
	6-10	134	3,79	,62		
	11-15	68	3,76	,52		
	16-20	36	3,57	,49		
	21 ve üzeri	39	3,87	,56		
Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim	1-5	98	3,61	,70	2,168	,072
	6-10	134	3,76	,69		
	11-15	68	3,74	,57		
	16-20	36	3,41	,82		
	21 ve üzeri	39	3,66	,64		
Üstlerle İletişim	1-5	98	3,85	,62	2,161	,073
	6-10	134	3,81	,69		
	11-15	68	3,74	,63		
	16-20	36	3,65	,56		
	21 ve üzeri	39	4,05	,62		
Kurum İletişim Politikası	1-5	98	3,64	,73	1,698	,150
	6-10	134	3,81	,71		
	11-15	68	3,79	,62		
	16-20	36	3,63	,60		
	21 ve üzeri	39	3,91	,62		

Tablo 8. “de yer alan bulgulara göre, mesleki deneyimi 1-5, 6-10, 11-15, 16-20 ve 21 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında, kurum içi iletişim ölçeğinin bütünü ile ($F = 1,656$ $p > 0,05$), çalışma arkadaşlarıyla iletişim ($F = 2,168$ $p > 0,05$), üstlerle iletişim ($F = 2,161$ $p > 0,05$), kurum iletişim politikası ($F = 1,698$ $p > 0,05$) alt boyutlarından alınan puanlar açısından anlamlı fark yoktur ($p > 0,05$).

Tablo 9. Öğretmenlerin branşına göre kurum içi iletişim puanlarını karşılaştırmaya yönelik uygulanan ONE-WAY ANOVA Testi sonucu

	Branş	N	\bar{x}	S.Sapma	F	p	
Örgütsel İletişim Toplam	A-Okul Öncesi	26	3,86	,70	2,301	,077	---
	B-Sınıf	88	3,74	,45			
	C-Genel kültür	228	3,71	,62			
	D-Meslek dersleri	33	3,97	,45			
Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim	A-Okul Öncesi	26	3,73	,78	2,672	,047	D>B
	B-Sınıf	88	3,61	,61			
	C-Genel kültür	228	3,65	,71			
	D-Meslek dersleri	33	3,98	,52			
Üstlerle İletişim	A-Okul Öncesi	26	3,89	,85	1,155	,327	---
	B-Sınıf	88	3,84	,53			
	C-Genel kültür	228	3,77	,66			
	D-Meslek dersleri	33	3,98	,64			
Kurum İletişim Politikası	A-Okul Öncesi	26	3,96	,73	2,286	,078	---
	B-Sınıf	88	3,78	,54			
	C-Genel kültür	228	3,69	,73			
	D-Meslek dersleri	33	3,94	,63			

Tablo 9.“ da yer alan bulgulara göre, kurum içi iletişim ölçeğinin bütünü, Üstlerle İletişim ($F=1,155$ $p>0,05$) ve kurum iletişim politikası ($F= 2,286$ $p>0,05$) alt boyutlarında branşı okul öncesi, sınıf, genel kültür ve meslek dersleri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark yoktur ($p>.05$).

Kurum içi iletişim ölçeğinin çalışma arkadaşlarıyla iletişim alt boyutunda branşı okul öncesi, sınıf, genel kültür ve meslek dersleri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır ($F = 2,672$ $p>0,05$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, meslek dersi öğretmenlerinin puanlarının sınıf öğretmenlerinin puanından anlamlı biçimde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<.05$).

Tablo 10. Öğretmenlerin mesleki deneyimine göre kurum içi iletişim puanlarını karşılaştırmaya yönelik uygulanan ONE-WAY ANOVA Testi sonucu

	Okuldaki Deneyim	N	\bar{x}	S.Sapma	F	P
Kurum İçi İletişim Toplam	1-3	180	3,76	,57	,436	,728
	4-7	141	3,72	,61		
	8-11	33	3,72	,57		
	12 ve üzeri	21	3,86	,56		
Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim	1-3	180	3,70	,66	,836	,475
	4-7	141	3,61	,73		
	8-11	33	3,79	,63		
	12 ve üzeri	21	3,68	,65		
Üstlerle İletişim	1-3	180	3,84	,61	,732	,533
	4-7	141	3,80	,68		
	8-11	33	3,69	,63		
	12 ve üzeri	21	3,92	,77		
Kurum İletişim Politikası	1-3	180	3,74	,69	,956	,414
	4-7	141	3,75	,69		
	8-11	33	3,67	,71		
	12 ve üzeri	21	3,98	,58		

Tablo 10.” da yer alan bulgulara göre, okuldaki deneyimi 1-3, 4-7, 8-11 ve 12 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında kurum içi iletişim ölçeğinin bütünü ($F = ,436$ $p > 0,05$), çalışma arkadaşlarıyla iletişim ($F = ,836$ $p > 0,05$), üstlerle iletişim, ($F = ,732$ $p > 0,05$) ve kurum iletişim politikası ($F = ,956$ $p > 0,05$) alt boyutlarından alınan puanlar açısından anlamlı fark yoktur ($p > .05$).

Tablo 11. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre kurum içi iletişim puanlarını karşılaştırmaya yönelik uygulanan ONE-WAY ANOVA Testi sonucu

	Okul Türü	N	\bar{x}	S.Sapma	F	P
Kurum İçi İletişim Toplam	Ana okulu	17	2,66	,88		
	İlkokul	103	3,64	,75		
	Ortaokul	133	3,78	,49	,840	,473
	Lise	122	3,78	,56		
Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim	Ana okulu	17	3,69	,64		
	İlkokul	103	3,48	,76		
	Ortaokul	133	3,67	,63	,894	,444
	Lise	122	3,73	,65		
Üstlerle İletişim	Ana okulu	17	3,64	,75		
	İlkokul	103	3,71	,96		
	Ortaokul	133	3,86	,56	,841	,472
	Lise	122	3,85	,58		
Kurum İletişim Politikası	Ana okulu	17	3,75	,72		
	İlkokul	103	3,75	,82		
	Ortaokul	133	3,82	,56	,730	,535
	Lise	122	3,77	,68		

Tablo 11.” de yer alan bulgulara göre, görev yaptığı okul anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olan öğretmenlerin görüşleri arasında kurum içi iletişim ölçeğinin bütünü ($F = ,840 p>0,05$), çalışma arkadaşlarıyla iletişim ($F = ,894 p>0,05$), üstlerle iletişim ($F = ,841 p>0,05$) ve kurum iletişim politikası ($F = ,730 p>0,05$) alt boyutlarından alınan puanlar açısından anlamlı fark yoktur ($p>.05$)

4.3.Araştırmanın Üçüncü Alt problemine ilişkin bulgular

Bu başlık altında ‘Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ne düzeydedir?’ alt problemlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Tablo 11’de örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen verilere ait tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır.

Tablo 12.Örgütsel sinizme ait tanımlayıcı istatistikler

Alt Boyutlar	n	Min.	Max.	\bar{X}	Ss
Örgütsel Sinizm Toplam	375	1,13	4,87	2,32	,74
Bilişsel	375	1,00	5,00	2,41	,82
Duyuşsal	375	1,00	5,00	1,91	,94
Davranışsal	375	1,00	5,00	2,64	,86

Tablo 12.”de görüleceği üzere öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel sinizm ölçeğinin toplamından ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından elde edilen puan ortalamaları sırasıyla 2.32, 2.41, 1.91 ve 2.64’tür. Bu ölçekten elde edilebilecek en küçük değer 1 en büyük değer ise 5’tir. Öğretmenlerin, örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarına ‘Katılmıyorum, davranışsal alt boyutuna ise ‘Katılıyorum’ düzeyinde görüş bildirdiklerini tespit etmişlerdir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

4.4.Araştırmanın Dördüncü Alt problemine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları aşağıdaki değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir? (Cinsiyet, Yaş, Mesleki Durum, Kurumda çalışma süresi, branş, okul türü)” alt problemine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 13. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm puanlarını karşılaştırmaya yönelik uygulanan bağımsız gruplarda t Testi sonucu

	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.Sapma	t	p
Örgütsel Sinizm	Kadın	228	2,25	,69		
Toplam	Erkek	147	2,42	,81	-2,130	,034
Bilişsel	Kadın	228	2,33	,81		
	Erkek	147	2,52	,84	-2,205	,028
Duyuşsal	Kadın	228	1,80	,86		
	Erkek	147	2,06	1,03	-2,672	,008
Davranışsal	Kadın	228	2,62	,84		
	Erkek	147	2,66	,90	-,485	,628

Tablo 13.” de yer alan bulgulara göre, örgütsel sinizm ölçeğinin bütünü ($t = -2,130$ $p < ,05$) ile bilişsel ($t = -2,205$ $p < ,05$) ve duyuşsal ($t = 2,672$ $p < ,05$) alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Hem ölçeğin toplamında hem de alt boyutlarında, erkek öğretmenlerin puanları kadın öğretmenlerin puanlarından daha yüksektir ($p > ,05$).

Tablo 14. Öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel sinizm puanlarını karşılaştırmaya yönelik uygulanan ONE-WAY ANOVA Testi sonucu

	Yaş	N	\bar{x}	S.Sapma	F	p	
Örgütsel Sinizm	A-20-30	130	2,37	,71	3,295	,038	A>C
	B-31-40	178	2,36	,78			
	C-41-50	67	2,11	,64			
Bilişsel	A-20-30	130	2,37	,83	1,286	,278	---
	B-31-40	178	2,47	,83			
	C-41-50	67	2,30	,797			
Duyuşsal	A-20-30	130	1,99	,92	1,921	,148	---
	B-31-40	178	1,91	1,00			
	C-41-50	67	1,71	,77			
Davranışsal	A-20-30	130	2,75	,82	6,384	,002	A>C B>C
	B-31-40	178	2,68	,89			
	C-41-50	67	2,31	,77			

Tablo 14’deki bulgulara göre, örgütsel sinizm ölçeğinin toplamında yaşı 20-30, 31-40 ve 40 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=3,295$, $p < ,05$). 20-30 yaş düzeyinin puanı, 41 ve üzeri olanlardan daha yüksektir ($p < ,05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutunda yaşları 20-30, 31-40 ile 40 ve üzeri olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F=6,384$, $p < ,05$). 20-30 yaş ve 31-40 yaş gruplarının puanı, 41 ve üzeri olanlardan daha yüksektir ($p < ,05$).

Tablo 15. Öğretmenlerin mesleki deneyimine göre örgütsel sinizm puanlarını karşılaştırmaya yönelik uygulanan ONE WAY ANOVA Testi sonucu

	Mesleki Deneyim	N	\bar{x}	S.Sapma	F	P	
Örgütsel Sinizm	A-1-5	98	2,42	,70	2,397	,050	--
	B-6-10	134	2,39	,83			
	C-11-15	68	2,23	,67			
	D-16-20	36	2,16	,63			
	E-21 ve üz	39	2,09	,66			
Bilişsel	A-1-5	98	2,47	,81	1,119	,347	--
	B-6-10	134	2,42	,89			
	C-11-15	68	2,40	,75			
	D-16-20	36	2,47	,76			
	E-21 ve üz	39	2,15	,81			
Duyuşsal	A-1-5	98	2,03	,89	2,151	,074	--
	B-6-10	134	2,00	1,11			
	C-11-15	68	1,75	,79			
	D-16-20	36	1,63	,67			
	E-21 ve üz	39	1,80	,80			
Davranışsal	A-1-5	98	2,78	,85	3,493	,008	E<A E<B
	B-6-10	134	2,74	,85			
	C-11-15	68	2,55	,88			
	D-16-20	36	2,38	,94			
	E-21 ve üz	39	2,30	,69			

Tablo 15.” de yer alan bulgulara göre, örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutunda mesleki deneyimi 1-5, 6-10, 11-15, 16-20 ve 21 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır ($F=3,493$, $p<.05$). 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin puanları anlamlı biçimde 1-5 ve 6-10 yıl deneyimi olanlardan daha yüksektir ($p<.05$).

Tablo 16. Öğretmenlerin branşına göre örgütsel sinizm puanlarını karşılaştırmaya yönelik uygulanan ONE-WAY ANOVA Testi sonucu

	Branş	N	\bar{x}	S.Sapma	F	p	
Örgütsel Sinizm	A-Okul Öncesi	26	2,16	,89	9,207	,000	C>B
	B-Sınıf	88	2,03	,53			
	C-Genel kültür	228	2,47	,77			
Toplam	D-Meslek dersleri	33	2,11	,60	7,284	,000	C>D
	A-Okul Öncesi	26	2,07	,98			
	B-Sınıf	88	2,19	,63			
	C-Genel kültür	228	2,56	,82			
Bilişsel	D-Meslek dersleri	33	2,18	,91	8,591	,000	C>A
	A-Okul Öncesi	26	1,87	1,11			
	B-Sınıf	88	1,61	,62			
	C-Genel kültür	228	2,08	1,01			
Duyuşsal	D-Meslek dersleri	33	1,46	,60	6,284	,000	C>B
	A-Okul Öncesi	26	2,55	,92			
	B-Sınıf	88	2,31	,76			
	C-Genel kültür	228	2,76	,87			
Davranışsal	D-Meslek dersleri	33	2,69	,82			

Tablo 16.” da yer alan bulgulara göre, örgütsel sinizm ölçeğinin toplamında branşı okul öncesi, sınıf, genel kültür ve meslek dersleri olan öğretmenler arasında anlamlı fark vardır ($F=9,207$, $p<.05$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, genel kültür öğretmenlerinin ve sınıf öğretmenlerinin puanı sınıf öğretmenlerin puanından anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır ($p<.05$).

Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel alt boyutunda branşı okul öncesi, sınıf, genel kültür ve meslek dersleri olan öğretmenler arasında anlamlı fark vardır ($F=7,284$, $p<.05$). Genel kültür öğretmenlerinin puanları, okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin puanlarından anlamlı biçimde daha yüksektir ($p<.05$).

Örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutunda branşı okul öncesi, sınıf, genel kültür ve meslek dersleri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır ($F=8,591$, $p<.05$). Genel kültür öğretmenlerinin puanları, sınıf ve meslek dersleri öğretmenlerinin puanlarından anlamlı biçimde daha yüksektir ($p<.05$).

Örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutunda branşı okul öncesi, sınıf, genel kültür ve meslek dersleri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır (F=6,284, p<.05). Genel kültür öğretmenlerinin puanları, sınıf öğretmenlerinin puanlarından anlamlı biçimde daha yüksektir (p<.05).

Tablo 17. Öğretmenlerin okulda deneyim düzeyine göre örgütsel sinizm puanlarını karşılaştırmaya yönelik uygulanan tek yönlü ANOVA Testi sonucu

	Okuldaki Deneyim	N	\bar{x}	S.Sapma	F	p	
Örgütsel Sinizm Toplam	A=1-3	180	2,40	,75	3,125	,026	A>D
	B=4-7	141	2,30	,73			
	C=8-11	33	2,18	,69			
	D=12 ve üzeri	21	1,92	,64			
Bilişsel	A=1-3	180	2,47	,82	1,361	,254	---
	B=4-7	141	2,39	,83			
	C=8-11	33	2,37	,89			
	D=12 ve üzeri	21	2,09	,70			
Duyuşsal	A=1-3	180	2,01	,98	3,173	,024	A>D
	B=4-7	141	1,88	,92			
	C=8-11	33	1,69	,75			
	D=12 ve üzeri	21	1,44	,77			
Davranışsal	A=1-3	180	2,72	,84	2,352	,072	---
	B=4-7	141	2,62	,87			
	C=8-11	33	2,49	,89			
	D=12 ve üzeri	21	2,25	,85			

Tablo 17.” de yer alan bulgulara göre, örgütsel sinizm ölçeğinin toplamında okuldaki deneyimi 1-3, 4-7, 8-11 ve 12 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır (F=3,125, p<.05). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, 1-3 yıldır okula görev yapan öğretmenlerin puanı, 12 yıl ve üzeri süredir okulda görev yapan öğretmenlerin puanından anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır (p<.05)

Örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutunda okuldaki deneyimi 1-3, 4-7, 8-11 ve 12 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır (F=3,173, p<.05).

Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, 1-3 yıldır okula görev yapan öğretmenlerin puanı, 12 yıl ve üzeri süredir okulda görev yapan öğretmenlerin puanından anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır ($p<.05$).

Tablo 18. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre örgütsel sinizm puanlarını karşılaştırmaya yönelik uygulanan tek yönlü ANOVA Testi sonucu

	Okul Türü	N	\bar{x}	S.Sapma	F	p	
Örgütsel	A-Ana okulu	17	2,19	,98			
Sinizm	B-İlkokul	103	2,03	,55			
Toplam	C-Ortaokul	133	2,52	,74	9,043	,000	C>B D>B
	D-Lise	122	2,35	,78			
	A-Ana okulu	17	2,28	1,06			
Bilişsel	B-İlkokul	103	2,12	,67			
	C-Ortaokul	133	2,54	,79	6,670	,000	C>B D>B
	D-Lise	122	2,52	,89			
	A-Ana okulu	17	1,85	1,21			
Duyuşsal	B-İlkokul	103	1,61	,67			
	C-Ortaokul	133	2,17	,98	7,282	,000	C>B C>D
	D-Lise	122	1,86	,97			
	A-Ana okulu	17	1,90	,94			
Davranışsal	B-İlkokul	103	2,44	,98			
	C-Ortaokul	133	2,37	,77	6,385	,000	C>B
	D-Lise	122	2,84	,84			

Tablo 18.” de yer alan bulgulara göre, örgütsel sinizm ölçeğinin toplamında görev yaptığı okul anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır ($F=9,043$, $p<.05$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, ortaokul ve lise öğretmenlerinin puanı ilkokul öğretmenlerin puanından anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır ($p<.05$).

Örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutunda görev yaptığı okul anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır ($F=6,670$, $p<.05$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili

karşılaştırmalarda, ortaokul ve lise öğretmenlerinin puanı ilkokul öğretmenlerin puanından anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır ($p<.05$).

Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel alt boyutunda görev yaptığı okul anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır ($F=7,282$, $p<.05$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, ortaokul öğretmenlerinin puanı ilkokul ve lise öğretmenlerin puanından anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır ($p<.05$).

Örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutunda görev yaptığı okul anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır ($F=6,385$, $p<.05$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, ortaokul öğretmenlerinin puanı ilkokul öğretmenlerin puanından anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır ($p<.05$).

4.5. Araştırmanın Beşinci Alt problemine ilişkin bulgular

Bu başlık altında ‘Kurum içi etkin iletişim ortamı algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ilişki var mıdır?’ alt problemine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 19. Örgütsel sinizm ile kurum içi iletişim arasındaki ilişki

		1	2	3	4	5	6	7
Örgütsel Sinizm	r							
Toplam-1	p							
Bilişsel-2	r	,845**						
	p	,000						
Duyusal-3	r	,876**	,641**					
	p	,000	,000					
Davranışsal-3	r	,818**	,526**	,557**				
	p	,000	,000	,000				
İletişim Toplam-5	r	-,393**	-,446**	-,337**	-,220**			
	p	,000	,000	,000	,000			
Çalışma	r	-,200**	-,240**	-,162**	-,110*	,809**		
Arkadaşlarıyla	p	,000	,000	,002	,034	,000		
İletişim-6								
Üstlerle İletişim-7	r	-,401**	-,448**	-,356**	-,218**	,902**	,579**	
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
Kurumsal İletişim	r	-,420**	-,470**	-,358**	-,243**	,880**	,510**	,770**
Politikası-8	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Tablo 19.” da görüleceği üzere örgütsel sinizm toplam puanı ile kurum içi iletişim toplam puanı arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki ($r=-.393$) bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin toplam puanı ile iletişimin çalışma arkadaşlarıyla iletişim, üstlerle iletişim, kurum iletişim politikası alt boyutları arasında sırasıyla $-.200$, $-.401$ ve $-.420$ düzeylerinde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin sinizm tutumları arttıkça kurum içi iletişim düzeyleri azaldığı söylenebilir.

Örgütsel iletişim toplam puanı ile örgütsel sinizmin ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında sırasıyla $-.446$, $-.337$, $-.220$ düzeylerinde anlamlı

ilişki bulunmaktadır. Kurum içinde iletişim arttıkça öğretmenlerin sinizm tutumları düzeyleri azaldığı söylenebilir.

4.6.Araştırmanın Altıncı Alt problemine ilişkin bulgular

Bu başlık altında ‘Kurum içi etkin iletişim örgütsel sinizmi yordamakta mıdır?’ alt problemine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 20. Kurum içi iletişime göre örgütsel sinizmi yordamak için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucu

	B	Std. Hata	Beta	t	P	R	R2	F	p
Kurum İçi İletişim	-,501	,061	-,393	-8,250	,000	.393	.154	68,056	.000

Tablo 20. incelendiğinde kurum içi iletişime göre örgütsel sinizmi yordamak için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel iletişim örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır ($F(1, 373)= 68.056, p<.001$). Örgütsel iletişim örgütsel sinizmdeki varyansın yüzde 15’ini açıklamaktadır. Buna göre öğretmenlerin kurum içi iletişim düzeylerini belirlediğimizde sinizm düzeylerinin yüzde 15 kısmını açıklanabilir.

BÖLÜM V.

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, devlet ortaokullarda çalışan öğretmenlerin kurum içi etkin ortamı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, bununla birlikte bazı demografik değişkenlere göre kurum içi etkin iletişim ortamı ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda yapılan istatistiksel analizler doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin kurum içi iletişim ölçeğinin toplamından ve çalışma arkadaşlarıyla iletişim, üstlerle iletişim, kurum iletişim politikası alt boyutlarından elde edilen puan ortalamaları sırasıyla 3.75, 3.67, 3.82, 3.75'tir. Bu ölçekten elde edilebilecek en küçük değer 1 en büyük değer ise 5'tir. Buna göre öğretmenlerin kurum içi iletişim ortamının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırmada kurum içi iletişim ölçeği alt boyutlarından üstlerle iletişim boyutu ortalama puanlarının ($X=3.82$) en yüksek puan aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç Sağbaş (2013) ün yapmış olduğu çalışmayla örtüşüyor. Bu durum öğretmenlerin üstleriyle iletişim kurma noktasında sorun yaşamadıklarını ve üstlerle iletişimin kurumun iletişim politikasını olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bayırlı (2012) çalışmasında; öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyinin genel olarak yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yine Şahin (2017) çalışmasının sonuçlarına göre anket uygulanan katılımcıların büyük çoğunluğu kurumlarındaki örgütsel iletişimden memnun olduğunu ifade etmiştir. Yetim, (2011) çalışmasında yapılan araştırma sonuçlarını destekler veriler elde etmiştir. Yapılan bu çalışmalar araştırma sonuçları örtüşüyor. Bunun nedeni öğretmenlik mesleğinin iletişim teması üzerine kurulu meslek olmasından kaynaklanabilir.

Cinsiyet değişkenine göre, kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında örgütsel iletişim ölçeği toplam puanı, çalışma arkadaşlarıyla iletişim, üstlerle iletişim, kurum iletişim politikası alt boyutları açısından anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç Barış (2008), Çetinkaya (2012), Kurt (2014), Tekin (2015), Polat (2014) "ın yapmış oldukları çalışmalar ile örtüşmektedir. Diğer taraftan Kösteroğlu ve Argon (2010) yöneticilerin iletişim sürecindeki etkililiklerine ilişkin öğretmen algılarının bayan öğretmenler lehine daha yüksek puan elde etmişlerdir. Ayrıca Yılmaz (2007),

öğretmenlerin kurum içi ilişkilerin derinliğine ilişkin algılarını kadın çalışanlara göre erkek öğretmenlerin olumlu algıladığını belirlemiştir.

Yaş değişkenine göre, yaşları 20-30, 31-40 ve 40 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında, örgütsel iletişim toplam puanı, üstlerle iletişim, çalışma arkadaşlarıyla iletişim ve kurum iletişim politikası alt boyutları açısından anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşları kurum içi iletişimi etkilemediği söylenebilir. Bu sonuç Kurt (2014), Tekin (2015), Takmaz (2009) “un yapmış olduğu çalışmaları destekler niteliktedir. Çetinkaya (2012) ise öğretmenlerin yaşları arttıkça yöneticilerinin iletişim becerilerini daha olumlu algıladıklarını belirlemiştir. Çetinkaya (2012) kurum içi iletişimin üstlerle iletişim boyutunda 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler, 21-30 yaş grubundaki öğretmenlere göre yöneticisinin becerisini daha olumlu algıladıklarını belirlemiştir.

Mesleki deneyime göre, mesleki deneyimi 1-5, 6-10, 11-15, 16-20 ve 21 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında örgütsel iletişim ölçeğinin bütünü, çalışma arkadaşlarıyla iletişim, üstlerle iletişim, kurum iletişim politikası alt boyutlarından alınan puanlar açısından anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki deneyimleri kurum içi etkili iletişim ortamı etkilemediği söylenebilir. Bu sonuç Polat (2014), Barış (2008), Kurt (2014), Tekin (2015) “in yapmış olduğu araştırmalar ile örtüşmektedir. Bunun yanında Demirtaş (2008) kurum içi iletişim ölçeğinin kişisel iletişim faktörünü 21 yıl ve üzeri kıdem grubunda yer alan öğretmenler ile 1-5 kıdem grubundaki öğretmenler arasında 21 yıl ve üzeri kıdem grubunda yer alan öğretmenler lehine belirlemiştir.

Branş değişkenine göre, örgütsel iletişim ölçeğinin bütünü, Üstlerle İletişim ve kurum iletişim politikası alt boyutlarında branşı okul öncesi, sınıf, genel kültür ve meslek dersleri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç Barış (2008), Polat (2014), Kurt (2014) “un yapmış olduğu çalışmalar ile örtüşmektedir. Örgütsel iletişim ölçeğinin çalışma arkadaşlarıyla iletişim alt boyutunda branşı okul öncesi, sınıf, genel kültür ve meslek dersleri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, meslek dersi öğretmenlerinin puanlarının sınıf öğretmenlerinin puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçların sebebi sınıf öğretmenlerinin zümre iletişimlerinin meslek dersi öğretmenlerine daha

düşük olması olabilir. Ayrıca meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilere yönelik ortak hedefleri birlikte gerçekleştirme çabaları olabilir.

Okuldaki çalışma süresi değişkenine göre, okuldaki çalışma süresi 1-3, 4-7, 8-11 ve 12 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında örgütsel iletişim ölçeğinin bütünü, çalışma arkadaşlarıyla iletişim, üstlerle iletişim ve kurum iletişim politikası alt boyutlarından alınan puanlar açısından anlamlı fark bulunmamıştır. Barış (2008) yapmış olduğu çalışmada okuldaki kıdemin kurum içi iletişimi etkilemediğini saptamıştır. Öte yandan Polat (2014) çalışmasında okuldaki çalışma süresi 5 yıla kadar olan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla iletişim algıları, üstlerle iletişim algıları, kurum içi iletişim politikası algıları okuldaki çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla iletişim algılarından daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bunun sebebi örneklem farklılığı olabilir.

Okul türü değişkenine göre, görev yaptığı okul anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olan öğretmenlerin görüşleri arasında örgütsel iletişim ölçeğinin bütünü, çalışma arkadaşlarıyla iletişim, üstlerle iletişim ve kurum iletişim politikası alt boyutlarından alınan puanlar açısından anlamlı fark saptanmamıştır.

Örgütsel sinizm ölçeğinin toplamından ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından elde edilen puan ortalamaları sırasıyla 2.32, 2.41, 1.91 ve 2.64'tür. Bu ölçekten elde edilebilecek en küçük değer 1 en büyük değer ise 5'tir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalamaları 'katılmıyorum' aralığında olduğu görülmektedir. Böylece öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Bu sonuç Aydın (2017), Karademir (2017), Arslan (2016), Kalağan ve Güzeller (2010), Demir (2017), Güneş (2017) tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Öğretmelerin örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen puan ortalamalarından davranışsal alt boyut 'kararsızım' aralığında olduğu yani öğretmenlerin örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun 'orta' düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının davranışsal boyutta azımsanamayacak düzeyde olduğu söylenebilir. Bu sonuç Bölükbaşı, (2013) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Araştırmada örgütsel sinizm toplam puanlarının ait aritmetik ortalamasına bakıldığında öğretmenlerin değerlendirmelerinin 'Kısmen Katılıyorum' aralığında olduğu görülmektedir (X=2,70). Doğan ve Uğurlu, (2014) tarafından yapılan araştırmada ise örgütsel sinizm

ölçeğinin toplamı ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından elde edilen puan ortalamalarına göre öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Demirtaş, vd. (2016) ortaokullarda görev yapan öğretmenlere yönelik yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının ortalamalarını, bilişsel alt boyutuna ($\bar{x} = 2.75$), davranışsal alt boyutuna ($\bar{x} = 2.61$) ve duyuşsal alt boyutuna ($\bar{x} = 2.52$) düzeyinde katıldıklarını belirlemişlerdir. Öğretmenlerin, örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal alt boyutlarına ‘Orta Düzeyde Katılıyorum’, duyuşsal alt boyutuna ise ‘Katılmıyorum’ düzeyinde görüş bildirdiklerini tespit etmişlerdir. Bu sonuç yapılan araştırma sonuçları örtüşmektedir. Akın, (2015) yapmış olduğu çalışmasında elde edilen puan ortalamalarına göre öğretmenlerin sinizm düzeylerinin toplamda az olduğunu belirtmiştir ($\bar{x} = 1.87$). Yine Aydın, (2017) ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu araştırmada toplam örgütsel sinizm puanlarının ve bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutlardaki sinizm puanlarının ‘2=Katılmıyorum’ seviyelerinde olduğunu tespit etmiştir. Şirin (2011), örgütsel sinizm ölçeği bilişsel alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 2,22$); duyuşsal alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 1,85$); davranışsal alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 2,41$) olarak; ölçek toplam puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 2,16$) olarak tespit etmiştir. Bu sonuç araştırmanın verileriyle örtüşmektedir. Örgütsel sinizm ölçeği bilişsel alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 2,22$); duyuşsal alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 1,85$); davranışsal alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 2,41$) olarak; ölçek toplam puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 2,16$).

Cinsiyet değişkenine göre, örgütsel sinizm ölçeğinin bütünü ile bilişsel ve duyuşsal alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Karademir (2016), Kanter ve Mirvis (1989) çalışmalarında da erkek çalışanların kadınlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Güneş (2017), Ulukış (2017), Akman (2017), Demirçelik (2017), Şirin (2011), Kalağan ve Güzeller (2010) ve Aydın (2017) yapmış olduğu araştırma sonuçlarında ise cinsiyet değişkenine göre gruplar arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Yaş değişkenine göre, örgütsel sinizm ölçeğinin toplamında yaşları 20-30, 31-40 ile 40 ve üzerinde olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark olduğu tespit

edilmiştir. 20-30 yaş grubunun sinizm düzeyi, 41 ve üzeri olanlardan daha fazladır. Diğer yaş grupları arasında fark yoktur. Örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutunda yaşları 20-30, 31-40 ve 40 ve üzeri olan öğretmenler arasında anlamlı fark vardır. 20-30 yaş ve 31-40 yaş gruplarının puanı, 41 ve üzeri olanlardan daha yüksektir. Diğer yaş grupları arasında fark yoktur. Bu sonuç İpek (2018), Güneş (2017), Çakar (2017) Yapmış oldukları çalışmalarda elde ettikleri sonuçlar araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Buradan 20-30, 31-40 yaş grubundaki öğretmenler 40 yaş ve üzeri öğretmenlere göre örgütsel sinizmi davranışsal düzeyde yaşadıkları belirlenmiştir. Bunun nedeni göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleğin beklentilerini karşılayamama durumu, mesleki idealleri bakımından yaşamış oldukları hayal kırıklığı ve mesleki deneyim yetersizliğinden kaynaklanan tükenmişlik olduğu söylenebilir. Demirçelik (2017), Şirin (2011), Kalağan ve Güzeller (2010) ve Demir (2017) yapmış oldukları çalışmalarda ise yaş değişkeninin örgütsel sinizmi etkilemediğini belirlemişlerdir. Bunun nedeni yapılan araştırmanın zaman, mekân, bölge bakımından örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin çalışma ortamlarının farklılık göstermesi olabilir.

Mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel sinizm toplam puanlarında gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırma bulgularımız aynı zamanda Nous (2007), Özer (2014), Demirçelik (2017), Arslan (2016) ve Karademir (2016)'in yapmış olduğu araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ancak örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutunda mesleki deneyimi 1-5, 6-10, 11-15, 16-20 ve 21 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutunda 21 ve üzeri deneyime sahip olan öğretmenlerin puanları 1-5 ve 6-10 yıl deneyime sahip olan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç Polat (2014) yapmış olduğu araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Bu sonuç dikkat çekicidir. Sinizmin davranış boyutu, bir harekete eğiliminin olması halidir. Bunun sebebi öğretmenlerin yaşamış oldukları deneyimler ve bu deneyimler sonucunda örgüte yönelik olumsuz tutumların gelişmesiyle başlayan bu süreç, zaman içerisinde negatif hislerin meydana gelmesiyle ve nihayetinde de olumsuz eylemlerin sergilenmesi olabilir. Mesleki deneyimi daha çok olan öğretmenlerin daha çok sinik davranışlar gösterdikleri söylenebilir.

Branş değişkenine göre, örgütsel sinizm ölçeğinin toplamında branşı okul öncesi, sınıf, genel kültür ve meslek dersleri olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, genel kültür öğretmenlerinin ve sınıf öğretmenlerinin puanı sınıf öğretmenlerin puanından daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel alt boyutunda branşı okul öncesi, sınıf, genel kültür ve meslek dersleri olan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Genel kültür öğretmenlerinin puanları, okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutunda branşı okul öncesi, sınıf, genel kültür ve meslek dersleri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Genel kültür öğretmenlerinin puanları, sınıf ve meslek dersleri öğretmenlerinin puanlarından daha yüksektir. Örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutunda branşı okul öncesi, sınıf, genel kültür ve meslek dersleri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Genel kültür öğretmenlerinin puanları, sınıf öğretmenlerinin puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Genel ve kültür dersi öğretmenlerine ait elde edilen bulgular Şirin (2011), Demir (2017), Arslan (2016), Aydın (2017) ve Kalağan ve Güzeller (2010)'in yapmış oldukları araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Bunun sebebi örgütsel sinizm yaratan psikolojik faktörlere ilişkin daha önce yapılan bir deneysel araştırmanın olmamasına rağmen Andersson (1996), alaycı bir tavır benimsenmesinin, çalışanların örgütlerinin adaletsiz veya haksız olduğunu düşünmesi ve bu algı ile baş etmesine yardımcı olan bir reaksiyon olduğunu önermektedir. Genel ve kültür ders öğretmenlerinin sinizm düzeylerinin yüksek olma sebebi aldıkları sonuçların (örneğin; ek ders, sınıf dağıtımı, ders programı) adil olup olmadıklarını, bu kararların alınma usulleri ve otorite pozisyonlarındaki kişilerin uyguladığı kişilerarası muameleye karşı yaptıkları değerlendirmeler olabilir. Bunun yanında hem lise hem de ortaokul öğrencilerinin bir üst öğrenime devam edebilmeleri için girecekleri sınavlardan dolayı genel ve kültür dersi öğretmenleri üzerinde oluşturulan psikolojik baskı ve yaşamış oldukları stres olabilir.

Okuldaki deneyim değişkenine göre, örgütsel sinizm ölçeğinin toplamında okuldaki deneyimi 1-3, 4-7, 8-11 ve 12 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, 1-3 yıldır okula görev yapan öğretmenlerin puanı, 12 yıl ve üzeri süredir okulda görev yapan öğretmenlerin puanından daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel

sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutunda okuldaki deneyimi 1-3, 4-7, 8-11 ve 12 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, 1-3 yıldır okula görev yapan öğretmenlerin puanı, 12 yıl ve üzeri süredir okulda görev yapan öğretmenlerin puanından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç Korkmaz (2011), Terzi ve Derin (2016) “in yapmış oldukları çalışmalar ile örtüşmektedir. Aydın (2017) okullarında 1-5 yıl ve 6 yıl üzerinde deneyime sahip olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin birbirlerine benzer düzeylerde olduğu tespit etmiştir.

Okul türü değişkenine göre göre, örgütsel sinizm ölçeğinin toplamında görev yaptığı okul anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, ortaokul ve lise öğretmenlerinin puanı ilkokul öğretmenlerin puanından daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutunda görev yaptığı okul anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, ortaokul ve lise öğretmenlerinin puanı ilkokul öğretmenlerin puanından daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel alt boyutunda görev yaptığı okul anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, ortaokul öğretmenlerinin puanı ilkokul ve lise öğretmenlerin puanından daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutunda görev yaptığı okul anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda, ortaokul öğretmenlerinin puanı ilkokul öğretmenlerin puanından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar Arslan (2016), Demir (2017) ve Güneş (2017)’in araştırmaları ile benzerlikler içermektedir. Kalağan (2010) “un yapmış olduğu çalışmada ise lise öğretmenleri lehine yüksek çıkmıştır. Ancak Kalağan (2010) yapmış olduğu çalışmada okul türü olarak ortaokul grubu bulunmayıp onun yerine ilkokul ve ortaokulu kapsayan ilköğretim türü yer aldığından sonuçlar farklı çıkmış olabilir. Sonuçların ortaokul öğretmenleri lehine yüksek çıkmasının sebebi ortaokul öğrencilerinin ergenlik dönemlerinde yaşamış oldukları değişimlerden kaynaklanan problemler ve davranış değişiklikleri sonucu ortaya çıkan ders içindeki ve ders

dışındaki olumsuz tutum ve davranışlarına karşı herhangi bir ciddi yaptırımın sisteminin olmaması, okul idarelerinin bu konularda çok etkisiz kalması olabilir.

Örgütsel sinizm toplam puanı ile kurum içi iletişim toplam puanı arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin toplam puanı ile iletişimin çalışma arkadaşlarıyla iletişim, üstlerle iletişim, kurum iletişim politikası alt boyutları arasında sırasıyla -.200, -.401 ve -.420 düzeylerinde ilişki saptanmıştır. Örgütsel iletişim toplam puanı ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında sırasıyla -.446, -.337, -.220 düzeylerinde ilişki tespit edilmiştir. Kurum içi etkin iletişim ile örgütsel sinizm arasında ilişki negatif yönde anlamlı bulunmuştur. Aralarında orta düzeyde bir korelasyon olduğu görülmüştür. Bu duruma göre kurum içinde iletişim düzeyi algısı arttıkça örgütsel sinizm algısında azalma olduğu söylenebilir. Kurum içi iletişimin sinizmi etkilediği düşünülebilir

Bu sonuçlar Tınaztepe (2012), Polat (2014) “ın yapmış olduğu çalışmayı desteklemektedir.. Çalışmada örgütsel sinizmi negatif yönde etkisi olan iletişim faktörü üstlerle iletişim ve kurum içi iletişim politikası olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi üstlerin astları karar katılım konusunda gerekli desteği sunmamaları, bilgi paylaşımı konusunda gerekli özveriyi göstermemeleri ve kurum içi iletişim politikalarının belirlenmesinde etkin rolleri olduğu söylenebilir.

Örgütsel iletişime göre örgütsel sinizmi yordama için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel iletişim örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Örgütsel iletişim örgütsel sinizmdeki varyansın yüzde 15’ini açıklamaktadır. Bu sonuçlar Tınaztepe (2012), Polat (2014) “ın yapmış oldukları çalışmalarla örtüşmektedir. Buna göre kurum içi etkin iletişim toplam örgütsel sinizmi negatif yönlü etkilemekte olduğu ve kurum içinde iletişim ortamı arttıkça örgütsel sinizm tutumlarının azalacağı görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre kurum içi etkin iletişim örgüt içinde gelişebilecek olan örgütsel sinizme engel olabilecek bir çözüm önerisi olabilir. Alan yazın incelendiğinde kurum içi iletişimin etkinleştirilmesi örgütsel sinizm tutumlarının oluşmasına engel olabilmek ya da sinik tutumları azaltmak için çözüm olarak önerildiği görülmektedir. (Pelit ve Pelit, 2014; Tınaztepe, 2012; Topkaya ve ark. 2013;)

5.2.Öneriler

Bu araştırmada Tekirdağ örnekleminde her kademe ve türdeki devlet okulunda görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple çalışma sonuçlarından elde edilen bulguların genelleyebilmesi için farklı örneklemlerde tekrarlanması ve sonuçların karşılaştırılması gerekmektedir. Yine araştırmanın özel okullarda görev yapan öğretmenler üzerine uygulanması devlet okullarından elde edilen sonuçlarla karşılaştırma ve kıyaslama imkânı sağlayacaktır. Böylece literatüre yapılan katkının etki derecesi de artmış olacaktır.

Bu araştırma sonuçlarına göre kurum içi etkin iletişim örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına engel olabileceği söylenebilir. Başka bir deyişle okullarda etkin bir iletişim ortamı oluşturulması sağlanması öğretmenlerin sinizm düzeyini azaltabilir. Bu sebeple;

1. Kurumun tüm paydaşları arasında etkili bilgi akışını sağlayacak sistem kurulabilir.
2. Öğretmenlerin iletişim becerilerini artırıcı aktif bir şekilde ve süreklilik arz eden ayrıca sıkıcı olmayan hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
3. Öğretmenlerin kurum içindeki iletişim düzeylerini artırmak için değişik sosyal faaliyetler düzenlenebilir.
4. Okul yöneticileri veya zümre başkanları öğretmenlerinin iletişim etkinliklerini artırıcı önlemler alabilir.
5. Okul yöneticileri; öğretmenlerin, kurum içi iletişim politikalarını geliştirici etkinliklerde yer almalarını, tüm kurumu ilgilendiren kararlara ve yapılacak uygulamalara aktif katılımlarını sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). *Organizational Cynicism: Bases And Consequences. Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Acar, M. (2003). 21.Yüzyılı şekillendirecek iki ana kavram olarak küreselleşme ve sivil toplum. *Sivil Toplum Dergisi*, Sayı 4, S. 75.
- Açıkalin, A. (1997). *Teknik Ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği*, Ankara : Pegem Akademi.
- Açıkalin, A (2015) . *Okullarda Etkili İletişim (3. Baskı)*, Ankara : Pegem Akademi.
- Açıkgöz, S. (2016). *örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi: istanbul otelcilik sektörü çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adair, John (2006): *Etkili İletişim. Yönetim Silahlarının En Önemlisi*. (Çev. Ömer Çolakoglu) 3. Baskı. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Akman, S. (2017). *Özel eğitim ve rehabilitasyon kurum çalışanlarının örgütsel sinizm ile iş doyumuna yönelik görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Akın, U. (2015). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi (1 Baskı)*, Ankara. Ayrıntı Yayın ve Basım Matbaacılık.
- Albrecht, S. L. (2002). *Perceptions Of Integrity, Competence And Trust In Senior Management As Determinants Of Cynicism Toward Change. Public Administration And Management: An Interactive Journal*, 7(4), 320-343.
- Andersson, Lynne M.(1996). Employee Cynicism: An Examination Using A Contract
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- Andersson, L. M. And Bateman, T. S. (1997). *Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects. Journal Of Organizational Behavior*, 18, 449-469.

- Arslan, E.T. (2012) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2012, 13.1: 12-27.
- Arslan, A. (2016). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: aydın turist rehberleri odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, İzmir.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık Ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 59-67.
- Aydın, M (2014). *Eğitim Yönetimi: Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler* (10. Baskı) Ankara.
- Aydın, Y.T. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ İlçesi örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İi Bf Dergisi*, 7.
- Balıkçioğlu, S. (2013) *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay
- Barış, T. (2008). *İlköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin kurum içi etkin iletişim ortamı algıları ile kuruma bağlılık düzeyi arasındaki ilişki*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Başaran, İ. E. (2008). *Türk Eğitim Sistemi Ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks.
- Bateman, T.S., Sakano, T., Fujita, M.(1992). Roger, Me, And My Attitude: *Film Propaganda And Cynicism Toward Corporate Leadership. Journal Of Applied Psychology*, 77 (5), 768-771.
- Bayirli A. (2012) *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetimine yönelik tutumları ve inançları ile örgütsel iletişim düzeylerinin analizi*.

Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Bayrak, S. (1995). *Örgütlerde etkili iletişim ve iletişim yönetimi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.

Bernerth Jeremy B. & Armenakis Achilles A. & Feild Hubert S. & Walker H. Jack. (2007) “Justice, Cynicism, And Commitment A Study Of Important Organizational Change Variables”, *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43:3, September , 303-326.

Bozkurt, V. (2005). *Küreselleşme Kavram, Gelişim Ve Yaklaşımlar*. Www.İsguc.Org. Erişim Tarihi: 15.03.2018.

Bölükbaşı, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi . Pamukkale Üniversitesi , Denizli.

Brandes, P. (1997), *Organizational cynicism: its nature, antecedents, and consequences, unpublished doctoral dissertation*, Division Of Research And Advanced Studies Of The University Of Cincinnati, Usa.

Budak, G. Ve Budak, G (2010). *İşletme Yönetimi* (6. Baskı), İzmir. Barış Yayınları.

Budak, G. (2003). Liderlik Ve Liderlik Kuramlarına Bütünleşik Bir Yaklaşım. *Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları*.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Atıf İndeksi, 1-360.

Can, H. (1997). *Organizasyon Ve Yönetim (4.Baskı)*, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Cüceloğlu, D. (2012). *Yeniden İnsan İnsana (46.Baskı)*, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çağlayan, L. (1992). *Dünyada Globalleşme Ve At Sanayi Politikası*: İkv Yayınları, İstanbul.

Çakar, H. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi: Burdur İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.

- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çedikçi, T. (2011). *İletişimin Kalitesini Etkileyen Engeller Ve Bu Engellerin Giderilmesi*. " *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication* 1.1.
- Çetinkaya, H. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim becerilerinin okul başarısına etkisi*. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir.
- Dean, James W., Brandes, Pamela And Ravi, Dharwadkar (1998). Note Organizational Cynicism. *Academy Of Management Review*. 23 (2), 341-352.
- Dean's (1999) Organizational Cynicism Scale: The Case Of Organized Industrial Zone. *Business And Economics Research Journal*, 3(3), 77.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Unpublished Master Thesis, University Of Maastricht.
- Demirçelik, E. (2017). *Okul müdürlerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Demirok, A.(2018). *Örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişki: Diyarbakır'da çalışan kadrolu ve sözleşmeli personel örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirtaş, Z. Özdemir, T.Y.ve Küçük, Ö. (2016). Okulların Bürokratik Yapısı, Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*.
- Doğan, S. ve Uğurlu, C. T. (2014). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Dökmen, Ü.(2013). *İletişim Çatışmaları Ve Empati (49. Baskı)*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Eaton, Judy A.A (2000) *Social Motivation Approach To Organizational Cynicism. Dissertation Of Master Of Arts, Faculty Of Graduate Studies Toronto: York University.*
- Erdem, H. H. (2014). Kitle İletişimi, Etik Ve Eğitim. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi.*
- Erdem, O. (2009). *Duygusal İletişim Ve Beden Dili.* Yakamoz Yayınları.
- Eren, E. (2011). *Yönetim Ve Organizasyon (Çağdaş Ve Küresel Yaklaşımlar) (10. Baskı),* İstanbul; Beta Yayınları.
- Eren, E.(2009). *Yönetim Ve Organizasyon (9. Baskı),* İstanbul: Beta Yayın Dağıtım A.Ş.
- Erdost, H. E. Karacaoğlu, K.& Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 514-524.*
- Eroğlu, Ş. G. (2009). *Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi.
- Erdoğan, N., & Beyaz, M. (2002). Başarı Değerlemede Atfetme Hatası Ve Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.*
- Ertugut, R. (2000) . *Örgütsel değişimde dönüştürücü liderlik davranışları üzerine bir uygulama.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osman Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Genç, N. (2002). *Başarı Bedel İster,* Timaş Yayını, 3.Baskı, İstanbul.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi.* Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Gönenç, A. Y. (2004). İletişim Teknolojilerinin Medya Üzerindeki Etkileri. *Uluslararası İletişim Sempozyumu.*
- Gül, A. ve Özen, Y. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu, *Kazım Karabekir Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15, 394-422.*

Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.*

[Http://Www.Openaccess.Hacettepe.Edu.Tr:8080/Xmloi](http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmloi).

Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde İletişim Kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.

Güney, S.(2001). *“Bireyler Arası İletişim” Yönetim Ve Organizasyon*, Editör Salih Güney Ankara: Nobel Yayınları.

Güney, S. (2015). *Örgütsel Davranış (3. Baskı)*. İstanbul : Nobel Yayınları.

Güneş, İ. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: İstanbul Bahçelievler Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.

Güzeller, C. & Kalağan, G. (2008). *Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi*. 16. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı.

Halis, M. (2000). Örgütsel iletişim ve iş tatminine ilişkin bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1).
[Http://Dergipark.Gov.Tr/Atauniibid](http://dergipark.gov.tr/atauniibid).

Hara, İ. (2008). *Kurum içi iletişim açısından halkla ilişkiler ve insan kaynakları departmanlarının yapısal analizi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Helvacı, M. A., & Kayalı, M. (2011). Okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Uşak İli Örneği). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.

Helvacı, M. A.(2010) Okullarımız Değişime/Yeniliğe Ne Kadar Hazır. Eğitime Bakış.
[Https://Scholar.Google.Com/Citations?User=Yndniqwaajaaj&Hl=Th](https://scholar.google.com/citations?user=Yndniqwaajaaj&hl=th) .

İnceoğlu, M. (2010). *Tutum, Algı. İletişim*. 5. Baskı. İstanbul. Beykent Üniversitesi Yayınevi.

İmamoğlu, S. (2003). *Öğretmen adaylarının öfke ve öfke ifade tarzları ile bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- İpek, Z.H. (2018). *Lise öğretmenlerinin duygusal zekâ ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırşehir Üniversitesi, Kırşehir.
- James, Martin. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems, usa*: The Florida State University, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
[Http://Ekonomikarastirmalar.Org/Index.Php/Uead/Article/View/27](http://Ekonomikarastirmalar.Org/Index.Php/Uead/Article/View/27).
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
[Http://Dergipark.Gov.Tr/Pauefd](http://Dergipark.Gov.Tr/Pauefd).
- Karacaoğlu, K.& İnce, A. G. F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). *Brandes, Dharwadkar Ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği/Reliability And Validity Of The Turkish Version Of Brandes, Dharwadkar, And*.
- Karaçor, S. Ve Şahin, A . (2004). Örgütsel iletişim kurma yöntemleri ve karşılaşılan iletişim engellerine yönelik bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*.

- Karademir, M. (2016). *Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kayırmacılık Algıları İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*: İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Karsak, B. (2016). *Kurumsal İletişim*, İstanbul; Beta Yayıncılık.
- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel Sinizm. Bağlamsal Performans Ve Etik İdeoloji*.(2. Basım), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaya, A. (2016). *Kişilerarası İlişkiler Ve Etkili İletişim (11.Baskı)*, Ankara; Pegem Akademi.
- Kocabaş İ (2014). “Örgütsel İletişim” Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma Ve Uygulama, Editör Selahattin Turan, Ankara: Pegem Akademi.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği (9. Baskı)*, İstanbul: Beta Yayın Basım Dağıtım A.Ş.
- Korkmaz, C. İ. (2011). Kişilik sinizmi ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul*.
- Kösterelioğlu, M. A. Ve T. Argon. (2010). “Okul Yöneticilerinin İletişim Sürecindeki Etkililiğine İlişkin Öğretmen Algıları”. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Kurt, F. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin kurum içi iletişim algılarının kurumsal itibar algıları üzerindeki etkisi*: Bir Araştırma Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Meb, (2012). “*Halkla İlişkiler Ve Organizasyon Hizmetleri Örgüt İletişimi*”, Ankara. [Http://Www.Megep.Meb.Gov.Tr](http://Www.Megep.Meb.Gov.Tr) .
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma*. Basılmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Naus, Alphons J.A.M., (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization, dissertation of doctorof philosophy*, Maastricht University, Maastricht.
- Onaran, O. (1981). Çalışma Yaşamında GÜdülenme Kuramları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları*.
- [Http://Kitaplar.Ankara.Edu.Tr/Dosyalar/Pdf/109.Pdf](http://Kitaplar.Ankara.Edu.Tr/Dosyalar/Pdf/109.Pdf).
- Oxford English Dictionary (1989). *Second Edition*. Oxford: Clarendon Press.
- Ömer, F., ve Tutkun-Koç, M. (2008). Mesleklere Atfedilen Kalıp Yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*.
- [Http://Dergiler.Ankara.Edu.Tr/Dergiler/40/154/1155.Pdf](http://Dergiler.Ankara.Edu.Tr/Dergiler/40/154/1155.Pdf).
- Özgener, Ş. Ögüt, A., & Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm*. Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri Ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar İçinde. Ankara, İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır? *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2).
- Özkalp, E. Ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Ekin Yayınevi, 5. Baskı, Bursa.
- Pelit, N., ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing Ve Örgütsel Sinizm*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Polat, E.Ç. (2014). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: öğretmenlerin görüşleri açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Reichers, A.E., Wanous, J.P., Austin, J.T. (1997). *Understanding And Managing Cynicism About*. Academy Of Management Executive.
- Robbins, P.S. Ve Coulter M. (2003) *Updates Management 2003*, New Jersey, Prentice Hall.

Robbins, S.P. Ve Judge, T.A. (2013), *Organizational Behavior*, Abd: Pearson Education Inc.

Sabuncuoğlu, Z. Ve Gümüş, M. (2008). *Örgütlerde İletişim*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Őti. İstanbul.

Sabuncuoğlu. Z. Ve Gümüş. M. (2012) *Örgütsel İletişim*. İstanbul: Kriter Yayınevi.

Sağbaş, N.Ö. (2013) *İletişim, örgütsel iletişim ve okul yönetimi (Güngören İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Őahan, H., & Çınar, V. (2004). Kitle İletişim Araçlarının Spor Kamuoyu Üzerine Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.

Şahin C. N. (2017) *Ortaokullarda lisansüstü eğitim alan yöneticilerin örgütsel iletişim düzeyi ile öğretmenlerin karara katılma davranışlarının analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şişman, M. (2012). *Türk Eğitim Sistemi Ve Okul Yönetimi*. Pegem A Akademi.

Sözlüğü, T. D. K., & Tarihi, E. 15.02. 2018.

Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Takmaz, Ő. U. (2009). *İlköğretim Okullarında Örgütsel İletişim Düzeyi İle Öğretmenlerin Karara Katılma Davranışı Arasındaki İlişki*. (Doctoral Dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü).

- Tekin, P. (2015). *Kurum içi iletişimin kurum kültürüne etkisi: bir kamu kurumu uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Terzi, A.R. ve Derin,R. (2016). *Relation Between Democratic Leadership And Organizational Cynicism*. Journal Of Education And Learning.
- Tınaztepe, C. (2012). “Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi”. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*.
- Topkaya, N., Altinkurt, Y., Yılmaz, K., & Dilek, S. A. (2013). Saygınlığını Yitirme Kaygısı İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler. *Akademik Bakış Dergisi*.
<https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/331/544382.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama.
http://pauegitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler/1628167853_ss.83-97.pdf.
- Torun, Y. (2016). *Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turan, S. (2014). *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*, Ankara: Pegem Akademi
- Tutar, H.ve Yılmaz, M. K.ve Erdönmez, C. (2003). *Genel Ve Teknik İletişim (General And Technical Communications)*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tutar, H. (2016). *Sosyal Psikoloji: Kavramlar Ve Kuramlar*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. Ve Yılmaz, M.K. (2003). *Genel İletişim*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Türkmen, İ. (1996). *Yöneticiler İçin Etkin İletişim Modeli*. Ankara: Mpm.

- Ulukış, D. (2017) *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Varol, M. (1993). *Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş: (Etkili Yönetmel İlişkilerden Saygın Örgüt Kimliğine)*. Ankara Üniversitesi.
- Vural, İ (2014). *İletişim (2. Baskı)*, Ankara: Pegem Akademi.
- Vural, Z.B. (2003) . *Kurum Kültürü Ve Örgütsel İletişim*. İstanbul. İletişim Yayıncılık.
- Yetim, S. A. Ve Ö. Ö. Ceylan. (2011). “Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma”. *E-Journal Of New World Sciences Academy*.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*.
[Http://Www.Acarindex.Com/Dosyalar/Makale/Acarindex-423932755.Pdf](http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-423932755.pdf)
- Yılmaz, E. (2007). *Kurum içi iletişim ortamı ile kurumsal güven arasındaki ilişki ve bir alan araştırması*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Bilimleri Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.
- Yüksel, A.H. (2011) *İletişimin Tanımı ve Temel Bileşenleri*, Ankara: Pegem Yayınları
- Zıllıoğlu, M. (2007). *İletişim Nedir? (3. Baskı)*, İstanbul: Cem Yayınevi.

EK 1 : MEB İZİN YAZISI VE ÖLÇEK



T.C.
TEKİRDAĞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 43996270-44-E.859513
Konu : Anket Uygulaması

11.01.2018

.....İLÇE MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 501516074 numaralı öğrenci Nurettin YAZICIOĞLU'nun, EBB500 Yüksek Lisans Tez Konusu "Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmasında, İlimiz Çerkezköy, Çorlu, Ergene ,Kapaklı, Süleymanpaşa ve Saray İlçelerinde bulunan ve ekte sunulan Okullarda görev yapan gönüllü öğretmenlere yönelik anket uygulama isteği, ile ilgi Valilik Makamının 09/01/2018 tarih ve 657993 sayılı oluru ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ersan ULUSAN
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:
-Valilik Oluru ve Eki (8 Sayfa).

DAĞITIM:
-Çerkezköy İlçe MEM,
-Çorlu İlçe MEM,
-Ergene İlçe MEM,
-Kapaklı İlçe MEM,
- Saray İlçe MEM,
-Süleymanpaşa İlçe MEM,

Adres: 100. Yıl Mh. İnci Sk. No:15
Elektronik Ağ: tekirdag.meb.gov.tr
e-posta: stratejigeistirme59@meb.gov.tr

Bilgi için: Hulusi DİNÇER
Tel: 0 (282) 261 20 11
Faks: 0 (282) 261 87 22

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 54d6-871b-3041-9c85-8e28 kodu ile teyit edilebilir.

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışmamın amacı, kurum içi etkin iletişimi ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz cevaplar tarafımda saklı tutulacak ve tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır.

Anket sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için soruları samimi ve doğru olarak yanıtlamanız gerekmektedir. Lütfen anketlerin üzerine isim belirtmeyiniz.

İlgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Cinsiyet	Kadın ()	Erkek ()			
Yaşınız	20-30 yaş ()	31-40 yaş ()	41-50 yaş ()	51 ve üzeri ()	
Mesleki Deneyim	1-5 Yıl ()	6-10 Yıl ()	11-15 Yıl ()	16-20 Yıl ()	21 ve üzeri ()
Branşınız	Okulöncesi Öğt ()	Sınıf Öğt ()	Genel ve Kültür Dersleri Öğt ()	Meslek Ders Öğt ()	
Aynı Kurumda Çalışma Yılı	1-3 Yıl ()	4-7 Yıl ()	8-11 Yıl ()	12 Yıl ve üzeri ()	
Okul Türünüz	Anasokulu ()	İlkokul ()	Ortaokul ()	Lise ()	

SORU NO	ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEĞİ Aşağıdaki maddeler örgütsel sinizm düzeyi puanlarını ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen maddeleri değerlendirip, samimiyetle kendinize uygun bulduğunuz kutucuğa (X) işareti koyunuz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım kurumun politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır					
3.	Çalıştığım kurumun, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım kurumun, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım kurumun, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim					
7.	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8.	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe kaplar.					
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınam.					
11.	Çalıştığım kurum ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşuruz.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

SORU NO	KURUM İÇİ İLETİŞİM ÖLÇEĞİ Aşağıdaki maddeler örgütsel iletişim düzeyi puanlarını ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen maddeleri değerlendirip, samimiyetle kendinize uygun bulduğunuz kutucuğa (X) işareti koyunuz.	Kesinlikle	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
1.	Çalışma arkadaşlarım, işimi nasıl yapmam gerektiğiyle ilgili bilgileri diğer çalışanlarla açık ve anlaşılır biçimde paylaşır.					
2.	Çalışma arkadaşlarım, diğer çalışanlarla kendileri arasında sürekli bir etkileşim/iletişim olması için çaba gösterir					
3.	Çalışma arkadaşlarım, fikir, görüş, öneri ve isteklerini açık ve anlaşılır bir şekilde diğer çalışanlara aktarır.					
4.	Çalışma arkadaşlarım, diğer çalışanları kurum ile ilgili gelişmeler hakkında düzenli aralıklarla bilgilendirir.					
5.	Çalışma arkadaşlarım, işimi nasıl yaptığımı konusunda yapıcı geri bildirim verir.					
6.	Çalıştığım kurumda yaşadığım herhangi bir problemi, çalışma arkadaşlarıma rahatlıkla söylerim.					
7.	Okul yöneticisi, işimi nasıl yapmam gerektiğiyle ilgili bilgileri çalışanlarla açık ve anlaşılır biçimde paylaşır.					
8.	Okul yöneticisi, çalışanlarla kendisi arasında sürekli bir etkileşim /iletişim olması için çaba gösterir					
9.	Kurum ile ilgili verilen mesajlar, kurum yöneticileri tarafından çalışanlara ulaştırılır.					
10.	Okul yöneticisi, çalışanları kurum ile ilgili bilgiler hakkında düzenli olarak bilgilendirir.					
11.	Okul yöneticisi, işimi nasıl yaptığımı konusunda yapıcı geri bildirim verir.					
12.	Çalıştığım kurumda yaşadığım herhangi bir problemi, okul yöneticisine rahatlıkla söylerim.					
13.	Okul yöneticisi, çalışanı işinde neler yapması gerektiğinden haberdar eder					
14.	Çalıştığım kurumda, çalışanların fikirlerini dile getirmesine uygun ortam sağlanır					
15.	Kurumla ilgili gelişmelerden, çalışanlar haberdar edilir.					
16.	Çalıştığım kurumda, başarılarım yazılı veya sözlü olarak takdir edilir.					
17.	Kurum ile ilgili verilen mesajlar, kurum yöneticileri tarafından çalışanlara ulaştırılır.					

EK 2: ÖLÇEK İZİNLERİ

Yanıtla | Sil | Arşivle | Gereksiz | Süpür | Taşı | Kategorilere Ayr | ...

YNT: ÖLÇEK İZNİ

GK Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>
Per 29.11.2018, 16:06
Siz

Sayın Yazıoğlu,
Uyarlamasını gerçekleştirdiğim Örgütsel Sinizm Ölçeği'ni kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.
Dr. Gamze Kasalak

Kimden: nurettin yazıcıoğlu [nurettinyazicioglu@hotmail.com]
Gönderildi: 25 Kasım 2018 Pazar 00:44
Kime: Gamze Kalagan Kasalak
Konu: İt: ÖLÇEK İZNİ

Gönderen: nurettin yazıcıoğlu <nurettinyazicioglu@hotmail.com>
Gönderildi: 3 Ağustos 2018 Cuma 15:51
Kime: gamzekalagan@akdeniz.edu.tr
Konu: ÖLÇEK İZNİ

Yanıtla | Sil | Arşivle | Gereksiz | Taşı | Kategorilere Ayr | ...

RE: Ölçek izni

EA Ece Cengizalp Adanalı <eadanalı@sevuskudar.k12.tr>
Pzt 6.08.2018, 10:05
Siz

Kaynak göstermek şartıyla kullanabilirsiniz Nurettin bey, iyi çalışmalar

ECE CENGİZALP ADANALI
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü Koordinatörü / Psychological Counseling and Guidance Department
Coordinator
Özel Üsküdar SEV Ortaokulu / Üsküdar SEV Middle School

From: nurettin yazıcıoğlu [mailto:nurettinyazicioglu@hotmail.com]
Sent: Monday, August 6, 2018 9:35 AM
To: Ece Cengizalp Adanalı <eadanalı@sevuskudar.k12.tr>
Subject: Ynt: Ölçek izni

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	:	Nurettin YAZICIOĞLU
Doğum Yeri	:	Bayburt
Doğum Yılı	:	1980
Medeni Hali	:	Evli

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

İlkokul	:	1987-1992	Şair Zihni İ Okulu / Bayburt
Ortaokul	:	1992-1995	İmam Hatip Ortaokulu
Lise	:	1995-1998	Endüstri Meslek Lisesi
Lisans	:	1998-2002	Ondokuz Mayıs Üniversitesi Amasya Eğitim Fakültesi-İlköğretim Sınıf Öğretmenliği Bölümü

MESLEKİ BİLGİLER

2003-2005	:	Pınarcık İlköğretim Okulu
2005-2014	:	Bayburt İlköğretim Okulu
2014-2014	:	Şehit Cem Nuri Başgöl İlkokulu
2014-2014	:	Mevlana İlkokulu
2014-2018	:	Cumhuriyet İlkokulu
2018-	:	Zeki Algur İlkokulu

