

T. C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN İNFORMAL İLETİŞİM
DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NURAY ARSLAN

İstanbul

Aralık, 2018

T. C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN İNFORMAL İLETİŞİM DÜZEYLERİNİN
ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NURAY ARSLAN

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi NÜKET AFAT

İstanbul

Aralık, 2018

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Dr. Öğr. Üyesi Nüket AFAT (Danışman)



Üye Dr. Öğr. Üyesi Esra TÜRK



Üye Dr. Öğr. Üyesi. Filiz AVCI



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeylerinin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi” 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.



Nuray ARSLAN

ÖNSÖZ

Bu araştırma öğretmenlerin informal iletişim (resmi olmayan iletişim) düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisini belirlemeyi, informal iletişim ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeyi ve elde edilen bulgular sonucunda çözüm önerileri sunmayı amaçlamaktadır.

Araştırmam boyunca beni bilgi ve tecrübesiyle yönlendiren, sorularıma cevap bulmama yardımcı olan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Nüket AFAT'a; tez yazma aşamamda olduğu gibi hayatımın her anında desteğini hissettiğim, varlığından güç aldığım babam Mustafa ARSLAN'a; zorlu yüksek lisans yolculuğum boyunca yanımda olan ve bana cesaret veren arkadaşım Buket PUL'a; veri toplamama yardımcı olan Merve MAHMUTOĞLU'na ve zaman ayırarak bilime katkı ağılayan başta Hamiyet ÖZYURT olmak üzere tüm katılımcı öğretmenlere; tez konumu belirlemede esin kaynağım olan ve bir iş yerinden çok yuva bildiğim Güneşli Ortaokulunun kıymetli öğretmenlerine; veri toplamak amacıyla gittiğim okullarda beni ağırlayan ve yardımlarını esirgemeyen müdür ve müdür yardımcılara; ayrıca "Eğitim Yönetimi"ne dair beni bilgilendiren, ufkumu genişleten Sabahattin Zaim Üniversitesinin değerli öğretmenlerine en içten duygularıyla sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Nuray ARSLAN

İstanbul, 2018

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İNFORMAL İLETİŞİM DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZM İLE İLİŞKİSİ

Arslan, Nuray

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Nüket Afat

Aralık – 2018, 123 + xvii Sayfa

Araştırmanın amacı öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisi var olup olmadığını belirlemek ve öğretmenlerin informal iletişim ve örgütsel sinizm düzeylerini bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

Araştırmanın çalışma grubu; 2017-2018 eğitim öğretim yılında İstanbul ili, Bağcılar ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokul ve ortaokullarında görev yapan 405 sınıf ve branş öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi olan, bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan genel tarama (survey) modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “İnformel İletişim Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bulgularında öğretmenlerin demografik yapısına ilişkin frekans ve yüzde değerleri verilmiştir. İnformel İletişim ve Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistik değerleri belirtilmiştir. Verileri analiz yapmak için Bağımsız Grup T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Tukey Testi, Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde SPSS (PASW Statistics 18) paket programı kullanılmış ve araştırmada anlamlılık düzeyi ,05 olarak alınmıştır.

Araştırma bulgularına göre İnformel İletişim Ölçeği puanları ile eğitim kademesi, eğitim fakültesi mezunu olma durumu ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunurken diğer değişkenler (cinsiyet, medeni durum, öğretmenliğin ideal meslek olup olmaması, sosyal dernek ya da sendika üyeliği, en uzun yaşanan yer, sahip olunan çocuk sayısı, toplam çalışma yılı, bulunduğu okuldaki toplam çalışma yılı, sınıf mevcudu, birlikte çalışılan öğretmen sayısı, branş, işe yerleştirilme tipi, eğitim düzeyi)

arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanları ile eğitim fakültesi mezunu olma, öğretmenliğin ideal meslek olup olmaması, sahip olunan çocuk sayısı, işe yerleştirilme tipi değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunurken diğer değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Pearson korelasyon analizi sonucunda ise İnfomal İletişim Ölçeği toplam puanları ile Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puanları arasında negatif yönde anlamlı olmayan ilişki bulunmuştur.

Araştırmanın son bölümünde elde edilen bulgular ışığında sinizmi ortadan kaldırmak ya da azaltmak için çözüm önerilerine yer verilmiştir. Bu araştırmanın gelecekte bu konuyla ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnfomal iletişim, örgütsel sinizm, öğretmen.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN INFORMAL COMMUNICATION LEVELS OF TEACHERS AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

Arslan, Nuray

Master's Thesis, Department of Educational Administration

Thesis Advisor: Dr. Lecturer Nüket Afat

December – 2018, 123 + xvii Page

This research aims to identify whether informal communication levels of teachers are related to organizational cynicism and to analyze if the teachers' informal communication levels and organizational cynicism vary in terms of some demographic characteristics.

The work group of the research consists of 405 classroom and branch teachers who work in primary or secondary schools of ministry of national education in teaching and learning year of 2017-2018 in Bağcılar, İstanbul. In this research, the survey model, which is a quantitative research method that identifies specific characteristics of a group and aims to collect data, was used. As an item of collecting data, "personal information form", "the scale of informal communication" and "the scale of organizational cynicism" were used, as well. In the research findings, the frequency and percent values related to teachers' demographic structure were presented. The descriptive statistics values based on lower dimensions of scales of informal communication and organizational cynicism were stated, as well. In order to analyse data, some testing types such as independent samples t test, One-Way Anova, Tukey's test and Pearson correlation analysis were used. In the analyses, SPSS package programme was used and significance level was admitted as ,05.

According to the research findings, while there is a significant difference with the points of informal communication scale among the education level, the position of graduating from faculty of education and age factor, there is non-significant difference among the other factors (gender, marital status, if teaching is an ideal profession or

not, membership of social association or union, the place lived most, possession of number of children, working time in total, working time in the current school, classroom size, the number of the colleagues, branch, the type of the work placement, educational level). Besides, significant difference was seen among the factors such as position of graduating from faculty of education, the type of work placement if teaching job is ideal profession or not and possession of number of children dealing with the points of organizational cynicism scale but there is no important variation among the factors. As a result of Pearson correlation analysis, there is non-significant relationship in a negative way between the total points of informal communication and organizational cynicism scale.

In the final part of the research, solution suggestions were demonstrated to eliminate or reduce cynicism in consideration of obtained findings. This research was aimed to contribute to the studies on this topic in the future.

Key Words: Informal communication, organizational cynicism, teacher.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
KISALTMALAR LİSTESİ	xvii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	4
1.2.1. Alt Amaçlar.....	4
1.3. Önem	5
1.4. Varsayımlar	6
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Tanımlar	7
İKİNCİ BÖLÜM	8
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1. İletişim Kavramı ve Tanımı	8
2.1.1. İletişim Sürecinin Temel Öğeleri.....	10
2.1.1.1. Kaynak (Gönderici).....	10
2.1.1.2. Alıcı (Hedef)	11
2.1.1.3. İleti (Mesaj).....	11

2.1.1.4. Kanal ve Araçlar	12
2.1.1.5. Çevre	13
2.1.1.6. Geri Bildirim (Geriye Bilgi Akışı)	13
2.1.2. İletişimin Sınıflandırılması	14
2.1.3. Örgütlerde İletişim	14
2.1.3.1. Formal İletişim	15
2.1.3.1.1. Dikey İletişim	15
2.1.3.1.2. Yatay İletişim	16
2.1.3.1.3. Çapraz İletişim	16
2.1.3.2. İnfomal İletişim.....	16
2.1.3.2.1. Örgütlerde İnfomal İletişim	19
2.1.3.2.2. Örgütlerde İnfomal İletişim Kanalları.....	22
2.1.3.2.3. İnfomal İletişimin Örgütlere Sağladığı Yararlar	25
2.1.3.2.4. İnfomal İletişimin Örgütlere Zararları	27
2.1.3.2.5. Okullarda İnfomal İletişim.....	29
2.1.3.2.6. İnfomal İletişim ile İlgili Araştırmalar.....	30
2.2. Sinizm Kavramı ve Tanımı	33
2.2.1. Örgütsel Sinizm	35
2.2.1.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları	36
2.2.1.1.1. Bilişsel (İnanç) Boyut.....	36
2.2.1.1.2. Duyuşsal (Duygu/Etki) Boyut	36
2.2.1.1.3. Davranışsal Boyut	37
2.2.1.2. Örgütsel Sinizm Türleri	37
2.2.1.2.1. Kişilik Sinizmi.....	37
2.2.1.2.2. Toplumsal (Sosyal) Sinizm	37
2.2.1.2.3. Çalışan (İş Gören) Sinizmi	38
2.2.1.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	38

2.2.1.2.5. Mesleki (İş) Sinizm	39
2.2.1.3. Örgütsel Sinizmin Oluşmasına Neden Olan Faktörler.....	39
2.2.1.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	45
2.2.1.5. Örgütsel Sinizmin Ortaya Çıkmasını Engelleyen Faktörler	48
2.2.1.6. Okullarda Örgütsel Sinizm.....	50
2.2.1.6.1. Okullarda Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler.....	51
2.2.1.7. Örgütsel Sinizm ile İlgili Araştırmalar.....	53
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	59
YÖNTEM.....	59
3.1. Araştırma Modeli	59
3.2. Evren ve Örneklem.....	59
3.2.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Değerler	60
3.3. Veri Toplama Araçları.....	65
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	65
3.3.2. İnfomal İletişim Ölçeği.....	65
3.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	67
3.4. Verilerin Analizi.....	68
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	72
BULGULAR	72
4.1. İnfomal İletişim Ölçeğine Ait Bulgular	72
4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Bulgular	82
4.3. İnfomal İletişim Ölçeği ile Sinizm Ölçeği Puanlarının Korelasyon Analizine Ait Bulgular	92
BEŞİNCİ BÖLÜM	94
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	94
5.1. Sonuç ve Tartışmalar.....	94
5.1.1. İnfomal İletişim Ölçeği'ne İlişkin Sonuç ve Tartışmalar	94

5.1.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne İlişkin Sonuç ve Tartışmalar	99
5.1.3. İnfomal İletişim Ölçeği ile Sinizm Ölçeği Puanlarının Korelasyon Analizine Ait Sonuç ve Tartışmalar.....	106
5.2. Öneriler.....	107
KAYNAKÇA	110
EKLER.....	118
EK-1: Kişisel Bilgi Formu	118
EK-2: İnfomal İletişim Ölçeği	119
EK-3: Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	120
EK-4: İnfomal İletişim Ölçeği İzni	121
EK-5: Örgütsel Sinizm Ölçeği İzni	121
EK-6: İstanbul Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Araştırma İzni	122
ÖZGEÇMİŞ.....	123

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.2.1.3.1: Bireysel ve Örgütsel Beklentiler.....	40
Tablo 3.2.1: Örnekleme Oluşturan Okul ve Öğretmen Sayısı.....	60
Tablo 3.2.1.1: Öğretmenlerin Demografik Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	61
Tablo 3.3.2.1: İnfomal İletişim Ölçeği Faktörlerine Ait Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları	66
Tablo 3.3.3.1: Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktörlerine Ait Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları	68
Tablo 4.1.1: Öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistik Sonucu	72
Tablo 4.1.2: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	73
Tablo 4.1.3: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	73
Tablo 4.1.4: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Medenî Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	74
Tablo 4.1.5: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Eğitim Fakültesi Mezunu Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	74
Tablo 4.1.6: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Öğretmenliğin İdeal Meslek Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	75
Tablo 4.1.7: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Sosyal Bir Dernek/ Sendika Üyeliği Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	75
Tablo 4.1.8: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	76

Tablo 4.1.9: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tukey Testi Sonuçları	77
Tablo 4.1.10: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının En Uzun Yaşanılan Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.1.11: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	78
Tablo 4.1.12: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	79
Tablo 4.1.13: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	79
Tablo 4.1.14: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	80
Tablo 4.1.15: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Birlikte Çalışılan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	80
Tablo 4.1.16: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	81
Tablo 4.1.17: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının İşe Yerleştirilme Tipi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.1.18: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	82
Tablo 4.2.1: Öğretmenlerin Sinizm Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistik Sonucu.....	83

Tablo 4.2.2: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	83
Tablo 4.2.3: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	83
Tablo 4.2.4: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Medenî Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	84
Tablo 4.2.5: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Eğitim Fakültesi Mezunu Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	84
Tablo 4.2.6: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Öğretmenliğin İdeal Meslek Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	85
Tablo 4.2.7: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Sosyal Bir Dernek/Sendika Üyeliği Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	85
Tablo 4.2.8: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	86
Tablo 4.2.9: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının En Uzun Yaşanılan Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	86
Tablo 4.2.10: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	87
Tablo 4.2.11: Sinizm Ölçeği Puanlarının Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tukey Testi Sonuçları	87
Tablo 4.2.12: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	88

Tablo 4.2.13: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	89
Tablo 4.2.14: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	89
Tablo 4.2.15: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Birlikte Çalışılan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	90
Tablo 4.2.16: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları	90
Tablo 4.2.17: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının İşe Yerleştirilme Tipi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	91
Tablo 4.2.18: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	91
Tablo 4.3.1: İnfomal İletişim Ölçeği Puanları ile Sinizm Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiler İçin Yapılan Pearson Analizi Sonuçları.....	92
Tablo 4.3.2: Örgütsel Sinizm Ölçeği “Bilişsel” Alt Boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler İçin Yapılan Pearson Analizi Sonuçları	92
Tablo 4.3.3: Örgütsel Sinizm Ölçeği “Duyuşsal” Alt Boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler İçin Yapılan Pearson Analizi Sonuçları	93
Tablo 4.3.4: Örgütsel Sinizm Ölçeği “Davranışsal” Alt Boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler İçin Yapılan Pearson Analizi Sonuçları	93

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1.1.1: Temel İletişim Modeli	10
Şekil 2.1.3.2.1.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	21



KISALTMALAR LİSTESİ

Akt.	: Aktaran
Öğrt.	: Öğretmen
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa sayısı
TDK	: Türk Dil Kurumu
üz.	: Üzeri
vb.	: Ve benzerleri
vd.	: Ve diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi ve bu çerçevede; araştırılan konunun kuramsal çerçevesi, araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve bu araştırmayla ilgili tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem

İnsanoğlu, var olduğu günden bu yana iletişim kurma çabası içerisinde olmuştur. Yaradılıştan gelen bu özellik aynı zamanda bir ihtiyaçtır. İnsanlar, bir arada yaşama, kendini anlatma ve diğer insanlar tarafından anlaşılma, toplum tarafından kabul görme istek ve ihtiyacı duymaktadır. İnsanın sosyal bir varlık olma özelliğinden dolayı, yaşamını devam ettirebilmesi için diğer kişilerle iletişim kurması bir anlamda zorunludur (Gürüz ve Eğinli, 2012).

Okullar öğretmeni, öğrencisi ve yöneticileriyle iletişimin üst düzeyde yaşandığı kurumlardır. Bir eğitim yuvası olan okullarda bilgi alışverişi ancak iletişim ile sağlanır.

“Bir kurumda bilgilerin iletilmesini ve paylaşılmasını sağlayan kurumsal iletişim süreci, formal (resmi) ve informal (resmi olmayan) kanallar aracılığı ile iki biçimde işlemektedir” (Eğinli ve Bitirim, 2008).

Sosyal bir ortam olan okulda iletişim formal olabildiği gibi informal olarak da gerçekleşmektedir. Formal ve informal iletişim bir örgütün hedeflerine ulaşması yönünde birbirini tamamlar. Formal iletişimin yetersiz olduğu durumlarda informal iletişim öğretmenler arasındaki iş birliğini sağlayarak bir örgüt olan okulun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur.

Örgütlerdeki insanlar yemek aralarında veya çay sohbetlerinde informal olarak etkileşimde bulunabilirler. İnfomal iletişim yoluyla elde edilen bilgi; her zaman yararlı değildir, kişiye ya da örgütün işleyişine zarar da verebilir (Uğurlu, 2014).

Öğretmenlerin mesleğini severek yapabilmesi için kabul gördüğü, değer verildiği, huzurlu bir ortam gerekmektedir. Mesai arkadaşlarıyla bilgi alışverişinde bulunan, teneffüslerde hoş sohbetler eden, okul dışında da eğlenebilen arkadaşlık ilişkileri gelişmiş öğretmenler okulunu ve mesleğini daha çok sevecektir. Morali yüksek olan öğretmen işini şevkle yapacaktır.

Örgütlerde iş görenlerin işine karşı olumsuz duygu beslediği görülmektedir. Şüphe ve hayal kırıklığı, iş görenlerin hoşnutsuz hissetmelerine ve duygusal olarak çalışma ortamından kopuk olmalarına neden olmaktadır (Abraham, 2000). İş görenlerin örgütüne karşı geliştirdiği olumsuz duygu ve davranışlara örgütsel sinizm denilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Abraham'a (2000) göre, sinizm bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair duyulan inançtır.

Sinizm, Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde "kinizm" olarak yer almaktadır. Kinizm; insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisidir.

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) sinizm konusundaki eksikliği fark etmiş ve sinizmi kavramlaştırmak için bir çalışma yapmış ve örgütsel sinizmi kavramsallaştırmaya yönelik şu ifadelerde bulunmuşlardır: Örgütsel sinizmi; inançlar, etki ve davranış eğilimlerinden oluşan bir tutum olarak kavramlaştırdık. Örgütsel sinizmi çok yönlü bir yapı olarak görüyoruz. İnsanlar organizasyon hakkında alaycı düşünürler, örgütlenmenin dürüst olmadığına ilişkin belli inançları vardır, örgütü belirli türde etkilerler ve öğüte karşı bazı davranış eğilimleri sergilerler.

Sinizmin özelliklerini gösteren sinizm taraftarı kişilere "sinik" adı verilmektedir. TDK'ye (2011) göre sinik (kinik); sinmiş, yılmış, pusmuş kişilerdir. Sinikler işlerine karşı olumsuz duygu beslerler. İşini severek yapmayan siniklerin iş performansı düşük olabilir. Örgütsel sinizm, siniklerde örgütsel bağlılığı, örgütsel vatandaşlığı azaltarak iş tatminsizliğini ve örgütüne yabancılaşmayı tetikleyebilir (Abraham, 2000).

Özler, Atalay ve Şahin'e (2010) göre kişilerin sinik olması negatif duygulara sahip olmasının temelinde yatan birçok kişisel ve örgütsel faktör bulunmaktadır. Bu

faktörler içerisinde “güven” duygusunun ayrı bir yerinin ve öneminin olduğu düşünülmektedir. Çünkü; yaşanan güvensizlik duygusu, insanların birbirini anlamaya çalışmadan yargılamasına, her türlü bilgiye ya da kişiye şüpheyile yaklaşmasına, zamanla iletişimi keserek kendi içine kapanmasına ve sonunda da her şeye karşı olumsuz duygular beslemesine neden olmaktadır. Güven duygusu arkadaşlık ilişkilerinde çok önemlidir. Ancak birbirine güvenen insanların sağlam dostlukları olur. Dostlukların kurulduğu, iyi geçimin olduğu, yardımlaşmanın gerçekleştiği örgütlerde de huzur ortamı hâkim olacaktır. Bu anlamda informal iletişimin, iş görenleri öğretmen olan okulda iş verimi ve eğitimin kalitesi üzerinde etkisi olabilir.

Sinizmin kavramsallaştırıldığı 1990’lı yıllarda Türkiye’de sinizm alanında bir araştırma yoktur. Genelde yabancı araştırmacılar bu konu üzerine çalışmalar yapmıştır. Yurtdışında sinizm üzerine yazılmış literatür, seyrek olarak üç ana alanda yoğunlaşmış: polis kinizm, alaycı düşmanlığın psikososyal yönleri ve sosyal hizmetlerde sinizm (Andersson ve Bateman, 1997). “Kinizm, polis çalışması gibi belirli bir çalışma türü ile sınırlı değildir; çeşitli mesleklerde gözlemlenebilir” (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Çeşitli mesleklerde çalışan bireylerin yetiştirilmesini sağlayan geleceğin mimarı öğretmenlerin sinizm düzeyini ve hangi değişkenlerin sinizme kaynaklık ettiğini öğrenmek toplumun geleceği açısından önemli bir yere sahiptir. “Öğretmenleri çalıştıkları kurumlara karşı olumsuz tutum içerisine sokan değişkenlerin belirlenmesi, bu değişkenleri yönetebilmek adına önemlidir” (Sağır ve Oğuz, 2012). Öğretmenler üzerinde yapılan sinizm konulu çalışmalardan elde edilen sonuçlar, öğretmen sorunlarının belirlenip giderilmesinde etkili olabilir. Sorunları giderilmiş öğretmenler bütün enerjisini meslekî çalışmalara verebilir. Böylece aydınlık bir geleceğin kapıları açılmış olur.

Sonuç olarak bu çalışma; öğretmenler arasındaki informal (resmi olmayan) iletişimin öğretmenlerin moral değerleri üzerindeki etkisi düşünülerek okuluna (örgütüne) karşı olumlu ya da olumsuz düşünce geliştirmesini bazı demografik özellikleri de göz önünde bulundurarak öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırmadır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın genel amacı; öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığını ortaya koymaktır.

1.2.1. Alt Amaçlar

1. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri;

- görev yaptığı okulun eğitim kademesi,
- cinsiyet,
- yaş,
- en uzun yaşadığı yerleşim yeri,
- medeni durum,
- sahip olunan çocuk sayısı,
- toplam çalışma yılı,
- görev yaptığı okulda toplam çalışma yılı,
- dersine girilen sınıfların mevcudu,
- okulda birlikte çalışılan öğrenmen sayısı,
- branş,
- işe yerleştirilme tipi,
- eğitim düzeyi,
- mezun olunan fakülte,
- öğretmenliğin idealindeki bir meslek olup olmaması,
- sosyal bir dernek ya da sendika üyeliği olup olmama değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmakta mıdır?

2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri;

- görev yaptığı okulun eğitim kademesi,
- cinsiyet,
- yaş,
- en uzun yaşadığı yerleşim yeri,
- medeni durum,
- sahip olunan çocuk sayısı,
- toplam çalışma yılı,

- görev yaptığı okulda toplam çalışma yılı,
 - dersine girilen sınıfların mevcudu,
 - okulda birlikte çalışılan öğrenmen sayısı,
 - branş,
 - işe yerleştirilme tipi,
 - eğitim düzeyi,
 - mezun olunan fakülte,
 - öğretmenliğin idealindeki meslek olup olmaması,
 - sosyal bir dernek ya da sendika üyeliği olup olmama değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Önem

Bir ülkeyi aydınlık yarınlara kavuşturan ancak eğitimli insanlardır. Atalarımızın “Kalem kılıçtan keskindir” sözü eğitimin işlevinin ne kadar güçlü olduğunu özetliyor. Cehaletin hüküm sürdüğü ülkelerde gelişmeden, ilerlemeden, refahtan, güvenden ve huzurdan bahsedilemez.

Eğitim ailede başlar ve okulda devam eder. Okulda eğitim; öğretmen, öğrenci ve velinin iş birliği ile sağlanır. Eğitimin sağlıklı yürütülmesinde öğretmenlere büyük görev düşmektedir. “Öğretmenlik mesleği, kendisinden beklenen görevler açısından çok şey yapılması beklenen bir meslektir” (Çelikkaleli, 2011). Öğretmenlik her şeyden önce bir gönül işidir ve kutsal bir meslektir.

Geleceğimizin mirasçısı olan çocuklar (öğrenciler) kendilerini güvende hissettiği, mutlu ve huzurlu bir ortamda eğitilmeye hazır, öğrenmeye de açık olacaktır. Çocuğa bu güven ortamını sağlayan ise model aldığı öğretmenlerdir.

Öğretmenin okulda mutlu ya da mutsuz olması; mesleğine karşı olumlu veya olumsuz düşüncesi yüzüne, davranışına ve iş verimine yansımaktadır. Tabii bu durum öğrencileri de etkileyecektir. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ve tükenmişlik ailelerin, yöneticilerin, öğrencilerin ve velilerin yani tüm toplumun üzerinde anlamlı etkilere sahip olup doğrudan ya da dolaylı olarak tüm topluma yansımaktadır (Friedman ve

Farber, 1992; Akt. Çelikkaleli, 2011). “Öğretmen olmak sadece mevzuata bağlı olmak değil, öğretmenlik mesleğini içselleştirip yaşamın her alanında, herkese esin kaynağı olabilmektir” (Kıralı, 2015). Mesleğini severek ve isteyerek yapan öğretmenler herkese esin kaynağı olabilir.

Öğretmenin çalıştığı okuldaki arkadaşlık ilişkileri, söylentiler, dedikodular, yardımseverlik anlayışı öğretmenin örgütüne karşı tutumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütüne yönelik olumsuz tutumu (sinizm) ile informal iletişim arasında bir ilişkinin var olup olmadığı araştırılacak ve sinizme çözüm önerileri sunulacaktır. Bu araştırma sonunda varılan sonuçlar ışığında sinizmi ortadan kaldırmak ya da azaltmak için alınan tedbirler ülke geleceği açısından önemlidir. Aynı zamanda informal iletişim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkinin daha önce araştırılmamış olması alana katkı sağlaması ve bundan sonraki araştırmalara temel olması hedeflenmektedir.

1.4. Varsayımlar

1. Araştırmada kullanılan “İnformel İletişim Ölçeği” öğretmenlerin informal iletişim düzeyini ölçmede yeterlidir.
2. Araştırmada kullanılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” öğretmenlerin örgütsel sinizmini ölçmede yeterlidir.
3. Araştırmaya katılan öğretmenler, kendilerine uygulanan anketi ve ölçek maddelerini doğru bir şekilde anlayarak içtenlikle cevaplandırmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2017-2018 eğitim-öğretim yılı, İstanbul ili Bağcılar ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokul kurumlarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından edinilen bilgiler, öğretmenlerin bu ölçeklere verdiği samimi cevaplarla ve ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.
3. Araştırmanın ikinci bölümü ulaşılabilen yayınlarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İnformal İletişim: Duygu, düşünce ya da bilginin resmi olmayan bir şekilde dedikodu ya da söylenti şeklinde iletilmesidir. Okullarda öğretmenler odası, çay ve kahve içilen ya da öğle yemeklerinin yenildiği alanlar öğretmenlerin informal ilişkiyi yoğun olarak yaşadığı yerlerdir (Uğurlu, C. T., 2014).

Örgütsel Sinizm: Bireyin örgütüne karşı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak olumsuz tutumu ve örgütünün dürüstlükten yoksun olduğu inancıdır (Abraham, 2000; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İletişim Kavramı ve Tanımı

İletişim, doğa kadar eski bir geçmişe sahiptir. Topluluk içinde yaşayan ve kendi dışındaki diğer canlılar ile ilişki içerisinde bulunan bütün canlılar iletişim kurmaya ihtiyaç duyarlar. İnsanlar, iletişim sürecinden en gelişmiş biçimde yararlanan canlılardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 14-15).

Batı dillerinde “communication” sözcüğünün karşılığı olan iletişim kavramını hemen hemen bütün alanlarda görmek mümkündür (Bülbül, 2002: 1). Çünkü iletişim insan etkinliklerinin tamamlayıcı bir parçasıdır. İnsan ilişkilerinin bir zorunluluğu, ayrıcalığı ve önceliğidir. Malların üretimi ve dağılımı, paranın dolaşımı, pazar ilişkileri aynı zamanda düşüncenin ve deneyimin üretimi, dağıtımı ve alışverişi iletişim demektir (Erdoğan ve Alemdar, 1990: 170). Bize birçok imkanlar sunan, hayatımızı kolaylaştıran içinde bulunduğumuz çağın iletişim sürecinin bir ürünü olduğu söylenebilir. Medeni gelişme ancak iletişimin kurulması ile sağlanmaktadır. Çünkü uygarlık bilimsel gelişme ile paralellik gösterir. Sosyal Bilimler, Doğa Bilimleri, Matematik ve Bilgisayar Bilimleri, Uygulamalı Bilimler birikerek ilerler ve bu birikim iletişim kanalları yoluyla gelecek nesillere iletilir.

İletişim, insanın ve bireyin kültürel çevresi (hem doğal hem toplumsal çevresi) ile ilişkilerine göre değişip gelişen ve buna bağlı olarak insanın da değiştiği ve geliştiği bir süreçtir (Zıllıoğlu, 2014: 90).

İletişim, Latince bölüşmek anlamına gelen ‘communis’ kelimesinden türetilmiş bir kavramdır. Bu kaynaktan bakıldığında iletişim; bilgi, fikir ve davranışların bireyler ya da topluluklar arasında bölüşülmesini sağlamak için yapılan çabalar olarak tanımlanabilir (Mc Closkey, 1959: 59; Akt. Bursalıoğlu, 2012: 113).

İletişim, iki birim arasında birbiriyle ilişkili mesaj alışverişidir. Birim, insan, hayvan ya da makinenin her biri; mesaj ise insanların konuşurken birbirine söylediği sözlerdir (Cüceloğlu, 2011: 68).

Dökmen'e (1998) göre iletişimin gerçekleşmesi için iki sistem gereklidir. Bu sistemler iki insan, iki hayvan, iki makine ya da bir insan ile bir hayvan, bir insan ile bir makine olabilir. Nitelikleri ne olursa olsun iki sistem arasındaki bilgi alışverişine "iletişim" denilmesi mümkündür.

İletişim; sosyal çevrede etkili olmak, başkalarında istendik davranış geliştirmek ve tutumları değiştirmek, herhangi bir konu hakkında kişi ya da topluluklara bilgi vermek, öğretmek, fikir empoze etmek, farkındalık oluşturmak, kendisi gibi düşünmeye ikna etmek vb. için yazı, söz, sembol ya da davranışlarla yapılan karşılıklı bir alış-veriştir (Bülbül, 2002:2; Zıllıoğlu, 2014: 28).

İletişim çok kullanılmasına ve basit görülmesine karşılık bünyesinde pek çok problem taşıyan bir süreçtir. İletişim bir organizasyonun çeşitli kısımları ve personeli arasındaki bilgi, veri, algı, anlayış, yaklaşım ve sezgi aktarmalarını; bu aktarma (nakil) işinde kullanılan her türlü metot, araç gereç ve tekniği; bu aktarma ile ilgili çeşitli sistemleri (kanalları) ve yazılı, sözlü, sözsüz her türlü mesaj şeklini içermektedir (Koçel, 2007: 611).

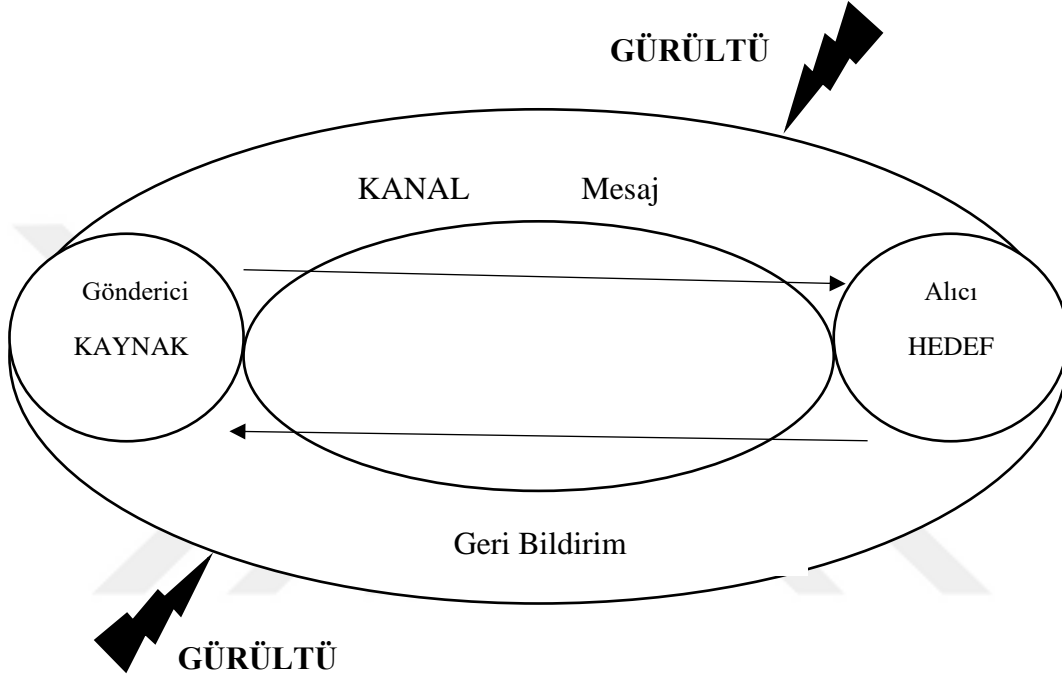
İletişim insan ya da nesne birçok varlığa ait olan ve karşılıklı yapılan bir eylemdir. Ortaklaşa yapılması özelliğinden yola çıkarak iletişim sözcüğünün özünde yalın bir ileti alışverişinden çok toplumsal nitelikli bir etkileşimi, değiş tokuşu ve paylaşımı içerdiği söylenebilir (Zıllıoğlu, 2014: 22). Kısacası iletişim insanın sosyal yanını ifade eder.

Başaran'a (1989: 283-284) göre iletişimin fonksiyonları şunlardır:

1. İletişim bilgi taşır,
2. İletişim sağlıklı ilişkiler kurulmasına yardım eder,
3. İletişim etkileşimi sağlar,
4. İletişim kararları taşır,
5. İletişim emirleri taşır,
6. İletişim geri bildirim imkân tanır (Akt. Güney, 2011: 219-220).

2.1.1. İletişim Sürecinin Temel Öğeleri

İletişim süreci, şekil 2.1.1.1’de yer alan temel iletişim süreci modelinde olduğu gibi göndericinin duygu ve düşüncelerinin mesaja dönüşerek kanal aracılığı ile alıcıya ulaşması ve alıcının mesajı kendi algısına göre yorumlayıp geri bildirimde bulunması şeklinde açıklanabilir.



Şekil 2.1.1.1: Temel İletişim Modeli (Ulukan, 2017)

2.1.1.1. Kaynak (Gönderici)

İletişim sürecinin oluşması için en az iki kişi olmalıdır. Kaynak, olması gereken iki kişiden biridir. İletişimi başlatandır (Koçel, 2011: 523). Algılama, yorumlama süreçlerinde ürettiği anlamlı iletileri birtakım simgeler kullanarak alıcıya gönderen kişi veya kişilerdir (Zıllıoğlu, 2014: 93).

İletişimi başlatan kaynak, tek bir kişi olabileceği gibi grup ya da kitle iletişim araçları, gazete, radyo, televizyon, bilgisayar da olabilir (Kılıçaslan, 2013). İki kişi arasında kurulan iletişim her zaman doğru bir iletişim olmayabilir. Alıcı, mesajı göndericinin anlatmak istediği şekilde anlamlandırırsa doğru iletişim sağlanmış olur. Bu nedenle

gönderici mesajını alıcının anlayabileceği şekilde doğru kanalları kullanarak iletmelidir.

2.1.1.2. Alıcı (Hedef)

Kanal vasıtasıyla kaynaktan gelen mesajı belli biyolojik ve psiko-sosyal süreçlere göre yorumlayan ve bunlara sözlü, sözsüz tepkide bulunan kişi ya da gruplardır. İletişimde biyolojik, psikolojik, psiko-sosyal ve kültürel etkenler; kaynak, alıcı ve ileti arasındaki ilişkinin belirlenmesinde etkindir (Zıllıoğlu, 2014: 93).

Kılıçaslan'a (2013) göre başarılı bir iletişimden söz edebilmemiz için gönderici tarafından kodlanan mesajın alıcı tarafından doğru anlaşılması gerekir. Bu durumda iletişim sürecini başlatan gönderenin kodladığı mesajın alıcı tarafından algılanması ve çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bilgiler, fikirler, duygular aynı ise etkili ve başarılı bir iletişim olmuş demektir. Alıcıda davranış değişikliği meydana gelmişse iletişimin amacına ulaştığı söylenebilir.

2.1.1.3. İleti (Mesaj)

Bir şeyi iletmeyi isteyen kaynağın ürettiği sözel, görsel, görsel-ışitsel, fiziksel bir üründür. İletinin iki önemli ögesi; içerik ve yapıdır. İçerik, anlamla; yapı, simgeler ve kodlarla ilgilidir. İletişim anlamların paylaşımı olduğundan iletinin üretilişinde, verilmişinde ve tüketiminde öncelikle anlamlı olması gerekir (Zıllıoğlu, 2014: 94).

Daha basit bir şekilde tanımlanacak olursa; fikir, düşünce, arzu, istek ve verileri belirten sembollerdir. Sembol olarak bahsedilen sözler, yazılı ifadeler ve işaretlerdir (Koçel, 2011: 526).

Doğru bir iletişim sağlanabilmesi için semboller düşünceyi tam olarak yansıtabilecek şekilde seçilmeli ve alıcı da göndericinin anlatmak istediğini anlayacak şekilde anlamlandırılmalıdır. Gönderici; alıcının, çevrenin ve sembollerin niteliğine dikkat etmeli doğru kanalı seçmelidir. Eğer alıcı sembolleri tanımıyorsa bunlara göndericinin verdiği anlamı veremeyecek, dolayısıyla iletişim olmayacaktır (Koçel, 2011: 527).

2.1.1.4. Kanal ve Araçlar

Kanal, göndericinin mesajını hedefe ulaşmasını sağlayan ileticidir. Aynı zamanda kanallar, göndericinin düzenlediği mesajları alıcıya ulaştıran nesnel araçlardır (Dökmen 1998; Kılıçaslan, 2013). “Araç, gönderilen iletiyi kanal aracılığıyla aktarmak için sinyale dönüştüren insana aitse fiziksel olan, insan yapımı bir kitle iletişim aracı ise teknik olan nesneye denmektedir” (Kılıçaslan, 2013).

İletişim kanalı, mesajın göndericiden alıcıya giden yolu ifade eder. Mesajın hedefe ulaşması için kanal kullanılması zorunludur. Eski çağlardan günümüze değin kanal kullanımında değişiklikler meydana gelmiştir. Eskiden mağara duvarlarındaki resimler, duman, mektup, telgraf vb. iletişim kanalı olarak kullanılırken günümüzde telefon ve internet en çok kullandığımız iletişim kanallarından birkaçıdır (Koçel, 2011: 528).

Kanal seçimi, etkili iletişimin sağlanabilmesinde büyük bir öneme sahiptir (Zıllıoğlu, 2014: 106). Mesajın kaynak ve alıcıda aynı şekilde algılanması için uygun kanalın seçilmesi gerekmektedir.

Mesajın kanal yoluyla iletimi sırasında birtakım engellerle karşılaşılabilir. İletişim sürecinde kanallarda meydana gelen bir bozukluk, aksama, gürültü gibi şeyler sürecin doğru işlemlerini engellemektedir. Etkili bir iletişim için önce engeller ortadan kaldırılmalıdır (Kılıçaslan, 2013).

Koçel’e (2011) göre iletişim kanalları formal (resmi) ve informal (resmi olmayan) olabilir. Formal iletişime şunlar örnek sayılabilir:

- İşletme içi dahili yazışma ve memo sistemi
- Prosedürler
- İlan tahtası
- Öneri / şikâyet sistemi
- Koordinasyon toplantıları
- Raporlama sistemi
- Şirket gazetesi / dergisi
- Emir- talimat verme sistemi
- Bilgisayara dayalı iletişim
- Performans değerlendirme toplantıları

İnformal iletişim kanalları ise kendiliğinden oluşan ve iletişim kurmayı sağlayan yollar olarak tanımlanabilir. Bu tür kanallara;

- İşletme içinde informal gruplaşma
- İşletme dışında sosyal birliktelikler
- İşin özelliği nedeniyle değişik departman ve kişilerle kurulan ilişkiler
- İnfomal birebir görüşmeler
- Dedikodu, rivayet, söylenti, yakıştıрма ve uydurma haberlerin yayılmasını sağlayan her türlü bir araya gelmeler
- Liyezon (iki tarafı birbirine bağlayan) elemanlar (örneğin dedikoducu, laf getirip götüreren kişiler)
- Arada bir personelin arasına karışarak direkt olarak kendileri ile konuşmak, örnek gösterilebilir (Koçel, 2011: 528).

2.1.1.5. Çevre

Çevre, iletişimin gerçekleştiği ortamdır. Koçel'e (2011) göre, çevre koşulları mesajın iletişim kanalı içerisinde akışını etkileyen koşulları ifade eder. Örnek verilecek olursa gürültü bir çevre koşuludur. Çevre koşulları mesajları bozma özelliği taşıması nedeniyle önemlidir. Çevre koşullarının fiziksel koşullar olması şart değildir, sosyal ortam da bir çevre koşuludur. Bir çalışana diğer arkadaşları önünde verilecek bir olumsuz geribildirim büyük bir olasılıkla o çalışanda bir kızgınlık, savunmacılık eğilimi, motivasyon azalması oluşturacaktır.

2.1.1.6. Geri Bildirim (Geriye Bilgi Akışı)

Kaynak kişinin iletisine ilişkin olarak alıcı kişinin gönderdiği mesaja geribildirim adı verilmektedir. Temel iletişim sürecinin son unsuru geriye bilgi akışıdır. Bu, alıcının göndericiye bir çeşit cevabıdır. Bu tür bir cevap sayesinde gönderici, mesajın tam olarak anlaşılıp anlaşılmadığını öğrenir (Gürüz, Eğinli, 2012:60; Koçel, 2011: 529).

Kişilerarası iletişim kurarken karşıdaki kişiye ne söylediğini aynı zamanda kişinin kendisi de duymakta böylece kendi kendine geribildirim vermiş olmaktadır. Bu demek oluyor ki geribildirim kişinin kendinden de gelebilmektedir (Gürüz, Eğinli, 2012: 60).

2.1.2. İletişimin Sınıflandırılması

Zıllıoğlu (2014: 32-33) iletişimi şu şekilde sınıflandırmıştır:

- Bir Toplumsal İlişkiler Sistemi Olarak:
 - Kişiler arası iletişim
 - Grup iletişimi
 - Örgüt iletişimi
 - Toplumsal iletişim
- Grup İlişkilerinin Yapısına Göre:
 - Biçimsel olmayan (informal)/yatay iletişim
 - Biçimsel (formal)/dikey iletişim
- Kullanılan Kanal ve Araçlara Göre:
 - Görsel iletişim
 - İşitsel iletişim
 - Görsel-işitsel iletişim
 - Dokunma ile iletişim
 - Telekomünikasyon
 - Kitle iletişimi
 - Doğal araçlarla iletişim (insan sesi, yüz, vücut hareketleri)
 - Yapay araçlarla iletişim (telefon, televizyon, kaya resimleri, yazı, sayılar...)
- Kullanılan Kodlara Göre:
 - Sözlü iletişim
 - Yazılı iletişim
 - Sözsüz iletişim
- Zaman ve Mekân Boyutlarında:
 - Yüz yüze iletişim
 - Uzaktan iletişim olarak sınıflandırılabilir.

2.1.3. Örgütlerde İletişim

İletişim, hayatın her alanında olduğu gibi ortak hedefleri gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanlardan oluşan örgütlerde de varlığını gösterir. İletişimin olmadığı bir örgüt düşünülemez. Örgütsel iletişim, örgütün bir bölümüyle ya da sadece örgüt içindeki

iletişimle sınırlı değildir. Örgütsel iletişim hem örgüt içindeki hem de örgütün çevresi ile olan ve bu türlerin hepsini kapsayan iletişim anlayışıdır (Kılıçaslan, 2013).

Hicks'e göre örgütsel iletişimin fonksiyonları şunlardır:

- Bilgi edinmek ya da başkasına bilgi vermek,
- Örgüt girdilerini değerlendirmek, karar alma sürecini işletmek,
- İşin ve iş gücünün sevk ve idaresini sağlamak,
- Çevreyi etkilemek ve ondan etkilenmek,
- Örgütsel amaçların gerektirdiği her türlü ilişkilerin kurulmasını ve sürdürülmesini sağlamaktır (Akt. Kılıçaslan, 2013).

Sabuncuoğlu ve Tüz (2008: 116-117) iletişimi örgütsel açıdan şöyle ifade etmiştir: Toplumsal yaşamın doğasında var olan ve örgütsel yapının özünü oluşturan iletişim düzeni bireyler gruplar ve örgütler arası ilişkiler kurmayı amaçlayan bir olgudur. Bir sistem olarak iletişimin amacı çoğu kez kopuk ya da dağınık görünen ilişkilerin belirli bir düzen içine sokulması ve böylelikle örgütsel amaçlarla bireysel amaçlar arasında bilinçli bir dengenin kurulmasıdır. İletişim işletmenin bütünlüğünü sağlayan ve bir sinir sistemi gibi örgütün her yanını saran bir olgudur.

Örgütlerde iletişim, formal (resmi) ve informal (resmi olmayan) iletişim kanallarıyla gerçekleşmektedir.

2.1.3.1. Formal İletişim

Resmi iletişim kanalına formal iletişim denilmektedir. Formal iletişim kanalları, çalışanların bilgilendirilmesi, ikna edilmesi, amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi, düzenin sağlanması, kurumsal işleyişin kontrol edilmesi gibi temel işlevlere sahiptir (Eğinli ve Bitirim, 2008). Formal iletişim özelliklerine göre dikey, yatay ve çapraz iletişim olmak üzere üç bölüme ayrılır.

2.1.3.1.1. Dikey İletişim

Dikey iletişim, örgütlerde farklı kademeler arasında meydana gelen iletişimdir. Örgütün hiyerarşik yapısında, üst-ast ilişki ağı içinde emir ve bilgi akışını sağlamak açısından dikey iletişim kullanılmaktadır. Üstlerin astlarıyla ya da astların üstleriyle iletişim kurmasıyla dikey iletişim gerçekleşir.

Dikey iletişim iki yönlü çalışmaktadır:

- 1- Yukarıdan aşağıya: üstlerden astlara doğru,
- 2- Aşağıdan yukarıya: astlardan üstlere doğru (Bektaş, 2014; Kılıçaslan, 2013).

Dikey iletişim biçimi, genellikle biçimseldir ve çoğu kez yazılı şekilde işler. Aynı zamanda yapısal süreçleri birinci planda tutan klasik örgüt ve yönetim anlayışına sahiptir. Klasik örgüt ve yönetim anlayışının pek çok alanda olduğu gibi iletişim alanında da yetersiz kalması ve örgütlerin yapısal süreçler kadar toplumsal birer sistem oldukları gerçeğinin kabulünden sonra dikey iletişim yanında yatay ve çapraz iletişim kanalları önem kazanmaya başlamıştır (Şimşek, Çelik, Akgemci, 2014: 137).

2.1.3.1.2. Yatay İletişim

Yatay iletişim aynı bölüm ve aynı düzeydeki ya da aynı konumdaki bireyler arasında kurulan iletişim biçimidir. Örgütlerde yatay iletişim çalışanlara toplumsal-duygusal destek sağlamaktadır (Kılıçaslan, 2013).

Yatay iletişimin belli bir şekli yoktur ve çoğu kez sözlü olarak gerçekleşir. Sorunları üst kademelere taşımadan ve resmi iletişimde prosedürü yerine getirme esnasında oluşan zaman kaybına uğramadan yerinde hızlı ve karşılıklı güvene dayalı olarak yürütülen bir iletişim biçimidir (Şimşek, Çelik, Akgemci, 2014: 137).

2.1.3.1.3. Çapraz İletişim

Örgüt içinde hiyerarşik yapılanmada birbiriyle doğrudan bağlantısı olmayan bireyler ile hiyerarşinin farklı düzeylerinde ve farklı bölümlerindeki bireyler arasında kurulan iletişim biçimidir (Kılıçaslan, 2013). “Çapraz iletişim fonksiyonel yetki ilişkilerinin sonucunda ortaya çıkar” (Bektaş ve Erdem, 2015). Dikey kanalların karmaşıklığını gidermek ve zamandan tasarruf sağlamak için çapraz iletişim önemli bir yere sahiptir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 137).

2.1.3.2. İnfomal İletişim

İnfomal iletişim kişiler arasındaki resmi olmayan iletişime denir. İnfomal iletişim kanalları, çalışanlar arasındaki kişisel ilişkilere dayanan ve bu ilişkilerin niteliğine

bağlı olarak şekillenen, biçimsel bir düzenlemesi olmayan, genellikle kendiliğinden ortaya çıkan bir süreci ifade etmektedir. Kendiliğinden ortaya çıkması ve biçimsel bir düzenlemeye sahip olmamasından dolayı informal iletişim “doğal” iletişim olarak da bilinmektedir (Eğinli ve Bitirim, 2008; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 161).

“İnformal” kelimesi “formal” kelimesinin olumsuzudur ve Latince “forma” sözcüğünden türetilmiştir. İlk kez 1954 yılında TODAİE yayımları arasında çıkan “İnsan Davranışı ve Teşkilat” başlıklı çevirisinde “gayri resmi” sözcüğüne daha başka bir karşılık arama gereği duyan Mihçioğlu, informal için “doğal” karşılığını bu gerekçeyle türetilip ilk kez “Kamu Yönetimi” adlı çevirisinde 1966 yılında TODAİE tarafından yayımlanan kitabında kullandığını belirtmiştir (Mihçioğlu, 1996: 168; Akt. Bektaş, 2014).

Sabuncuoğlu ve Tüz (2008: 162-165) informal iletişimin oluşma nedenlerini şu şekilde belirtmiştir:

- Formal (biçimsel) iletişimdeki sapmalar
- Mesajların elenerek iletilmesi
- Üst ve astların davranışları
- Sosyal saygınlık ve eğitsel farklılık
- Dil güçlükleri

Formal yani resmi iletişim her zaman başarılı olamaz. Çoğu zaman çalışanların istek ve ihtiyaçlarını gideremeyebilir. Çünkü formal iletişim kişilerin özel durumlarını dikkate almaz. İnsanın duygusal bir varlık olduğu düşüncesini göz önünde bulundurmaz. Formal iletişimin yetersiz olduğu böyle durumlarda informal (gayri resmi) iletişim devreye girer (Kazancı, 2011: 339).

İnformal iletişim, fiziksel yakınlıkla sağlanır. İnsanlar fiziksel olarak birbirine yakın olduğunda, iletişim genellikle yüz yüze görüşmeler veya toplantılar yoluyla gerçekleşir (Fish, Kraut ve Chalfonte, 1990).

Koçel’e (2011: 533) göre informal iletişim şu özelliklere sahip olabilir:

- Mesajların akış hızı yüksektir,
- Yöneticilere önemli ipuçları verir,
- Formal sistemin taşımadığı mesajları taşır,

- Güvensizlik ve belirsizlik içinde olan kişiler bu kanallardan gelen mesajlara daha fazla inanır,
- Örgüt kültürünü kuvvetlendirici rol oynayabilir,
- Mesajların akış yönü kestirilemez,
- Dedikodu türü mesajlar yayabileceği gibi organizasyon hakkında “doğrular”ı da yayabilir.
- Yönetim tarafından kontrol edilemez fakat etkilenebilir,
- Grup dayanışmasını kuvvetlendirebilir,
- Bir yönetim aracı olarak kullanılabilir.

İnformal iletişim ağının özellikleri şunlardır:

- Daimî bir yapı vardır.
- İletişim ağlarının gerçekte nasıl işlediğini önermektedir.
- Resmi iletişim ağına zarar verecek şekilde yön verebilir.
- Yerinden olmama ve kendiliğinden olma özelliğine sahiptir.
- Bilginin organizasyonel yapısını ortaya koyar (Subramanian, Sharmila, 2006).

Sonuç olarak örgütlerde informal iletişim kanallarının varlığı inkâr edilemez bir gerçektir ve örgütlerde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Bektaş, 2014).

İnformal iletişim, bir örgütteki çalışanların örgütün içinde ya da örgütün dışında oluşan ilişkileri sonucu kendiliğinden meydana gelen bir iletişim biçimidir. Formal iletişim, bir iskelet gibi örgütü ayakta tutarken, informal iletişim yaşanan ortama uyumu sağlayan, iş birliği ile örgütün bütünlüğünü koruyan merkezi sinir sistemi gibi görev yapar. İş görenlerin resmi olmayan kanallarla bilgi alışverişinde bulunmaları, kurum içi sohbetlere katılmaları, laf taşıyıcılar aracılığı ile dedikodu ve söylentileri devam ettirmeleri, geçirilen zamanı daha eğlenceli kılmak için şakalar yapmaları, örgüt dışında da birlikte vakit geçirmek amacı ile sosyal faaliyetlere katılmaları, sanal iletişim kanalları ile informal iletişim kurmaları, yöneticilerin iş görenlerini ziyaret etmesi örgütlerdeki informal iletişim yollarından başlıcalarıdır. Bazı araştırmalar örgütlerdeki informal iletişimin birçok yararı ve zararı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle özellikle örgüt yöneticilerinin informal iletişim kanallarını hafife almamaları ve informal iletişimi örgüt için yararlı hale getirmek için çeşitli düzenlemeler yapmaları gerekir (Bektaş ve Erdem 2015).

2.1.3.2.1. Örgütlerde İnfomal İletişim

Örgütlerde infomal iletişimden söz edebilmek için öncelikle örgütün ne olduğu bilinmelidir. Güney'e (2004) göre örgüt, beşerî ve fizikî kaynakların koordineli olarak bir araya getirdiği açık bir sistemdir. TDK (2011) ise örgütü, ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat olarak tanımlamaktadır.

Örgüt, toplumun bireylerinden meydana geldiği için bir kültüre sahiptir. Örgüt kültürü ise bir grubun sorunsuz bir şekilde örgüt içi bütünleşmeyi gerçekleştirmek ve dışarıya uyum sağlamak için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayımlardır (Güney, 2004).

Örgütün amacı; belirlenen hedefe ulaşmak, verimi artırmak, emeği azaltmak, madde ve insan kaynaklarını kontrol edebilmek, çatışmayı en az dereceye indirmek, bireysel sapmayı azaltmak, insan davranışlarını kestirme olanaklarını çoğaltmaktır (Bursalıoğlu, 2012: 19).

“Modern örgüt kuramı sistemin parçalarını kaynaştıran üç süreci; karar, iletişim ve denge olarak kabul etmektedir. Böylece örgütün bir iletişim ağı gibi görülmesi, modern kuram tarafından da desteklenmektedir” (Bursalıoğlu, 2012: 15). İletişim örgütsel faaliyetin temelini oluşturur (Doğan, Uğurlu, Yıldırım ve Karabulut, 2014).

İnfomal iletişim, kişilerarası ilişkilerin doğal sonucu olarak ortaya çıkar ve belirli bir planı, amacı olmadan kendiliğinden oluşur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 161). Bursalıoğlu (2012) örgütlerde iletişimin formal ve infomal olmak üzere iki yanı olduğundan bahseder. Formal yan, örgütün yapısını yansıtır. Formal iletişim yoluyla işler, kesinlik ve verim gösterir. Formal yanın özellikleri şunlardır:

- Bireyler, görevliler olarak kabul edilir.
- Amaçlardan çok araçlara önem verilir.
- İletişim kanallı, iş birliği dışıdır.
- Sınırlama fazla olur fakat formal yan genel ve açıktır (Bursalıoğlu, 2012: 23).

Örgütün infomal yanı, kişiler arası doğal ilişkiden meydana gelir ve infomal iletişim yoluyla işler. Formal örgütün çalışabilmesi infomal örgütün varlığı ile olanaklıdır (Bursalıoğlu, 2012: 24). Günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren iş görenler

arasında resmî kurumların belirlediği ast-üst ilişkilerin dışında, kendiliğinden meydana gelen informal-doğal ilişkiler düzeni ya da düzensizliği sosyal bir gerçekliktir. İş gören olan insan sosyal varlık olma özelliğinden dolayı informal iletişim kanalıyla diğer iş görenlerle iletişim kurar (Sabuncuoğlu, 1984: 29; Akt. Memduhoğlu ve Saylık, 2012).

Bovée ve Thill (2010) örgütsel iletişimi; örgüt içi ve örgüt dışı iletişim olmak üzere ikiye ayırır:

- 1- Örgüt içi iletişim, örgüt çalışanlarıyla gerçekleştirilen iletişim şekli iken
- 2- Örgüt dışı iletişim, örgütün dış çevresiyle kurduğu iletişim şeklidir (Akt. (Bektaş ve Erdem 2015).

Formal iletişim örgütü ayakta tutup, düzeni ve devamlılığı sağlarken; informal iletişim ise emirlerin, kuralların uygulanmasını, hayata geçmesini sağlar. Greenberg ve Baron (1997) formal iletişim bir örgütün iskelet sistemini oluşturuyorsa, informal iletişim örgütün merkezi sinir sistemini oluşturur diyerek informal iletişimin fonksiyonunu ve önemini özetler (Akt. Bektaş ve Erdem 2015).

Örgütler, ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanlardan oluşur ve insanların birbirleri ile konuşarak iletişim kurmalarını, etkileşimde bulunmalarını engellemek mümkün değildir. Bu iletişim, çoğu zaman yemek aralarında veya çay sohbetlerinde meydana gelen dedikodular, söylentiler aracılığıyla olabilmektedir (Uğurlu, 2014).

Örgütlerde iş görenlerin buldukları sosyal ortamdan etkilenmeleri tabiidir. İş görenlerin kendi aralarındaki iletişimlerini yeni öğrenmelere imkân tanır. Formal iletişimin beraberinde informal iletişime de önem verilmesi örgütlerin daha iyi yönetilmesini sağlayarak örgütün işlevselliğini artırabilir (Uğurlu, 2014).

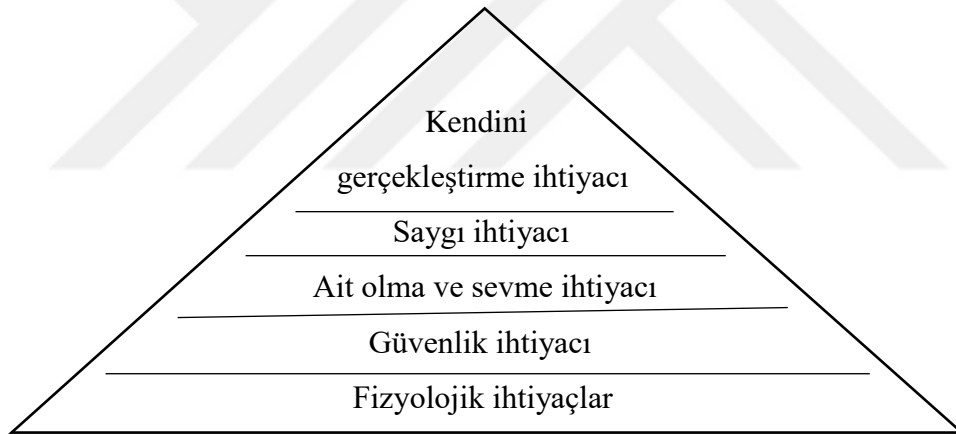
İnsanlar doğal yatkınlıklarından dolayı ait olma, sevme sevilme, kabul görme, onaylanma gibi psiko-sosyal gereksinimleri tatmin etmek için örgütlerde samimi ilişkiler geliştirebilecekleri gruplar kurma ve daha informal/ samimi ilişkiler geliştirme eğilimindedir (Memduhoğlu ve Saylık, 2012).

Yeni iş görenin işini sürdürebilmesi için kendi değerleri ile örgütün değerlerinin uyuşması gerekmektedir. Örgüte uyum informal iletişim aracılığıyla mümkün olacaktır. İş görenin ihtiyaçları arasındaki uyumun düşük olması halinde, büyük

ölçüde iş tatminsizliğinin yaşanması muhtemel bir sonuç olarak görülebilmektedir (Feldman, 1976: 66; Akt. Araza, Aslan ve Bulut, 2013).

Örgüte uyum sürecinde aynı kültürden olan kimseler benzer beklentilere sahip oldukları için kolay ve etkili iletişim kurabilirler. Tam tersi olarak farklı kültürlerden gelen insanlar arasında ise iletişim güçleşebilir (Cüceloğlu, 2011: 63).

Her bireyin hayattan beklentileri olduğu gibi örgütünden de birtakım beklentileri vardır. Çoğu zaman birey örgüte girerken beklentilerini açıklamaz, örgüt de bireyden beklentilerini açıklamaz. Tarafların arasında karşılıklı gizli bir anlaşma (psikolojik sözleşme) oluşur. Psikolojik anlaşmada kilit konumdaki iki kavram “dürüstlük” ve “güven”dir (Keser, 2015: 10). Örgütün aralarındaki psikolojik sözleşmeyi ihlal ettiğini düşünen iş görenin iş tatmini düşer, verimli çalışamaz, sorumluluklarını yerine getirme konusunda hassas davranmaz ve işine olan ilgisi kaybolur (Keser, 2015).



Şekil 2.1.3.2.1.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisi incelendiğinde bir insan, temel ihtiyaçları olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyacını karşıladıktan sonra ait olma ve sevilme ihtiyacını karşılama çabası içerisinde olmaktadır. Ait olma ve sevmeye sevilme ihtiyacı düzeyindeki kişi kendine sosyal çevre oluşturma, bir gruba ait olma, başkalarıyla sosyal ilişkiler geliştirme ihtiyaçlarının güdümünde davranışlarını düzenler. Bu bağlamda iş yerinde informal iletişim kanalı ile çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler çok önemlidir. Çevresi tarafından kabul görmek, dostluklar kurmak ve topluluk içinde bir yere sahip olmak kişiyi motive eder (Keser, 2015: 79).

2.1.3.2.2. Örgütlerde İnfomal İletişim Kanalları

a. Dedikodu ve Söylenti

İnfomal iletişimin en güzel örneği “dedikodu”dur (Kazancı, 2011: 339). Dedikodu ve söylenti bir kurum içi sohbettir. Örgütsel yaşam da dâhil tüm sosyal ortamlarda yaygın, varlığı inkâr edilemez bir gerçektir (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009). Aynı zamanda dedikodu ve söylentiler gündelik hayatımızda dahil olduğumuz, bazen bizi üzen, kızdıran bazen de eğlendiren uzak duramadığımız sosyal ortamlardır (Solmaz, 2006).

Örgütlerde bilginin aktarılmasında ve geri bildiriminde dedikodu ve söylenti araç olabilir. Böylece infomal iletişim ile iş görenler bilgi paylaşımında bulunabilirler. Bu nedenle bilgilerin paylaşımı sırasında dedikodu, infomal iletişimde gerekli hatta etkili bir iletişim şekli olarak kabul edilebilir (Uğurlu, 2014).

Dedikodunun psikolojimiz üzerinde güçlü bir yanı vardır ki dedikodu yapmaktan kendimizi alamadığımız zamanlar olabilir. Ya söyleyerek ya da dinleyerek bir şekilde dedikodunun bir parçası oluruz. Söylenti ve dedikodu çoğu zaman insanların kendisini iyi hissetmesini sağlayabilir. Çünkü, dinlendiğini düşünen kişi kendisine ve sözüne değer verildiğini düşünür. Bu süreçte paylaşılan sırlar ya da ortak memnuniyetsizlik kişiler arasındaki bağları kuvvetlendirebilir (Solmaz, 2006).

Dedikodu eylemi, insan hayatının gidişatını değiştiren bir güce sahiptir. Gerçeklerin gün yüzüne çıkışı ya da iftiralar dedikodu ve söylentiler vasıtasıyla gerçekleşir ve sadece hakkında dedikodu yapılanları etkilemez, dedikoduyu yapanın da hayatında önemli değişikliklere neden olabilir (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009).

Ölçüsüz dedikodular nedeniyle sosyal hayatta dedikoduya genellikle olumsuz bir anlam yüklenir. Dedikodunun insanları olumsuz etkilediği düşünülse de insanlar üzerinde olumlu yanları da vardır. Ayrıca birer infomal iletişim biçimi olan dedikodu ve söylentiler, örgüt yönetiminde iletişim aracı olarak kullanılabilir (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009; Uğurlu, 2014).

Sabuncuoğlu ve Tüz (2008) infomal iletişimin en tehlikeli yanının “söylenti” olduğunu belirtmiş ve çıkarların, belirsiz durumların söylentinin doğmasına ve devam etmesine neden olduğunu eklemiştir.

Solmaz (2006) dedikoduyu güçlü bir silaha benzetmiştir. Solmaz'a (2006) göre söylentiler şirketleri iflas ettiren ya da hak etmeyi yükselten, liderler çıkaran, kahramanları unutturan, insan ve toplumların arasını açarak savaşlar başlatan güçlü bir silah gibidir. Silahla oynamak tehlikelidir. Çünkü hem vurup hem de vurulabiliriz. Bu nedenle örgütlerin söylentileri kontrol altına almaları örgüt yararına olacaktır.

Örgütlerde bir söylenti ortamı meydana geldiğinde informal iletişim kanallarının güvenilir bilgi sunabilmesi için çeşitli iletişim kanalları oluşturulmalıdır. Söylentiler sebebiyle bir karışıklık söz konusu olduğunda ise çalışanları doğru bilgilendirmek için gerekli hassasiyet sağlanmalıdır. Örgütün imkânları doğrultusunda iletişim uzmanları tarafından söylenti yönetilerek onun gerçeği yansıtmadığı en kısa sürede ispat edilmez. İletişim uzmanı bulunmadığında ise yöneticiler, çalışanlara gerekli açıklamayı yaparak söylentinin asılsız oluşunu gözler önüne sermelidir (Solmaz, 2006).

Dedikodunun gerçekleştiği sosyal ortam bilginin aktarılmasında önemli rol oynamaktadır. Böylece dedikodu bireysel kararlar ve grup dinamiklerini içeren karmaşık bir süreç haline gelmektedir. Bilginin maksatlı veya maksatsız bozulması söz konusu olduğundan grup birliği açısından ve bireylerin sosyal durumları açısından etkiler yaratmakta ve bu da dedikoduya önemli örgütsel anlamlar kazandırmaktadır (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009).

Yapılan çeşitli araştırmalar gösteriyor ki örgüt çalışanları zamanlarının %25-70'ini yüz yüze iletişim ile gerçekleştirirken %88-93'ü ise planlanmamış informal iletişim ile gerçekleştirmektedir. Ancak birçok üst düzey yönetici informal iletişim kanallarının sadece söylenti ve dedikodu yaydığını ve örgütün işleyişine katkı sağlamadığından örgütlerde zaman kaybına neden olduğunu düşünmektedir (Subramanian, 2006; Akt. Bektaş, 2014).

İletişim olgusu, örgütlerde birçok faktörden etkilenecek şekilde kontrol dışı olabilir. Kontrol dışı olmuş bir iletişim, bir zehir gibi örgüte yayılarak çalışanların ilişkilerine zarar vermeye başlar. İlişkilerin bozulmasına sebep olan iletişim, toksik iletişim olarak adlandırılır. Toksik iletişim sürecinde örgüt çalışanları cephe aldıkları diğer çalışanlara zarar verici söz ve davranışlarda bulunur. Toksik iletişim, sözel ya da sözel olmayan (davranışsal) boyutta olabilir. İnteraktif iletişim sonucu meydana gelen dedikodu ve

söylenti sözel boyutta yer alırken bireylerin birbirine karşı olumsuz ve yıkıcı tavırları davranışsal boyuta örnek teşkil eder (Eğinli ve Bitirim, 2008).

Cüceloğlu ve Erdoğan (2013: 162) dedikodunun olumsuz yanını ele almış ve dedikodunun sosyal bir zehir olduğunu ayrıca dedikodunun olduğu yerde sevgi, saygı ve hoşgörünün yaşayamayacağını, güvenin oluşmayacağını belirtmiştir.

Sonuç olarak örgütlerde farkına varılarak tedbir alınmadığında dedikodu ve söylentiler bazı olumsuzluklara neden olabilir. Öncelikle iş görenin psikolojik sağlığının ve örgütsel bağlılığının üzerinde olumsuz etkisi olabilir. Bununla beraber dedikodu iş görenin çalışma verimliliğini düşürebilir. Ayrıca formal iletişim kanallarının yetersiz olduğu örgütlerde dedikodu ve söylentiler, yöneticilerin iletişim becerilerini olumsuz yönde etkileyerek örgütte etkili iletişimin kurulamamasına sebep olabilir (Bektaş ve Erdem 2015).

b. Laf Taşıyıcılar

Duyduğu bir söz ya da bilgiyi başka kişilere söyleyen ve bilginin birçok kişi tarafından öğrenilmesine vesile olan kişilerdir. Halk arasında tabir edilen ayaklı gazetelerdir. Sosyal hayatımızda olduğu gibi her örgütte de laf taşıyıcılar vardır. Laf taşıyıcılar dedikodu yaparak söylentinin hızlı bir şekilde yayılmasını sağlar.

Laf taşımak çalışanlar arasında bilginin hızlı bir şekilde öğrenilmesi, yöneticilerin sorunların ve eksikliklerin farkına varması bakımından yararlı olabilmesine rağmen olumsuz yanları da olabilmektedir. Laf taşıyıcının bilgiyi kendi yorumunu katarak değiştirmesi, birinci kaynaktan duyulduğu gibi aktarmaması gerginliğe sebep olup örgüt iklimini bozabilir.

c. Sosyal Etkinlikler

Sosyal etkinlikler, insanların eğlenmek, sosyalleşme ihtiyacını karşılamak, bilgi alışverişinde bulunmak, iyi günde kötü günde yalnız olmadığı hissiyatını vermek amacıyla düzenlenen etkinliklere denir (Bektaş ve Erdem 2015).

Düğün, nişan, gezi, yemek organizasyonları, doğum günü kutlamaları, sportif faaliyetler sosyal etkinliklerden bazılarıdır. Sosyal etkinlikler ile iş görenler kaynaşarak birbirini yakından tanıma fırsatı bulur. Bu tür faaliyetler dostluk ilişkilerinin kurulmasına yardımcı olur. Kurulan iyi ilişkiler sayesinde iş gören kendini örgüte ait hissederek örgütüne karşı bağlılığı artabilir.

d. Sanal İletişim

Duyguların, düşüncelerin ve bilgilerin telefon, bilgisayar gibi elektronik araçlar kullanılarak alıcıya aktarılması sürecidir. İnternetin kolay erişilebilir olması ve akıllı telefonların kullanımının yaygınlaşmasıyla örgütlerde formal ve informal sanal iletişim düzeyi artmış, örgütler artık elektronik uygulamalarla sanal dünyayı etkin bir şekilde kullanmaya başlamıştır (Bektaş ve Erdem 2015).

Örgütsel anlamda sanal iletişim; formal sanal iletişim ve informal sanal iletişim olmak üzere ikiye ayrılır: Formal sanal iletişim; internet aracılığıyla örgütsel faaliyetlerin duyurulduğu, yöneticiler tarafından bilgilendirilmelerin yapıldığı iletişim şeklidir. Artık birçok örgüt yöneticisi sanal ortamda kurdukları gruplarla resmi yazıları, kuralları, yapılacak faaliyetleri paylaşmaktadır. İnfomal sanal iletişim; iş görenlerin iş veya iş dışı konulardaki duygu ve düşüncelerini elektronik iletişim araçları ile karşı tarafa iletmesidir. Başka bir deyişle sohbetlerin, dedikoduların, bilgi alışverişinin sanal ortama taşınmasıdır (Bektaş ve Erdem 2015).

2.1.3.2.3. İnfomal İletişimin Örgütlere Sağladığı Yararlar

İnsanın olduğu her yerde informal iletişim de var demektir. Örgütlerde, informal iletişim kanallarının kullanımı hayatın bir gerçeğidir. Bu kanalları tıkamak, engellemek ya da ortadan kaldırmak olası değildir. Bu sebeple örgütlerde informal iletişim kanallarının eksiklikleri tamamlanmalı, engeller ortadan kaldırılmalı, sorunlar çözümlenmelidir. Böylece bu kanalları örgüt lehine kullanmak mümkün olabilir (Bektaş ve Erdem 2015).

İnfomal iletişim ve informal örgüt yapısı, formal iletişimin yetersiz kaldığı durumlarda tamamlayıcı bir işlevi vardır. İnfomal iletişim kanalları, herhangi bir bilgi veya haberi resmi kanallardan çok daha hızlı bir şekilde örgüt içinde yayar. Aynı zamanda yöneticiler açısından işlerin kolaylıkla halledilmesine yardımcı olur (Solmaz, 2006). İnfomal iletişim, çalışanlar arasında etkileşim kurmak için bir ortam yarattığı gibi uyum içinde olmayı, iş birliği içinde çalışmayı da sağlamaktadır (Eğinli ve Bitirim, 2008).

Grup davranışları örgüt yönetimini yakından ilgilendiren bir konudur. Çünkü, işlerin büyük bir bölümü iş grupları ile başılır ve informal iletişim grup etkileşimini etkiler.

Özellikle bir örgütte belirsizlik hakimse grup ve birey etkileşimi üst düzeye çıkabilir. Grupların sosyal ilişkilerini geliştirmede ise informal iletişimden faydalanılır (Uğurlu, 2014).

İnformal iletişim süreci, yardımlaşma ve iş birliğini sağlar, samimi ve rahatlatıcı özelliklere sahiptir. Bu özellikleri sayesinde örgütlerdeki stresi azaltır, örgüt çalışanlarının motivasyonlarını artırır (Bektaş ve Erdem 2015).

Fish, Kraut ve Chalfonte (1990) informal iletişimi yararlı bulmuş ve düşüncesini şu şekilde açıklamıştır: Örgütlerin, işi gerçekleştirmek, örgüt kültürünü ve bilgisini iletmek, üyelerinin sadakat ve iyi niyetlerini sürdürmek için dayandığı çok önemli bir yöntemdir. Organizasyon üyelerine belirsiz konular, görevler ve kararlar ile başa çıkma esnekliği kazandırır.

Örgütlerde informal iletişim, formal iletişime göre daha hızlıdır. Bu nedenle informal iletişim bazı durumlarda prosedürler nedeniyle yavaşlayan ya da durma noktasına gelen işleyişte kararların hızlıca alınmasını sağlayarak sürece olumlu yönde katkı sağlayabilir. Laf taşıyan çalışanların yaptıkları dedikodular ve yaydıkları söylentilerle örgütlerde saklı kalmış olaylar öğrenilebilir. Bu sayede sorunlar hızlı bir şekilde çözüme kavuşabilir (Bektaş ve Erdem 2015).

İnsanlar bir arada yaşadıkları sürece ne kadar iyi niyetli ve anlayışlı olurlarsa olsunlar aralarında anlaşmazlıkların, çatışmaların çıkması kaçınılmazdır. Bu sebeple aynı örgütteki iş görenlerin de aralarında çatışma ve sürtüşmelerin çıkması mümkündür. Çünkü her insan farklı kişilik özelliğine sahiptir ve insanlar kendi düşüncelerini etkileşim halindeki diğer insanlara informal iletişim kanalıyla kabul ettirmeye çalışabilir. Kendi düşüncesini ya da isteğini kabul ettirme sırasında grup üyeleri arasında anlaşmazlıklar çıkabilir. Dikkat edilmesi gereken çatışma yüzünden ilişkilerin bozulmamasıdır (Cüceloğlu, 2011: 195). “İnformel gruplar örgütler için zararlı olan gruplar değildir hatta iyi yönetildikleri takdirde örgütler için yararlı gruplar haline dönüşebilirler” (Bektaş ve Erdem, 2015).

İnformal ilişkilerin ve iletişimin diğer bir olumlu işlevi iş görenlerin doğrudan veya dolaylı biçimde işe katılmaları ve örgütü ilgilendiren kararları almakta söz sahibi olmalarıdır. Kararların ortaklaşa alınması iş görende ait olma ve güven duygusunu geliştiren bir etkiye sahip olabilir (Memduhoğlu ve Saylık, 2012).

2.1.3.2.4. İnfomal İletişimin Örgütlere Zararları

Bektaş ve Erdem'e (2015) göre informal ilişkiler, örgütler açısından çeşitli yararları olmakla birlikte önemli sorunları da beraberinde getirebilir. Bu ilişkiler klikleşmelere, klikleşmeler de disiplin sorununa dönüşebilir. Kurumda hemşerilik, siyasi görüş, dini inanç, sendikacılık gibi sosyo-kültürel veya demografik benzerliklere dayanan gruplaşmalar, çözülmesi güç çatışma riskini taşır. Gerçeği yansıtmayan dedikodu ve söylenti, yanlış bilgi ve haberin yayılmasına sebep olur. Asılsız dedikodu ve söylentiler ise bir kurumda yıkıcı etki yaratabilir. Ayrıca seviyesiz sohbetler ve şakalar örgüt çalışanlarının moral değerlerini düşürerek diğer çalışanlar hakkında olumsuz düşünmelerine ve onlara karşı tavır almalarına sebep olabilir (Bektaş ve Erdem 2015).

Örgütte informal iletişimin yoğun yaşanması sonucunda aşırı bir samimiyet oluşabilir. Aşırı samimiyet ise bireyi bir iş yerinde olma gerçeğinden uzaklaştırarak ölçsüz davranış ve sözlere sebebiyet verebilir. Aynı zamanda yöneticilerle kurulan dostluk ilişkileri örgütlerde kuralların ve yöneticilerin ciddiye alınmamasına, kontrolün zayıflamasına ve işlerin aksamasına neden olabilir (Bektaş ve Erdem 2015). Benzer durum okul örgütlerinde de görülmektedir. Öğretmenlerin yöneticilerle kurdukları samimi ilişkiler, istismara açıktır ve okullarda yönetim zafiyeti, kontrol güçlüğü riskini beraberinde getirebilir (Memduhoğlu ve Saylık, 2012).

Bektaş ve Erdem'e (2015) göre düzenlenen sosyal etkinlikler, kurum içi sohbetler ya da çalışanların kendi aralarında oluşturdukları informal gruplar bazen birlik ve beraberlik ruhunu geliştirirken bazen de amacından uzaklaşarak çalışanların örgütlerde zamanlarını boşa harcamalarına neden olur.

Dedikodu ve söylentiler bazen aşırıya kaçabilmekte, yalan ya da çarpıtılmış sözler yayılabilmektedir. Aşırıya kaçan dedikodular iş görenin örgütüne karşı olumsuz duygu beslemesine ve güvensizliğe neden olabilir.

Bir örgütte dedikodu ve söylentilerin yanı sıra olumsuz davranışlar ve sözsüz iletişim, toksik iletişim olarak değerlendirilir. Olumsuz davranışlara maruz kalan kişilerde çekinme, uzaklaşma, çalışma isteğinde azalma, işe geç gelme ya da gelmeme gibi birçok tepki görülebilir. Bu tepkiler diğer çalışanları da etkileyerek tüm örgüte yayılabilir. Bu durumda örgütün kalitesi giderek düşer. Örgütte dedikodu, söylenti ve olumsuz davranışlar tüm çalışanlar tarafından doğal kabul edilip genel bir iletişim biçimi halini alması toksik iletişimin etkisinin arttığını gösterir. Toksik iletişimin

yaygınlaşması ise örgüt ikliminin zehirlemeye başladığının işaretidir (Eğimli ve Bitirim, 2008).

Çok kısa zamanda ve aynı anda birçok kişiyle iletişim kurulması sanal iletişimin kullanımını artırmıştır. Yazı, fotoğraf ve videoları paylaşım çok kolay hale gelmesiyle informal sanal iletişim kanallarını gereğinden fazla kullanan çalışanlar, diğer çalışanlardan çalışma saatlerini gereksiz sohbetlerle geçirdikleri gerekçesiyle tepki alabilirler (Bektaş ve Erdem 2015).

Doğal (informal) iletişim bağlarıyla kaynaşmış olan iş görenler örgütte yapılacak her türlü değişikliğe karşı son derece duyarlıdır. Çok sıkı bir iş birliği ve dayanışmayla eyleme her an geçebilirler. Örgütte meydana gelen değişiklik kendi çıkarlarını etkileyecekse ya da öyle bir korku vermekte ise gerek örgüt içinde gerekse örgüt dışında üyeler bir araya gelerek gösterecekleri tepkinin ve girişecekleri eylemin biçimini saptamaya çalışırlar. Bu direniş çoğu kez akılcı ve yapıcı olmaktan çok duygusal ve yıkıcı nitelik taşır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 168).

Sabuncuoğlu ve Tüz' e (2008: 168) göre bir işletmede doğal (informal) iletişim kanalları yaygın kullanılıyorsa o işletmenin bütünsel yapısında bozukluk var demektir. Gerekli gereksiz birçok gruplaşmalar ve hatta gruplar içinde klikler oluşur. Bu gruplaşmalar ve klikler ile yönetim arasında sürtüşme ve çatışmalara sık sık rastlanır. Bazen de kendi aralarında çatışırlar.

İhtilaflar yıkıcılığa değil, yapıcılığa vesile olmalıdır. İnfomal iletişimi engellenmek mümkün değildir fakat doğru yönlendirilmelidir. Aksi takdirde yapılan davranışın zararı, faydasından çok olur (Çelikkaya, 1994).

Sabuncuoğlu ve Tüz (2008: 161) informal (doğal) iletişimin etkili bir biçimde denetim altına alınmasına vurgu yapmış ve denetim altına alınmadığı takdirde örgütsel düzeni kökünden sarsarak formal (biçimsel) iletişimin boyutlarını aşacak kadar ileri gidebileceğini belirtmiştir. İnfomal iletişim kanalları iyi yönetilmediklerinde çalışanların moralinin düşmesine, yeniliklere kapalı olmasına ve işlerin aksamasına neden olabilir. İş görenlerde stres artar ve iş performansı düşebilir. Bu olumsuzluklar bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmesini ve örgütlerde sağlıklı iletişim kurulmasını engeller (Solmaz, 2006). Özetle örgüt ilişkileri ne kadar iyi olursa örgüt o kadar başarılı olur.

2.1.3.2.5. Okullarda İnfomal İletişim

Okul, öğretmen, müdür ve müdür yardımcısı, öğrencisi, velisiyle sosyal ilişkisinin en yoğun yaşandığı ortamlardır. Formal örgütler olan okullarda, çalışanlar arasında resmi kurallarla belirlenen ilişkilerin yanında, informal (doğal, samimi) ilişkiler de yaşanmaktadır (Memduhoğlu ve Saylık, 2012).

Aynı okulda çalışan öğretmenlerin, sohbet etmeleri, aralarında bir etkileşimin oluşması doğal bir olaydır. Öğretmenler odasında bir araya gelen öğretmenler konuşarak kendilerini ifade eder ve diğer öğretmenler tarafından kabul görme imkânı bulurlar böylelikle kendilerini okula ait hissederler. Kendini bir yere ait hissetmek ise insani bir ihtiyaçtır (Cüceloğlu, Erdoğan, 2013: 161).

Eğitim örgütlerinde iletişim farklı bireyler arasında, farklı boyutlarda yoğun bir şekilde gerçekleşmektedir. Özellikle yönetici ve öğretmenler arasındaki iletişim okulun başarısı için önemli bir yere sahiptir. Öğretmen ve yöneticiler arasında oluşan sağlıklı iletişim kanalları öğrencileri, velileri ve tüm okul paydaşlarını yakından etkilemektedir (Doğan vd., 2014).

Okul dediğimiz örgütün en önemli ve açık özelliği üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdaki gelen ve yine topluma giden insan oluşudur. Bu sebeple okulun birey boyutu kurum boyutundan daha duyarlı, informal iletişim, formal iletişimden daha etkilidir. Etki alanı, yetki alanından daha geniştir. Aynı zamanda her örgütte olduğu gibi okulun da çeşitli değerleri vardır ve bu değerler sürekli çatışır (Bursalıoğlu, 2012: 33).

Çoğu öğretmen “İşe gidiyorum” yerine “Okula gidiyorum” der. İş yerine okul kelimesinin kullanılmasının sebebi, öğretmenlerin okulu sadece bir iş yeri olarak görmemelerinden kaynaklı olabilir. Öğretmenler arasında ve öğretmenlerle yöneticiler arasında resmiyete dayanmayan ilişkilerin gelişmesi okulda bir aile ortamının oluşmasını sağlayabilir. Gerek okul içindeki samimi sohbetler, bilgi paylaşımı ve yardımlaşma; gerekse okul dışı etkinliklere katılma, birbirlerinin kişisel sorunlarıyla ilgilenme, yardımlaşma, taziye, hasta ziyaretleri, nişan, düğün, doğum gibi önemli olaylarda birlikte hareket etme, öğretmenlerin samimiyetini artırabilir ve dayanışma duygularını güçlendirebilir. Böylece okulda “ben” yerine “biz” duygusu hâkim olabilir.

Örgütlerdeki fiziki ortam ve çalışanların sayısı informal iletişimin düzeyini etkileyebilir. Çok sayıda öğretmenin olduğu bir okulda bütün öğretmenlerin birbirleriyle samimi, yüz yüze ilişkiler geliştirmesi daha güç olabilmektedir. Dolayısıyla çalışan sayısının fazla olduğu büyük örgütlerde çalışanlar arasında sıcak ve samimi ilişkiler, arkadaşlık bağları, okuldaki aile havası, kişisel hak ve çıkarlara duyarlılık, ikili görüşmeler, sorunları çözme isteği, özel günlerde birbirlerini ziyaret etme, okul dışında birlikte vakit geçirme, ailece görüşme gibi informal ilişkiler zarar görmekte ve böylelikle de öğretmenin bireysel motivasyonu ve okula bağlılık duygusu gibi psikolojik süreçler zarar görebilmektedir. Bir araştırmada öğretmen sayısı otuz ve altında olan okullardaki informal ilişkiler, öğretmen sayısı daha yüksek olan diğer tüm okullardakinden daha yüksek düzeyde bulunmuştur (Memduhoğlu ve Saylık, 2012).

2.1.3.2.6. İnfomal İletişim ile İlgili Araştırmalar

Alanyazında iletişim konusunda çok sayıda çalışmaya rastlanmasına rağmen informal iletişim konusunda az sayıda çalışma bulunmaktadır. İnfomal iletişim konusunda yapılan çalışmalar; kavram tanımlama, veri toplama araçlarını geliştirme, nicel ve nitel araştırma alanlarında yapılmıştır. İnfomal iletişim konusunda yapılan çalışmalar şu şekilde sıralanabilir:

Solmaz (2006) çalışmasında informal iletişimin söylenti ve dedikodu boyutunu ele almıştır. Ayrıca söylenti ve dedikodunun ortaya çıkışları, yayılışları, nasıl önlenecekleri ya da yok edileceklerine yönelik önerilere de yer vermektedir.

Küçüköğlü ve Akkuş (2007) çalışmalarını Eğitim Fakültesi öğrencilerine uygulamış ve araştırmalarında sınıf içi informal ilişkiler düzeninin öğrenci başarısına etkisini incelemişlerdir.

Eğinli ve Bitirim (2008) araştırmalarında bir kurumda informal iletişim esnasında zehirli iletişimin nasıl ortaya çıktığını ve sağlıklı bir kurum ortamı oluşturabilmek için zehirli iletişimi önlemeye dayalı neler yapılabileceği konusunda önerilere yer vermektedir.

Bozdoğan (2008) çalışmasında fen öğretimine katkı sağlamak ve okuldaki eğitimi tamamlamak için informal eğitim ortamlarının gerekliliğini vurgulamış ve Ankara'da bulunan Enerji Parkına gezi düzenlemek isteyen eğitimcilere kaynaklık etmesi için

gezi sürecini planlayan bir taslak sunmuştur. Bu taslak ile gezi düzenlenen yerlerde eğitimin verimli bir şekilde yapılması amaçlanmıştır.

Leblebici, Yıldız ve Karasoy (2009) üç fakültede akademik personel üzerinde yaptıkları çalışmalarında bireylerin dedikodu kavramına ilişkin genel algısı ve örgütsel yaşamdaki araçsallığına ilişkin algılarını sorgulamışlardır. Araştırmada örgütlerde dedikodunun varlığı kabul edilmiş fakat dedikodunun bireysel ve örgütsel açılardan araçsallığı konusunda kuvvetli bir kabul bulunamamıştır.

Barutçu ve Haşiloğlu (2010) internetin informal ve viral iletişim özelliğini, örgüt içi ve dışındaki rolünü teorik olarak açıklamışlardır.

Torun ve Özarallı (2011) formal ve informal iletişim tarzlarının kişilerarası ilişkilerin kalitesi ve güven üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda ise formal iletişimin yönetici ve kuruma güven ile olumsuz bir ilişki içinde olduğu ve uzmanlık gücünün, informal iletişim ile yöneticiye ve kuruma duyulan güven arasındaki ilişkiyi etkilediği belirlenmiştir.

Arabacı, Sünkür ve Şimşek (2012) Elazığ ilinde görev yapan farklı branşlardaki 64 öğretmen üzerinde nitel araştırma yaparak öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşlerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırmada; öğretmenlerin eğitim örgütlerinde dedikodu ve söylentinin varlığına inandıkları, dedikodunun ‘kıskançlık, çekememezlik’ gibi nedenlerden dolayı ortaya çıktığını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca dedikodu ve söylentiye maruz kalan öğretmenlerin üzüntü duydukları ve öfkelenedikleri tespit edilmiştir.

Uğurlu (2014) öğretmenlerin iletişim düzeylerini belirlemek ve bu düzeylerin hangi alanlarda arttığını tespit etmek için İnfomal İletişim Ölçeği’ni geliştirmiştir.

Karcıoğlu ve Leblebici 2014 yılında “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri” konulu bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada Erzurum’daki kamu ve özel banka şubelerinde çalışan 80 kişiye anket uygulanmıştır. Yapılan analizde informal iletişim ağları ile tercih ve örgüt arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,316$, $r=0,459$). Bu bulguya göre informal iletişim ağlarının kişilerin tercihleri ile ortaya çıktığı ve o yönde geliştiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca mentorluk ile informal iletişim ağları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,380$).

Bektaş (2014) Burdur ili kamu kurumlarında görev yapan üst kademe yöneticilerin yönetim tarzlarının bu kurumlarda ortaya çıkan informal iletişim kanallarına etkisini ölçmek amacıyla hazırladığı doktora tezine göre yöneticilerin yönetim tarzları informal iletişim kanallarını etkilemektedir. Ayrıca çalışanların informal iletişim kanallarından ilk olarak kurum içi sohbetlere katıldığı ve informal gruplar oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Bektaş ve Erdem ise 2015'te örgütlerde informal iletişim sürecini kavramsal yönden ele almıştır.

Erol ve Akyüz (2015) informal iletişimin irdelenmesine yönelik araştırmalarını tanımlayıcı bir çerçevede sunmuşlardır. Buna bağlı olarak çalışmalarında, informal ve viral bir iletişim aracı olan dedikodunun nasıl algılandığı, bireysel ve örgütsel açıdan işlevleri, bireysel yararlarına ilişkin tutumlar değerlendirilmiştir.

Ay ve Uğurlu (2016) Tokat ili Merkez ilçesinde görev yapan öğretmenlere yönelik araştırmalarında öğretmenlerin kişilerarası öz yeterlik algıları ile informal iletişim düzeylerini demografik değişkenlere göre inceleyerek aralarındaki ilişkiyi betimlemeye çalışmışlardır. Araştırmanın nitel örnekleme 60, nicel örnekleme ise 450 öğretmenden oluşmaktadır. Nitel ve nicel araştırma sonuçlarının birbiriyle örtüştüğü saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin genel kişilerarası öz yeterlik algıları ve genel informal iletişimlerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin kişilerarası öz yeterlik algıları ile informal iletişimlerini arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin kişilerarası öz yeterlik algılarının, informal iletişimlerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Alparslan ve Sezgin'nin (2016) işletme öğrencilerinin öğretim elemanları ile aralarındaki informal iletişimin liderlik özellikleri ile ilişkisini inceledikleri bir araştırmaları mevcuttur.

Bilici 2017'de nitel alanyazın incelemesine dayanan bir derleme makale sunmuştur. Bu çalışmada medya vasıtasıyla yapılan informal öğrenmenin çocuklar üzerindeki etkisine dikkat çekilmiştir. Bilici (2017) dijital iletişim teknolojilerinin çocuklar üzerindeki etkilerini belirtmeye, istenmeyen davranışların ortaya çıkış nedenlerini tespit etmeye çalışmış ve ilgili güncel sorunların çözümüne ilişkin öneriler sunmuştur.

Ulukan 2017'de Türkiye'deki üniversitelerde spor eğitimi veren fakülte ve yüksekokullarında görev yapan yöneticilerin yönetim tarzlarının görev yaptığı eğitim

kurumlarında ortaya çıkan informal iletişim kanallarına etkisini ölçmek amacıyla doktora tezi hazırlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yöneticilerin yönetim tarzlarının informal iletişim kanallarını etkilediği saptanmış ve öğretim elemanlarının informal iletişim kanallarından informal gruplar oluşturdukları tespit edilmiştir.

Şahan (2017) Spor Genel Müdürlüğü ve Bağımsız Spor Federasyonlarında görev yapan yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmasında yönetim tarzları ile bu kurumlarda ortaya çıkan informal iletişim kanalları ve bunları bazı demografik değişkenlere göre inceleyerek aralarındaki ilişkiyi betimlemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yöneticilerin yönetim tarzlarının informal iletişim kanallarını etkilediği ortaya çıkmış ve çalışanların informal iletişim kanallarından öncelikle kurum içi sohbetlere katıldıkları görülmüştür.

Akyurt (2018) sağlık kurumlarında çalışan kadın yöneticilerde kariyer engelleri ve cam tavan sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada informal iletişimi cam tavan olgusu boyutu olarak kabul etmiştir. Çalışma sonucunda radyoloji ünitelerinde yöneticilik görevini üstlenen kadınların kariyerlerinde ilerleyememelerinde “Cam Tavan Sendromu” kavramının etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

2.2. Sinizm Kavramı ve Tanımı

Sinizm (kinizm), insanın erdem ve mutluluğa hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisidir. Sinizm taraftarı kişilere sinik denilmektedir (TDK, 2011). Bir başka deyişle bireylerin sadece kendi çıkarlarını gözettiğini düşünerek herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye “sinik” ve bu anlayışı açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; kişisel çıkarlar uğruna dürüstlük, adalet, içtenlik ilkelerinin terk edildiği yönündedir. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlıdır. Buna karşılık “kusur bulan, zor beğenir, eleştirir” ifadeleri ise sinizmin modern yorumuna ait anlamlarıdır (Erdost vd., 2007: 514; Akt. Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

Sinizm kavramının kökeni MÖ 4. yüzyıla kadar inmekte ve felsefe temellerine dayanmaktadır. Bir yaşam şekli ve bir düşünce okulu olarak Eski Yunan'da ortaya çıkmıştır. Sinizm terimi, Yunanca köpek anlamına gelen “kyon” sözcüğünden veya siniklerin okullarının bulunduğu Atina yakınlarındaki bir kasaba olan Cynosarges'dan geldiği düşünülmektedir. İlk sinik, Sokrates'in izinden giden Antisthenes'di. Sinikler, din ve hükümet gibi kurumların doğal olmadığını ve gereksiz olduğunu düşünüyordu (Fuller, 1931; Akt. Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Sinikler bu tür kurumlara açık bir şekilde küçümseyici davrandılar. Antisthenes'e göre insanın gayesi mutluluktur, mutluluk da hiçbir şeye bağlı kalmayarak içsel özgürlüğün sağlanmasıyla gerçekleşir. Gerçek erdeme insanın hiçbir değere bağlı kalmamasıyla kavuşulur. Sinikler, toplumsal sözleşmelerin doğal olmadığına ve iyi bir hayatın özelliklerini taşıyan bağımsızlık ve kendi kendine yeterlilik adına bu kurallardan mümkün olduğunca kaçınılması gerektiğine inanıyorlardı. Toplum kurallarını önemsemediler ve toplumsal standartları reddettiler. Siniklere göre insanlar, isteklerin peşinden koşmamalıdır. Sinizmin en meşhur temsilcisi Sinoplu Diogenes'dir. Diogenes (Diyojen), Antisthenes'in sözlerine uyarak her şeyi bir kenara bırakıp köpek gibi yaşamaya başladı. Öğretiye köpek adının verilmesi Diogenes'nin bu yaşayış şeklinden gelmektedir. Diogenes, bütün gelenekleri yok sayarak her türlü ruhsal ve bedensel isteklerden kurtulmuş, kendini doğada özgür kılmıştır. Diogenes'in bu eylem felsefesi halk arasında tutunmuştur. Gelenek ve görenekleri yok sayan sinikler doğal yaşamayı yeğleyerek kaba kıyafetler giydi ve bir bardağa ihtiyaç duymadan içki içtiler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Hançerlioğlu, 1979: 246).

Sinizm kavramı genel olarak “insanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete, dürüstlüğe, iyiliğe inanmama; alaycı davranışlarla bunu vurgulamayı alışkanlık haline getirmiş; küçümseyerek hata bulma eğilimi” şeklinde tanımlanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Antik dönemdeki sinizm insanların toplumsal düzendeki etik dışı davranışlara tepkisi olarak gelişen olumlu bir anlam taşıırken; günümüzde toplumda ve özellikle de iş örgütlerinde kendilerine yapılan kötü muameleler sonucunda kişilerin birtakım negatif düşüncelerle karşı karşıya gelmelerini ifade eden olumsuz bir anlam taşımaya başlamıştır (Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin, 2016).

2.2.1. Örgütsel Sinizm

Örgüt, ortak amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş ve sistemli bir şekilde çalışan insanlardan oluşan topluluktur. Bir zorunluluktan meydana gelen örgüt, bireyin tek başına yapamayacağı işleri başarmak ve toplum hizmetine sunmak için bireylerin bir araya gelmeleri sonucu oluşan sosyal bir sistemdir (Güney, 2011: 21). Verimliliği artırmak açısından örgütsel yapı içindeki insan davranışları bilim insanlarının dikkatini çekmiş ve pek çok bilim insanı bu davranışları inceleme alanı olarak seçmişlerdir (Güney, 2011: 29).

Sinizm, insanî bir davranış olmasından dolayı insanlardan meydana gelen örgütlerde görülmesi olağandır. Örgütsel sinizm 1990'lı yıllarda ortaya çıkmış yeni bir kavramdır. 2000'li yılların başına kadar konuyu detaylı bir şekilde anlatacak yeterli bilgi yoktu. Çalışmalar yabancı bilim insanları tarafından sürdürülüyordu. Örgütsel sinizm konusunda çalışmaları olan başlıca bilim insanları; R. Abraham, L. M. Andersson, T. S. Bateman, M. S. James, J. W. Dean, P. Brandes, R. Dharwadkar'dır. Özellikle Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) örgütsel sinizmi kavramsallaştırarak alana önemli katkıları olmuştur.

2018'e gelindiğinde ise örgütsel sinizmin önemi artmış ve araştırmalar çoğalmıştır. Yerli ve yabancı araştırmacılar örgütsel sinizmi açıklama konusunda bazen ortak noktada buluşsalar da kendi bakış açılarına göre farklı tanımlar yapmışlardır. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) örgütsel sinizmi iş görenin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlamıştır. Abraham'a (2000) göre örgütsel sinizm, bir örgütün bütünlükten (dürüstlük, doğruluk ve içtenlikten) yoksun olduğuna dair inançtır. Ayrıca güçlü bir olumsuz duygusal tepki ile birleştiğinde, aşağılayıcı ve kritik davranışa yol açtığını eklemiştir.

Abraham (2000), Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) gibi birçok araştırmacı örgütsel sinizmi iş görenin örgütüne karşı "güven duymaması" olarak tanımlamıştır. Yani örgütsel sinizmin temelinde güven duygusunun yattığı söylenebilir. Sinizmin en ünlü temsilcisi Sinoplu Diyojen'e; gündüz vakti neden elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulmuş ve Diyojen'in cevabı, "Dürüst bir insan arıyorum" olmuştur. Bu söz, insanların gerçekte dürüst olmadığı düşüncesini savunan sinizm kavramını tanımlamaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

İş görenin örgütüne karşı duyduğu şüphe ve hayal kırıklığına dayanan güçlü olumsuz duygular iş görenin işinden hoşnutsuz ve duygusal olarak çalışma ortamından kopuk kalmasına neden olmaktadır (Abraham, 2000).

Davranış bilimleri içine yeni giren konulardan biri olan sinizm alanındaki ilk araştırma polisler üzerine yapılmıştır. Örgütsel sinizm, polis çalışması gibi belirli bir çalışma türü ile sınırlı değildir. Hemen hemen tüm örgütlerde sinik davranışlar sergileyen iş görenler bulunmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; James, 2005; Yücel ve Çetinkaya, 2015).

2.2.1.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Kişi çalıştığı örgütüne karşı üç boyutta olumsuz tutum sergilemektedir: (1) Örgütünde dürüstlük olmadığına dair inanç; (2) örgütüne karşı olumsuz etki (duygular); (3) bu inanç ve etki ile tutarlı olan örgütü küçümseme eğilimleri ve örgüte karşı kritik davranışlar (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

2.2.1.1.1. Bilişsel (İnanç) Boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutudur. Öfke, küçümseme ve kınama gibi olumsuz duygular sonucu örgütün dürüst olmadığı inancıdır. Sinikler, örgütlerinde adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin eksik olduğuna ve bu olumsuz uygulamalar ile örgütün kendilerine ihanet ettiğine inanmaktadırlar (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

2.2.1.1.2. Duyuşsal (Duygu/Etki) Boyut

Örgütsel sinizmin ikinci boyutudur. Örgüte karşı duyulan çeşitli olumsuz duygusal tepkilerdir. Sinikler, örgütünü küçümseyebilir, örgütlerini düşünürken öfkelenebilir, üzüntü, sıkıntı, tiksinti ve hatta utanç duyabilirler. Dolayısıyla sinizm, çeşitli olumsuz duygularla ilişkilendirilir (Abraham, 2000; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

2.2.1.1.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutudur. Bu boyutta olumsuz ve çoğunlukla aşağılayıcı davranış eğilimleri vardır. Örgütsel sinikler çevresine örgütlerinin dürüst, samimi olmadığı yönünde açık ifadeler kullanıp örgütlerini eleştirebilir ve örgütlerini şikâyet edebilirler. Örgütsel sinikler, örgütün geleceğiyle ilgili kötümser tahminlerde bulunma eğiliminde olabilir. Sinik davranışlarında alaycı mizahı kullanabilirler. İmalı bakışlar ve gülümsemeler, göz oynatma gibi sözsüz davranışlarla alaycı tutumlar sergileyebilirler. Bu alaycı davranışlara fısıltılı konuşmalar da dahildir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

2.2.1.2. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalarda, çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumların doğası ve nedeni üzerinde durulmuş ve bu doğrultuda örgütsel sinizmin çeşitli tanımları yapılmıştır (Sağır ve Oğuz, 2012). Abraham (2000) örgütlerde yer alan sinizmi beş başlık altında açıklamıştır.

2.2.1.2.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi doğuştan gelir ve bireyin içsel durumu ile ilgilidir. Doğal, değişmeyen (sabit) özelliğe sahip tek sinizm biçimidir. Kişi doğuştan muhaliftir. Dünyanın sahtekâr, kayıtsız, bencil insanlarla dolu olduğuna dair bir inanç vardır. İnsanların çıkarıcı ve kendisi dışında kimseyi umursamaz olduğunu düşünür. Bireylerin diğer insanlarla aralarında düşmanca davranışlar gözlemlenir ve kökleşmiş bir güvensizlik mevcuttur. Kişilik sinizmine sahip kişiler hayat hakkında olumsuz bir görüşe sahiptir (Abraham, 2000; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Yücel ve Çetinkaya, 2015).

2.2.1.2.2. Toplumsal (Sosyal) Sinizm

Toplumsal sinizm, birey ve toplum arasındaki sosyal sözleşmeye uyulmaması durumunda ortaya çıkar. Bireyler başlarına gelen olumsuzlukların sorumlusu olarak gördükleri sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşırlar ve kurumlara karşı olumsuz düşünceye sahip olurlar. Gelecek hakkındaki karamsar düşünceleri işleriyle ilgili her görevde ve fırsatta önce kendi çıkarını düşünmelerine neden olur. Bu yaklaşımları

işlerine karşı mutsuzluğa neden olur (Abraham, 2000; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Yücel ve Çetinkaya, 2015).

Toplumsal sinizm, diğer sinizm türlerinden farklı olarak iş görenleri örgütlerine bağlı ve daha mutlu olmalarını sağlayabilir. Toplumsal siniklerin örgütlerinden beklentileri daha gerçekçidir. Aşırı derecede yüksek beklentilere sahip olmadıklarından, iş hayatı stresine karşı hayal kırıklığı yaşama olasılığı daha düşüktür (Abraham, 2000).

2.2.1.2.3. Çalışan (İş Gören) Sinizmi

Andersson'a (1996) göre çalışan sinizmi; iş örgütlerine, yöneticilere veya iş ortamındaki diğer nesnelere yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissi ile karakterize edilmiş bir tutumdur (Akt. Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

İşveren ile çalışan arasındaki eşitsizliklerin ve tarafsızlık vaat eden psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Eşitsizlik duyguları, çalışan sinikleri diğerlerinden ayırır (Abraham, 2000).

2.2.1.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, başarıya ulaşmamış değişim çabalarına tepki olarak ortaya çıkar (Abraham, 2000). Abraham'a (2000) göre örgütsel değişim sinizmi, kurumların tembel ve yetersiz olduğuna dair inançtan oluşur. Geleceğe dair çabaların başarısı konusunda kötümserdirler. Çünkü geçmişte bir dizi değişim gayretinin başarısızlıkla sonuçlanması çalışanları hayal kırıklığına uğratar ve bu durum çalışanda ihanete uğramış hissi uyandırır. Bu karamsarlık onları bir daha hayal kırıklığına uğramamaları için savunma mekanizması olarak hizmet eder. Psikolojik sözleşme ihlali çerçevesinden bakıldığında, yönetimin, kurumsal performansı artırma yollarını sürekli olarak arama yükümlülüğünü yerine getirmediği algılanmaktadır (Abraham, 2000).

“Reichers ve diğerleri (1997: 48) ise örgütsel değişim sinizmini, ‘örgütte, değişimi gerçekleştiren lidere olan güven kaybı’ ve ‘iş görenler tarafından başarılı bulunmayan ve tam olarak başarılı olamayan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine ilişkin bir tepki’ olduğunu savunmuşlardır” (Akt. Kalağan, 2009).

2.2.1.2.5. Mesleki (İş) Sinizm

Mesleki sinizm, iş yerinde iş görenin yetkinleştirmesinin engellenmesiyle başa çıkma yöntemidir. İş görenin kendini tüketicilerden uzaklaştırmasına neden olur. Müşterinin kimliğini reddeder. Empati kurmazlar ve duyarlı değillerdir (Abraham, 2000).

Mesleki sinizmin kaynağı kişi-rol çatışmasıdır. Kişi işin içeriğine ilişkin olumsuz duygular besler ve bunun sonucunda da kişi-rol çatışması, rol belirsizliği ve rol çatışması oluşur. Kişi-rol çatışması, kişisel değerlerle örgütün değerleri arasındaki çatışmadır (Abraham, 2000; Yücel ve Çetinkaya, 2015).

2.2.1.3. Örgütsel Sinizmin Oluşmasına Neden Olan Faktörler

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasının pek çok sebebi vardır. Tüm bu sebepleri iki başlık altında toplayacak olursak sinizm; “bireysel” ya da “örgütsel” özelliklerden kaynaklanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010). Antik Yunan filozofları ve daha sonraki araştırmacılar örgütsel sinizmin deneyim kaynaklı bir olgu olduğunu belirtmektedirler (Brown ve Cregan, 2008: 669; Akt. Yalçınkaya, 2014).

Örgütsel sinizmi oluşturan kişisel faktörler Kalağan’a (2009) göre; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, hizmet süresi ve hiyerarşi değişkenleridir.

Tınaztepe (2012) çalışma süresini dikkate alarak yaptığı araştırmasında işe yeni başlayanların sinizm düzeylerini düşük bulurken kıdem arttıkça sinizm düzeyinin de arttığını belirlemiştir; buna karşılık kıdem süresi artan çalışanların belli bir süreden sonra sinizm düzeylerinin de düştüğü fark edilmiştir. Bu araştırma gösteriyor ki sinizmin oluşması tek bir sebebe bağlı değildir ve bünyesinde birden fazla neden barındırabilir.

Çalışkan’a (2014) göre örgütsel sinizm birdenbire ortaya çıkan bir tutum değildir, deneyimler sonucu ortaya çıkar. Başka bir deyişle sinizmin oluşmasına örgütsel faktörler etki eder.

Alanyazında, örgütsel sinizmin oluşumuna neden olan örgütsel özellikler şu şekilde belirtilmektedir:

1. Psikolojik sözleşme ihlalleri (Abraham, 2000; Yücel ve Çetinkaya, 2015)

Psikolojik sözleşme, örgüt ile iş gören arasındaki ilişkide karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerin iş görenin algısına göre oluşan yazılı olmayan sözleşmedir. Birey ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşme örgüt tarafından ihlal edilirse bireylerde sinik tutumlar başlayabilir (Erdirençelebi, Yazgan, 2017).

Keser'e (2015: 51) göre bireyin işe yönelik beklentileri ile örgütün bireye vaat ettikleri ve gerçekte uygulananlar arasındaki farkın azlığı ya da çokluğu bireyin mutluluğunu etkileyecektir. İş gören beklentilerinin karşılanmadığını düşündüğünde işine yönelik olumsuz tepkiler geliştirmeye başlayacaktır.

Tablo 2.2.1.3.1: Bireysel ve Örgütsel Beklentiler

Bireylerin Beklentileri	Örgütün Beklentileri
Ücret	Dürüst bir tam iş günü
Kişisel gelişim fırsatı	Örgütsel sadakat
İyi bir iş için tanınma	İnisiyatif, girişkenlik
Güvenlik	Örgütsel normlara uygunluk
Arkadaşlık ve çevre desteği	İş etkinliği
Açık ve doğru çaba	Öğrenme ve gelişme için esneklik ve gönüllülük

Tablo 2.2.1.3.1'de görüldüğü gibi bireyin ve örgütün beklentilerini özetleyebiliriz (Keser, 2015: 52).

2. Kişi-rol çatışması (Abraham, 2000; Yücel ve Çetinkaya, 2015)

Abraham (2000) örgütsel sinizmin oluşmasının nedeni olarak iş görenin kendi kişisel değerleri ile örgütün değerleri arasındaki bir uyumsuzluk olabileceğini belirtmiştir.

Her örgütün bir kişiliği, bir kültürü vardır ve örgüt, iş görenden bu kültürü benimseyip buna uyum sağlamasını bekler. İş gören üyesi olduğu örgütün ilke ve ideallerine uymak için kendi istek ve davranışlarını değiştirmek zorunda kalabilir. Örgütün hâkim kişiliğinden farklı kişiliğe sahip olan birey, grubun istekleri doğrultusunda ödün vermek zorunda kalması onun çatışmaya düşmesine neden olabilir (Şimşek, Çelik, Akgemci, 2014: 179).

3. Örgütsel adalet (Abraham, 2000; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Yücel ve Çetinkaya, 2015)

Kutunis ve Çetinel'e (2009) göre örgüt içinde çatışmaların ve huzursuzluğun en önemli kaynaklarından biri olarak kabul edilen adaletsizlik algılarının çalışanların örgüte yönelik sinik tutumlar geliştirmelerinde önemli bir etken olarak rol oynayabilir. James (2005) ve Bernerth vd.'nin (2007) araştırmalarında örgütsel sinizm ile örgütsel adalet algıları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. "Adalet algıları ihlal edildiğinde, kurumlara ve liderlere karşı güvensizlik ortaya çıkabilir" (Lind ve Tyler, 1988, Tyler, Rasinski ve McGraw, 1985; Wilhelm, 1993; Akt. Andersson ve Bateman, 1997).

Fitzgerald (2002) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adaletsizlik algısının bütün boyutlarının örgütsel sinizmin önceli olarak etki yarattığı sonucuna ulaşılmaktadır (Akt. Çalışkan, 2014).

Kutunis ve Çetinel'in 2009 yılında yapmış olduğu "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?" adlı çalışmalarında örgüte yönelik adaletsizlik algısının akademisyenlerin örgüte karşı sinik tutumları üzerinde etkisi olduğu fakat sinik tutumlara sadece adaletsizlik algısının neden olmadığı sonucuna varmışlardır.

4. Liderlik davranışlarındaki eksiklikler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Özler, Atalay ve Şahin, 2010)
5. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının azaltılması ve etik olmayan talepler (Andersson ve Bateman, 1997)
6. Güç dağılımı (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998)

Örgütlerde hiyerarşik yapı içerisinde güç dağılımının eşit olmadığı düşüncesi iş görende sinizmin oluşmasına sebep olabilir.

7. Örgütsel değişim (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998)

Yanlış yönetilen değişim çabaları örgütsel sinizme neden olabilir (Wanous vd., 1994: 270; Akt. Türköz, Polat ve Coşar, 2013). Örgütsel sinizm, sağlıklı bir şekilde yürütülmeyen değişim çabalarının her defasında başarısızlıkla sonuçlanması sonucu ortaya çıkan bir tutumdur. Çalışanlar, değişimi gerçekleştirmeye çalışan kişilerin yetersiz veya tembel ya da her iki özelliğe de sahip olduğuna inanırlar. Örgütteki değişimlerden memnun olmayan çalışanlar ileride karşılaşacakları örgütsel değişim

çabalarının başarısı hakkında kötümser düşünceleri sinizme sebep olabilir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Örgütler, devamlılığını sürdürebilmek için sürekli değişim içinde olmalı ve yeni düzene uyum sağlamalıdır. Çalışanlar ise değişimin belirsizlik olduğunu düşünmektedirler. Geleceğin bilinmezliği çalışanlarda örgütsel değişim sinizmini meydana getirmektedir (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015).

8. İş yükündeki artış

İş yükündeki artış, iş görenlerin sağlığına ve özel yaşamına zarar verme eğiliminde olduğunda iş görenler arasında sinizm artmakta ve çalışan bağlılığı azalmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006; Akt. Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Teknolojik gelişmeler sanılanın aksine insanların iş gücüne ihtiyacı azaltmak yerine artırmıştır. 21. yüzyıla gelindiğinde teknolojik gelişmeler yepyeni sorunlara yol açmıştır. Çalışma alanlarının sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçiş yapması bu alandaki istihdamı daraltırken çalışanları da baskı altına almaktadır. Çalışanlar yeni işine uyum sağlama aşamasında birtakım sorunlarla karşılaşabilmekte ya da yeni iş yapma şekillerinin doğasında var olan yoğun çalışma baskısı bireylerde stres ve tükenme duygusu oluşturmaktadır (Keser, 2015: 176).

9. Yönetici tazminatı ve ücretlerinin ortalama bir çalışandan çok fazla olması (Andersson ve Bateman, 1997)

Yeterli tazminat ve adil muamele karşılığı olarak, çalışanlar genellikle gönüllü hizmet sunarak, yeni çalışanlara rehberlik ederek veya yoğun bir kendi kendini geliştirme faaliyetinde bulunarak iş gereksinimlerini aşarlar (Abraham, 2000). Tam tersi olarak iş gören hakkettiği ücreti alamadığını düşünürse iş görende sinizm oluşabilir.

10. Örgütsel performans düşüklüğü (Andersson ve Bateman, 1997)

11. Haber verilmeden ani işten çıkarmalar (Andersson ve Bateman, 1997)

Haber verilmeden ani işten çıkarmalar beyaz yakalı çalışanlarda sinizm oluşturmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997). İşsiz kalmanın yarattığı baskı bireyi ciddi düzeyde olumsuz etkilemektedir. Yapılan bir çalışmada iş güvencesi algısı düşük olan çalışanların güvenlik motivasyonları ve kurallara uyma davranışlarının azaldığı ve bunun sonucunda işyeri kazalarının çoğaldığı görülmüştür (Teman, Ünsal, 2004: 47; Akt. Keser, 2015: 137).

12. Belirsizlik

Örgütlerde belirsizlik iki şekilde hissedilebilir:

- a. İş güvencesinden kaynaklanan belirsizlik: İş gören örgütünde iş güvencesine dair belirsizlik hissettiğinde örgütle bağ kurmakta zorlanabilir. Bu belirsizlik iş görenin motivasyon ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir.
- b. İş ortamından kaynaklanan belirsizlik: Örgütte anlık kararların uygulanmaya konulması, yönetimin çalışanlara her an farklı işler vermesi, çalışma saatlerinin belirsizleşmesi, gereksiz yüklerin verilmesi gibi biçimsel olmayan çalışma standartları bireyde strese neden olabilir. Her an ne ile karşılaşacağını bilmeyen birey işinden ve işyerinden soğuyabilir (Keser, 2015: 176-178).

Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) araştırmasında genel sinizm düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyinde de artış olduğu görülmüştür. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, genel sinizm seviyeleri düşük ve orta olan çalışanların örgütsel sinizm seviyeleri de düşük çıkmıştır. Bu bulguya göre çalışanların örgüt dışı yaşamlarındaki belirsizlik, örgüte yönelik olumsuz tutumlarının düzeyini düşürür sonucuna ulaşabiliriz.

Çalışkan'a (2014) göre pozitif örgütsel davranış değişkenleri olan iyimser, ümitli, psikolojik dayanıklılığı ve öz yeterlilikleri yüksek bireyler, değişim dönemlerini ve bu dönemde yaşanan belirsizlikleri daha kolay tolere edebilmektedirler.

13. Yıldırma davranışına (mobbing) maruz kalma

Mobbing, işyerinde iş görene karşı çalışma arkadaşları ya da yöneticiler tarafından bilinçli olarak gerçekleştirilen “yıldırma” faaliyetidir. Yücer'türk'e (2005) göre mobbing gözdağı verme, hakaret etme, isim takma, mesleğinde küçük düşürme, fikirlerini küçümseme, yeterli çaba sarf etmediği yönünde itham ederek mesleki statüsüne saldırma, iş fırsatlarını engelleme, fiziksel ve sosyal yönden izole etme, üzerinde aşırı baskı kurma, verilen görevler için imkânsız süreler belirleme gibi davranışlarla uygulanabilir (Akt. Keser, 2015: 182-183). Çalışanların örgütte birbirine yönelik zarar verici, kırıcı ve haksız davranışlarda bulunması çalışma ortamının huzurunu tehdit etmektedir. Huzurun bozulduğu bir örgütte sinik davranışlar ortaya çıkabilir (Helvacı ve Çetin, 2012).

14. Örgütsel sessizlik

Örgütlerin, çalışanların düşüncelerine ve kaygılarına ihtiyaçları vardır. Çünkü bir örgütte farklı fikirlerin paylaşımı örgütün kısa zamanda sorunlara çözüm bulmasına ve vizyonunu genişletmeye yardımcı olur. İş görenler, çalıştıkları kurumlardaki önemli meseleler hakkında çeşitli sebeplerden dolayı çoğunlukla sessiz kalmaktadırlar. Örgütsel sessizlik olarak adlandırılan bu olgu, örgütsel değişim ve gelişim için bir engel teşkil etmektedir (Kalay, Oğrak ve Nişancı, 2014).

15. Örgüt içi iletişim düzeyinin yetersizliği

Çalışma ortamının gerginliği, paylaşarak, iş birliği yaparak ya da yardımlaşarak azaltılabilir. Bu paylaşımlar ancak iletişim ile mümkündür. Bir örgütte iletişim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi de düşmektedir (Güney, 2011: 416; Tınaztepe, 2012). İletişim kanallarının iyi çalışmaması ya da çalışanlar arasındaki iletişimsizlik örgütsel sinizm düzeyini yükseltebilmektedir.

16. Güven duygusunun yoksunluğu

Wech'e (2002) göre güven, bireylerin birbirlerine karşı olan düşünce ve davranışlarıyla ilgili olumlu duyguları içeren psikolojik bir unsur olarak açıklanmaktadır (Akt. Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Örgütlerde güven, çalışanların kendilerine söylenenlere inanma derecesi ve yönetime duydukları güvendir (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015).

Güven kavramının örgütlerde sinizmin hem nedeni hem de sonucu olduğu öngörülmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi araştıran güncel çalışmalara bakıldığında; örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel güven düzeyinin azaldığının tespit edildiği görülmektedir (Chrobot-Mason, 2003: 34; Akt. Türköz, Polat ve Coşar, 2013).

Güvensizlik, sinizmin en temel sebebidir (Tınaztepe, 2012). Örgüt ortamındaki hatalar ve eksiklikler, çalışanların örgütüne karşı güvenini azaltarak örgütü hakkında olumsuz düşüncelere sahip olmasına neden olmaktadır (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015). Örgütsel güven; örgüte güven ve yöneticiye güven şeklinde iki boyutta incelenebilir. Yöneticiye güven ile örgüte güven birbiriyle ilişkili boyutlardır (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015). Bir örgütte çalışan herkesin örgüte, örgüt politikalarına daha sonra da yöneticilere ve diğer çalışanlara güven duyması ve bu güvenin karşılıklı olması gerekmektedir.

Kısacası, güvenin olduğu yerde sinik duygular barınmamakta, güvensizliğin hâkim olduğu örgütlerde ise, siniklerin sayısı artmaktadır. Tam tersi olarak güven düzeyindeki artış sinizmi azaltmaktadır (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015; Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

Sinizmin deneyimlere dayandığı düşüncesinden yola çıkacak olursak birine güvenme kararı, karşı tarafla ilgili deneyimlerin bir sonucudur (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Örgütlerde olduğu gibi günlük yaşantıda da bir kişinin deneyimleri sonucu herhangi bir şeye karşı duyduğu güvensizlik; kişinin sıkıntı, öfke, hayal kırıklığı, umutsuzluk vb. gibi negatif duygular beslemesine neden olmaktadır. Bu negatif duygular da kötümser ve karamsar düşüncelere itmekte ve sinizmin oluşmasına neden olmaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

Birçok sinizm türünün “güven” ile yakından ilişkisi vardır. Buna göre; kişilik sinizminin özgüven, toplumsal sinizmin örgütsel güven, çalışan sinizminin ast-üst-iş arkadaşlarına güven, mesleki sinizmin işe güven, örgütsel değişim sinizminin ise sürece güven eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

Örgütte güven ortamını oluşturacak kişi büyük ölçüde yöneticilerdir. İletişim kanallarını doğru kullanan, adaleti sağlayan, çalışanlara destek olan, çalışanları söz sahibi yapan, sorunları kısa sürede çözüme kavuşturan bir yönetici, örgütte güveni hâkim kılarak sinik tutumların oluşumunu en alt seviyeye indirecektir (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015).

17. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini (Nafei, 2013: 52; Akt. Türköz, Polat ve Coşar, 2013)

Örgütün ve iş verenlerin güvensiz algılanması iş görenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin düşmesine; sinizm algısının yükselmesine sebep olabilir (Türköz, Polat ve Coşar, 2013).

2.2.1.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Araştırmalar sinizmin, örgütlerin sağlıklı işleyişi açısından pek çok olumsuz sonucu olduğunu ortaya çıkarmıştır. Algılanan sinizm ciddi örgütsel etkilere sahip olabilir (James ve Shaw, 2016). Çeşitli araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalardan yola çıkarak örgütsel sinizmin sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

Örgütsel sinizm yaşanması hem iş görenler üzerinde hem de buna bağlı olarak örgütlerin faaliyetlerini sürdürürken, işleyişleri üzerinde çok çeşitli ve olumsuz etkiler doğurmaktadır. Bunların başlıcaları; personel üzerinde psikolojik, fizyolojik ve davranışsal etkiler, iş tatmini üzerine etkiler, örgütsel vatandaşlık üzerine etkiler, örgütsel bağlılık üzerine etkiler, örgütsel güven üzerine etkiler, örgütsel yabancılaşma üzerine etkiler, iş performansı üzerine etkiler, çalışan katılımı ve süreç geliştirme gibi ekip temelli etkinliklere katılıma etkiler olarak bilinmektedir (Abraham, 2000; Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin, 2016; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum içinde olmaları, onların işini sevmemesine, doyumsuzluğu ve tükenmişliği daha çok yaşamalarına sebep olabilir. İşini sevmeyen, iş doyumunu düşük, örgütsel tükenmişliği fazla olan iş görenlerin sinizm düzeyleri yüksek olabilir. Bu da iş verimliliğini düşüren bir etken olarak araştırılabilir. Örgütsel sinizm yaşayan birey, örgütüne dolayısıyla işine karşı olumsuz tutum içerisinde olacağından, düşük performansla çalışması ve verimsiz olması olasıdır (Helvacı ve Çetin, 2012; Sağır ve Oğuz, 2012).

Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin'e (2016) göre örgütsel sinizm çalışanlar açısından işyerlerinde istenmeyen uygulamalar neticesinde ortaya çıktığı için, yaşanması arzu edilmeyen bir durumdur. Dolayısıyla böyle bir durumun yaşanması, çalışan bireylerin işlerine yansıtacağı birtakım olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Önemli olumsuzluklardan birisi de iş görenin sergilediği performansın zamanla azalmasıdır.

Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin'nin (2016) araştırma sonucuna göre çalışanların performans düzeylerinin arttığı durumlarda sinizm düzeylerinin azalacağı; performans düzeylerinin azaldığı durumlarda ise sinizm düzeylerinin artacağı, değişkenler arasındaki ters yönlü ilişkinin bir sonucu olarak değerlendirilmiştir.

Örgütsel sinizm, iş tatmini ile ters orantılıdır. Kişilik, toplumsal, iş gören, örgütsel değişim sinizmi ve iş ahlakına aykırı davranışlar iş tatmininin düşük olmasına yol açabilir (Abraham, 2000).

Kişilik sinikleri, başkalarına yönelik düşmanlıkları göz önüne alındığında, kişisel yardımları içeren vatandaşlık faaliyetlerini reddedeceklerdir. Sosyal temas kurmaktan çekinen sinikler, bu amaçla örgütün vatandaşlık faaliyetlerini yerine getirmeleri pek olası değildir. Örgütsel vatandaşlığa girmeyi reddeden iş ve kişilik sinikleri, örgütü hayatta kalabilmesi için önemli bir kaynaktan mahrum bırakır (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek iş görenlerin örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, tiksinti, öfke ve utanç gibi olumsuz duygular hissedebilecekleri ifade edilmektedir. Sinik tutum sergileyen çalışanlar, örgütlerinde gelişen olaylar ve örgüt geleceği hakkında karamsar tahminler yapma eğilimi gösterebilirler. Bu olumsuz tahminlerden etkilenen diğer çalışanların sinizm düzeyinde artış görülmesi olasıdır. Sinik çalışanlar, olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler ve bu amaçla olumsuz davranışlarını birbirleriyle anlamlı bir biçimde bakışarak, alaycı bir şekilde gülüşerek ve küçümser bir tavırla gülümseyerek sözsüz olarak da gösterilebilirler (Çalışkan, 2014).

Örgütlerde insan kaynaklı birçok sorun ortaya çıkabilmektedir. İnsan kaynaklı sorunlar, başlangıçta küçük çatışmalarla başlayan ve zamanla derecesini artırarak kişisel saldırılara varan sorunların temelini oluşturmaktadır. Bu sorunların başında da mobbing ve örgütsel sinizm gelmektedir (Erdirençelebi ve Yazgan, 2017).

Erdirençelebi ve Yazgan'a (2017) göre birey ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşme örgüt tarafından ihlal edilirse bireylerde sinik tutumlar başlamaktadır. Böylece örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki ortaya çıkmakta, örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı azaltmakta, düşük iş tatminine ve yabancılaşmaya neden olmaktadır.

Örgütlerdeki doyumsuzluklar, ihtiyaçların karşılanamaması, şikayetlerin giderilememesi, keyfi davranışlar ve bunların sonucunda oluşan düşmanlıklar çalışanların örgütünden uzaklaşarak örgütüne karşı yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Şimşek, Çelik, Akgemci, 2014: 256).

İş görenlerin sinizm yaşamaları örgütsel politikaları tehlikeye atarak örgütün işlerliğini bozabilir. Bu durum örgütlerin gerçekleştireceği yenilik ve değişimler karşısında da engel oluşturarak, değişime karşı dirence dönüşebilmektedir (Argon ve Ekinci, 2016).

Sinizmin psikolojik ve fizyolojik sonuçları vardır. Öfke, sinirlilik hali, stres, gerilim, endişe, savunmacı davranışlar, depresyon, uykusuzluk psikolojik sonuçları iken; alkol ve sigara kullanma, kilonun normalin üstünde olması (Houston ve Vavak,1991; Akt. Yücel ve Çetinkaya, 2015) yani sağlık için olumsuz olarak nitelendirilebilecek her şey sinizmin davranışsal sonucudur. Ayrıca kalp ve damar rahatsızlıkları fizyolojik sorunlara örnek verilebilecek diğer önemli sinizm sonuçlarıdır (Barefoot vd., 1989: 46; Akt. Yücel ve Çetinkaya, 2015).

Siniklerin birlikte olmaları zararlı ve üzücü olabilir çünkü kötümserlikleri ilişkilerini zayıflatabilir ve duydukları her şeyin gerçekliğinden şüphe duymaları bazı fırsatları kaçırabilir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) sinizmin olumsuzluklarının yanı sıra hem kişi hem de kuruluşlar için bir noktaya kadar işlevsel olabileceğini düşünmektedirler. Onlara göre sinikler kendi için yaptıkları kadar, örgüt için de vicdan sesi olabilirler. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) örgütsel sinizm, örgütler için ne iyi ne de kötü olarak görülmelidir, diyerek konuya farklı bir bakış açısı getirmişlerdir.

Çalışandan ya da örgütten kaynaklı sebeplerden dolayı herkesin bir parça sinik olduğu düşünülebilir. Örgütler bir topluluğu ifade eder. Bu topluluktaki herkesi memnun etmenin zor hatta imkânsız olduğu söylenebilir. Burada dikkat edilmesi gereken, sinizm düzeyinin artmasını ve sinik tutumun yayılmasını önlemek, mümkünse sinizmin oluşumuna fırsat vermemektir. Dolayısıyla sinik tutuma neden olan değişkenlerin belirlenmesi, bu tutuma ilişkin yapının anlaşılması ve uygun çözüm yöntemlerinin geliştirilmesi son derece önemlidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

2.2.1.5. Örgütsel Sinizmin Ortaya Çıkmasını Engelleyen Faktörler

Pozitif örgütsel davranışların (öz-yeterlilik, iyimserlik, ümit ve dayanıklılık) örgütte çalışanlar üzerinde; performans, işe devamlılık, bağlılık, iş tatmini ve tükenmişlik gibi konularda oldukça fazla etkisi bulunmaktadır. Pozitif örgütsel davranışlar, çalışanlarda olumlu duygu, düşünce ve davranış oluşturmakta böylelikle çalışanların örgütlerde sinik tutumlardan uzaklaşmalarına ve hatta örgüte yararlı davranışlarda bulunmalarına katkı sağlamaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2013). Bu bakımdan örgütlerde pozitif örgütsel davranışların anlaşılması ve geliştirilmesi olumsuz davranışların örgütten uzaklaştırılarak örgütün ve çalışanın performans ve verimliliğinin artırılması bakımından önem arz edebilir.

Çalışkan (2014) yapmış olduğu araştırmada çalışanların iyimserlik düzeyleri arttıkça sinizm davranışlarını daha az gösterme eğiliminde olduklarını, ümitleri arttıkça ise daha az tükenme eğiliminde olduklarını ve stresin zararlı etkilerinden korunabildiklerini görmüştür.

Gruptaki etkileşim ve iletişim değişmeyi ve gelişmeyi sağlayan önemli bir süreçtir. Formal ve informal iletişim örgütün amaçları doğrultusunda etkin bir şekilde sağlandığında iş görenlerdeki sinik duygular azalabilir (Güney, 2011: 5).

İş görenler ve örgüt arasındaki beklentileri ifade eden psikolojik sözleşmede kilit iki kavram “dürüstlük” ve “güven”dir. Taraflar birbirine karşı dürüst olmalı ve birbirine güvenmelidirler. Psikolojik ihlalden kaynaklı sinizmi engellemek için bireyin beklentilerine uygun bir iş seçmesi ve örgütün de doğru kişiyi işe alması önemlidir (Keser, 2015: 52-53).

İş güvencesi yoksunluğu örgütsel sinizme sebep olan önemli bir etkidir. Bireyin çalıştığı kurumda iş güvencesinin olması çalışanın iş tatmini düzeyini yükseltebilir ve sinik davranışları azaltabilir (Keser, 2015: 137).

Araştırmalar kişinin hem örgütü hem de onun amaçlarını birlikte benimsediği, örgütle bütünleştiği ölçüde moralinin yüksekliğini ortaya koymuşlardır. Yüksek moral, kişide grup amaçlarına istekle katılma arzusu uyandıran ve kişinin bütün enerjisini örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için kullanmasını sağlayan bir ruh hali olarak ifade edilebilir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2014: 189).

Bir grup faaliyeti olan örgütlerde sinizm sonucunda birçok sorun meydana gelebilir. Şimşek, Çelik ve Akgemci (2014) sorunları çözmek için grupla bütünleşmeyi ve iş birliğini sağlamayı öngörmektedir. Şimşek, Çelik ve Akgemci (2014: 187-188) grupla bütünleşme ve iş birliğini sağlayan etmenleri şu şekilde ifade etmektedir:

1. Grup Homojenliği: Bir grubun homojen olması o grubun üyelerinin benzer özellikler taşıdığı ve ortak bir özgeçmişe sahip olduğunu gösterir. Bu da grupta bütünleşme ve iş birliğini doğurur.
2. Grup Olgunluğu: Zaman içinde gruplar daha fazla birleştirici olma özelliği kazanır. Uzun zaman periyodunda sürekli iç faaliyetler, ortak deneyimler üyelerin yakınlıklarının geliştirilmesini sağlar.
3. Grup Büyüklüğü: Küçük gruplar bütünleşme ve iş birliği geliştirmede daha rahat olanaklara sahiptir. Çünkü az sayıda gruplar daha az karmaşık faaliyetler gösterirler, bu da birliktelik ve iş birliği özelliklerinin daha rahat oluşmasını sağlar.
4. İç Faaliyet Sıklığı: İç faaliyet açısından büyük imkânlarla sahip gruplar seyrek toplantı yapan fazla izole olmuş gruplardan daha çok birleştiriciliğe eğimlidir.

5. Net Grup Hedefleri: Hedeflerini tam olarak belirleyen, neyi gerçekleştirmek istediğini net olarak bilen gruplar birleştiricilik özelliğine daha çok sahiptir.
6. Rekabet ya da Dış Korku: Gruplar dış korku ve düşmanlık hissettiklerinde birbirine daha yakın olmayı isterler.

Sinizm sadece örgüt kaynaklı olmayabilir. Bu sebeple örgüt içindeki sinizmin bir dereceye kadar önlenmesi mümkündür (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

2.2.1.6. Okullarda Örgütsel Sinizm

Okul örgütlerinde meydana gelen sinizm, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutumdur. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okulun amaçlarına güvenmemesi, kararlarından ve işleyişinden şüphe duyması, yöneticilerin gerçekleri yansıtmadığı inancıdır (Helvacı ve Çetin, 2012; Akt. Argon ve Ekinci, 2016).

Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de çalışanlar (öğretmenler, okul yöneticileri) birbirlerini davranışları, kişilik özellikleri, yaşam biçimleri, kültürleri, ideolojik görüşleri, inançları ve değerleri ile etkilemektedir. Bu etkileşim olumlu olabileceği gibi olumsuz etkiye de sahip olabilir ve etkileşim sonucunda okula yönelik olumsuz tutumlar gelişebilir. Bu tutumlar sinizmi ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerde sinizm çalışma koşullarının yanı sıra bireyin kişilik özelliklerinden de kaynaklanabilir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Akpolat ve Oğuz'a (2015) göre eğitim örgütleri, girdisi ve çıktısı insan olan, dinamik bir yapıya sahiptir. Bundan dolayı öğretmenlerin sinizm duygusuna olan eğilimlerini göz ardı etmemek gerekir. Helvacı ve Çetin'in (2012) araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları az düzeydedir. Bu araştırma bize, eğitim kurumlarında örgütsel sinizmin az düzeyde de olsa bulunduğunu göstermektedir.

Örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmen;

- Okulunu geliştirmek için girişimlerde bulunmanın, diğer çalışanlar tarafından önemsenmediği duygusuna kapılabilir.
- Okulunu geliştirmek için önerilerde bulunmayı bırakabilir.
- Okulundaki kaliteyi artırmak için sunduğu önerilerin dikkate alınmadığını düşünebilir.

- Okulunu geliştirmek için yaptığı çabaların bilinmediği düşüncesi var olabilir.
- Bütün öğretmenlerin, çalıştıkları okulu geliştirmek için ellerinden gelen çabayı sarf edeceklerine inanmayabilir.
- Yapılan uygulamalar sonucunda herkese adil davranılmayacağını ve böylelikle hakketmeyen bir kişinin ya da davranışın itibar göreceğini düşünülebilir.
- İşlerin daha iyiye gideceğine inanmayabilir.
- Okulunun geleceği ile ilgili umutlu olması zor olabilir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Sinizm yaşayan öğretmenlerin çalışma isteği düşebilir, mesleki becerilerini geliştirmek için herhangi bir çaba sarf etmeye gerek duymayabilir. Kendini yenileme gereği duymayan öğretmen hem akademik hem de performans olarak gerileyebilir. Bu süreç doğal olarak okul başarısı ve kalitesini azaltabilir. Öğretmenlerin mesleğine karşı olumsuz tutumu sadece eğitim örgütlerinin değil tüm toplumun beklentilerini karşılamayı da güçleştirebilir (Argon ve Ekinci, 2016).

Argon ve Ekinci'ye (2016) göre okuluyla bütünleşmiş, okulunun saygınlığını arttırmaya çalışan, okulun amaçlarına hizmet eden öğretmenlerin varlığını sağlamak eğitim sistemi açısından bir gereklilik olduğu söylenebilir. Bunun için de öğretmenleri okullarına yönelik olumsuz tutuma iten nedenlerin belirlenmesi, olumsuzluklara neden olan değişkenleri düzenleyip yönetmek adına önemlidir.

2.2.1.6.1. Okullarda Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen faktörlerin başlıcaları şunlardır: Yöneticilerin tutumu, güven ortamı, çalıştığı kuruma özgü politika, işleyiş ve uygulamaları zamanla daha iyi tanımak, informal iletişim, iş güvencesi ve ücret, kararlara katılım, okulla özdeşleşmek, eğitim sistemi.

Eğitim kurumlarının yöneticileri olan müdür ve müdür yardımcıları, sinizmi önlemede ya da düzeyini düşürmede önemli bir etkiye sahiptir. Yöneticilerin öğretmenlerle kurdukları etkili iletişim ile sinik tutumlara neden olan faktörler öğrenilebilir; böylelikle sinizmin oluşması engellenebilir. Bütün örgütlerde olduğu gibi okullarda da sinik tutumların kaynağı olarak kabul ettiğimiz güven duygusunun sinizmin oluşmasında önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Sinizmi önlemek için okullarda güven duygusu oluşturulabilir. Okullarda güven ortamının oluşturulmasında

yöneticilerin önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir (Akın, 2015; Helvacı ve Çetin, 2012). Okullardaki güven konusunda yabancı araştırmacılar da benzer görüşü savunmaktadırlar. Tschannen Moran'a (2001) göre okullarda güven ortamının olması okul etkililiğini, okuldaki iletişimi, örgütsel vatandaşlığı ve öğrenci başarısını olumlu etkilemektedir. Hoy ve Tschannen-Moran (1998) yaptıkları araştırmada, bir okulda algılanan güvenin yüksek olmasının öğretmenlerin işlerine yönelik yeterlik algılarını olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bryk ve Schneider (2003) de öğretmenler, veliler ve yöneticiler arasında güvene dayalı sosyal ilişkilerin olmasının okulun işleyişini olumlu etkilediğini belirtmektedir (Akt. Akın, 2015).

Öğretmenlerin okula karşı güven duymamasının çeşitli sebepleri vardır. Bu sebeplerden biri kararlara katılım boyutudur. Kararlara katılımın az ya da hiç olmaması sonucu yaşanan sinizm, güven ortamını olumsuz anlamda etkileyebilir. Öğretmenlerin güven algısını yükseltmek için onlara değer verilerek fikirleri alınıp uygulanabilir. Ayrıca öğretmenlerin okulda birbirine yönelik zarar verici, kırıncı ve haksız davranışlarda bulunması çalışma ortamının huzurunu tehdit edebilmekte ve güvensizliğe sebep olabilmektedir (Helvacı ve Çetin, 2012).

Helvacı ve Çetin (2012) araştırmalarında, bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduklarını belirlemişlerdir. Bu sonuca göre öğretmenlerin çalışmaya başladıkları okulda ilk yıllarda örgütsel sinizm algısı oluşmadığı, zaman içerisinde karşılaştıkları olumsuz davranışlar ve çalıştığı kuruma özgü işleyiş ve uygulamalardaki eksiklik ve yanlışlıkları gördükçe örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı söylenebilir.

Akın'a (2015) göre Türkiye'de resmi okullarda görev yapan öğretmenlerle yöneticiler arasında önemli bir gelir farkı bulunmamaktadır. Ayrıca öğretmenlerin devletin resmi memuru olmaları sıfatıyla iş güvenceleri iyi durumdadır. Ücretlerdeki eşitlik ve iş güvencesinin bulunması öğretmenlerin sinizm düzeylerinin düşük, güven düzeylerinin ise yüksek olmasını sağlayabilir (Andersson ve Bateman, 1997; Akt. Akın, 2015).

Okulunu benimseyen öğretmen okulun başarısını kendi başarısı olarak görür ve okulla özdeşleşir. Okulla özdeşleşen öğretmen ise örgütsel başarıyı kendi amacı bilir. Bu amacı gerçekleştirmek için mesleki becerisini üst düzey kullanır ve performansını artırmak için çabalar. İstekle çalışan öğretmenin sinizm düzeyinin düşük olması muhtemeldir (Argon ve Ekinci, 2016).

Argon ve Ekinci'ye (2016) göre Türk Milli Eğitim Sistemi açısından düşünüldüğünde merkeziyetçi yapı ve bu yapının yasa ve yönetmelikleri okullarda katı bir şekilde uygulanmaktadır. Bu durum bazen öğretmenlerin kendilerini kötü hissetmelerine sebep olmakta ve sorumluluklarını yerine getirmelerini güçleştirebilmektedir.

Helvacı ve Çetin'e (2012) göre öğretmenlerde örgütsel sinizm oluşmaması için şu yollara başvurulabilir:

- Öğretmenlere örgütsel sinizme yol açabilecek noktalarda gerekli bilgi ve destek sağlanmalıdır.
- Okullarda güven duygusu oluşturulmalıdır.
- Öğretmenlere değer verilerek fikirleri alınıp uygulanmalıdır.
- Yöneticilerin değişime açık olmaları konusunda eğitilmelidirler.
- Öğretmenlerin okula istekli gelmeleri sağlanmalıdır ve bu amaçla okulda pozitif bir atmosfer oluşturulmalıdır.
- Her öğretmene okul içi hobi kazandırılarak okulda hobisini uygulayabileceği alanlar oluşturulabilir ve bu faaliyetler gerek kişisel gerek kulüp faaliyeti olarak sürdürülebilir. Bu tür çalışmalarda öğretmenlerin yetenekleri keşfedilerek kabiliyetlerini sergileme imkânı sağlanabilir.

2.2.1.7. Örgütsel Sinizm ile İlgili Araştırmalar

Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar 1990'lı yıllarda başlamış, 2000'li yıllardan sonra bu çalışmaların sayısı artmıştır. 2018 yılına gelindiğinde ise eğitim, sağlık, üniversite, kamu kuruluşları, lojistik, sanayi, büro, emniyet, havalimanı, ilaç, bankacılık, turizm, elektrik dağıtım işletmesi gibi birçok sektörde sinizm kavramının çalışma alanı bulunduğu görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizm konusunda yapılan çalışmalar; kavram tanımlama, veri toplama araçlarını geliştirme, nicel ve nitel araştırma alanlarında yapılmıştır. Örgütsel sinizmin demografik özellikler, mobbing, kayırmacılık, liderlik, yabancılaşma, örgütsel kültür, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik, örgütsel özdeşleşme, örgütsel muhalefet, örgütsel adalet, tükenmişlik, iş tatmini, iş performansı, iş güvencesizliği, işten ayrılma niyeti, yapısal güçlendirme, psikolojik sözleşme ihlalleri gibi çok fazla değişkenle ilişkisi araştırma

konusu olmuştur. Öğretmenlere yönelik çalışmalar başta olmak üzere örgütsel sinizm konusunda yapılan çalışmalar şu şekilde sıralanabilir.

Andersson ve Bateman (1997) işyerinde sinizmin çeşitli nedenleri ve sonuçlarıyla ilgili yedi hipotezi test etmek için senaryo tabanlı bir deney uygulamışlardır. Araştırmada; yüksek düzeydeki yönetici tazminatlarının, kötü örgütsel performansın ve sert, ani işten çıkarmanın beyaz yakalı işçilerde sinizm yarattığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışma, çalışan tutumunun ilk deneysel araştırmasının yapılması bakımından önemli bir yere sahiptir.

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) “Çalışanın örgütlerine yönelik olarak ifade ettiği aşırı olumsuz tutumların doğası nedir?” sorusuna cevap vermek için örgütsel sinizm kavramını tanıtmışlar. Böylece örgütsel sinizm kavramsallaştırılmıştır.

Kalağan 2009 yılında Dean, Brandes ve Dharwadkar (1999) tarafından geliştirilmiş, “Örgütsel Sinizm Ölçeği”ni Türkçeye uyarlamıştır.

Kalağan ve Güzeller (2010) 2007-2008 eğitim-öğretim yılında Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 325 öğretmen üzerinden gerçekleştirdikleri araştırmaya göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile çalıştıkları okul türü, mesleki kıdemleri, branşları, eğitim durumları, öğretmenliği seçme nedenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Şirin (2011) 2010-2011 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki 11 ilköğretim okulunda çalışan 222 sınıf ve branş öğretmeni üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, ilköğretim okullarında çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada; ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin Okul Kültürü Ölçeği toplam puanları ile Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yetim ve Ceylan (2011) çalışmalarında ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyini, bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ve aralarındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri, örgütsel sinizm düzeyine göre daha yüksektir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve örgütsel sinizmin bazı değişkenlere göre anlamlı bir

farklılık gösterdiği görülmüştür. Diğer bir sonuca göre de örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Kılıç (2011) araştırmasında örgütsel sinizmi ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılıkla ilişkisini incelemiştir. Çalışma grubu; Ankara ilinin Keçiören ilçesinde 89 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 403 öğretmen tarafından oluşmaktadır. Araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalaması, örgütsel bağlılık ortalamasından daha düşüktür. Diğer bir bulgu ise örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olmasıdır.

Sağır ve Oğuz 2012 yılında 25 maddeden oluşan “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği”ni geliştirmişlerdir.

Helvacı ve Çetin (2012) öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Uşak ili Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan 311 öğretmen tarafından veri toplanarak araştırmasını gerçekleştirmiştir. Araştırmaya göre ilköğretim öğretmenlerinin sinizm algıları “az düzeyde”dir. Ayrıca ilköğretim öğretmenlerinin sinizme ilişkin görüşleri cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu bakımından değişmediği görülmüştür. Diğer bir bulguya göre okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre sinizm düzeyi daha yüksektir.

Polatcan (2012) araştırmasında örgütsel sinizm ve liderlik davranışları ile ilgili alanyazını tarayarak kavramların farklı bakış açılarıyla değerlendirilmesini sağlayarak öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile okul yöneticilerinin liderlik davranışı düzeylerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 2012 yılında Karabük ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 500 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin algısına göre okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının yüksek düzeyde, sinizm düzeylerinin ise düşük olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm ve liderlik davranışı arasında da orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Demografik özellikler bakımından (cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, yaş ve eğitim durumu) örgütsel sinizm ve liderlik davranışı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizm ve liderlik davranışı arasındaki ilişki negatif yönlü, orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Balay, Kaya ve Cülha (2013) çalışmalarında örgütsel kültür ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemeyi amaçlamışlardır. Örneklem Şanlıurfa il merkezinde görev yapan 330 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma bulgusuna göre öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel sinizm algıları orta düzeydedir. Ayrıca öğretmenlerin örgüt kültürü algısı ile örgütsel sinizm algısı arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki vardır.

Kalay, Oğrak ve Nişancı (2014) mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir kamu üniversitesinde çalışan 240 kişiden oluşan akademik ve idari personel üzerinde yaptığı çalışmalarında düşük düzeyde mobbing algısı, orta düzeyde örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik tutumu tespit etmişlerdir. Yine araştırmada; akademik ve idari personelin mobbinge maruz kalma düzeyleri ve örgütsel sessizlik tutumları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüş; fakat örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Ayrıca mobbing ile örgütsel sessizlik, mobbing ile örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

Mete ve Serin 2015 yılında ilköğretim okulu yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ve sinizm tutumları arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemek amacıyla araştırma yapmışlardır. Örneklem, 2012–2013 öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan otuz kamu ilköğretim okulunda görev yapan 600 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada; yöneticilerin babacan liderlik davranışları arttığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı görülmüştür. Bu sonuca bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının azalacağı belirlenmiştir.

Akın 2015'te yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Örneklem ilköğretim, ortaokul ve liselerde çalışan 369 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin sinizm düzeylerinin az olduğu ve okul ortamından büyük ölçüde güven duydukları tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin sinizm ve güven düzeylerinin cinsiyetlerine ve buldukları okulda çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Araştırma sonuçları öğretmenlerin örgütsel sinizm ve güven düzeylerinin tüm boyutlarda anlamlı ilişki gösterdiğini ortaya koymuştur.

Akpolat ve Oğuz (2015) kamu ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma düzeyine etkisini araştırmak amacıyla Samsun Büyükşehir Belediyesine bağlı dört merkez ilçede görev yapan 407 öğretmenden veri toplayarak araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucuna göre öğretmenler örgütsel sinizmi, en çok performansı düşüren etkenler boyutunda hissetmekte ve işe yabancılaşma düzeyleri ise en çok güçsüzlük boyutundadır.

Doğan ve Uğurlu'nun (2015) çalışmalarının amacı ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını bazı değişkenlere göre incelemek ve aralarındaki ilişki düzeyini belirlemektir. Örneklem 312 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin etik liderlik ve örgütsel sinizm algıları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Yıldırım (2015) araştırmasında lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Örneklemi, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinin merkez ilçelerindeki resmi liselerde görev yapan 360 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutum düzeyleri orta, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri ise yüksek seviyededir. Ayrıca örgütsel sinizm tutumları demografik değişkenler bakımından anlamlı farklılık göstermezken, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve okul türü değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Diğer bir bulgu ise öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğudur.

Kahveci ve Demirtaş (2015) öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını belirlemek için 2013-2014 eğitim öğretim yılında Rize ili merkez ve tüm ilçelerinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 2219 öğretmen üzerinde araştırmasını gerçekleştirmiştir. Araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları düşük düzeydedir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi ve okul türü değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılaştığı; cinsiyet değişkeni açısından ise anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kantarcioğlu (2016) araştırmasında Ermeni azınlık okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma grubunu 2015-2016 eğitim öğretim yılında İstanbul'daki 10 Ermeni azınlık okulunda görev yapan 191 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya göre Ermeni azınlık okullarının okul kültürü algısında "Bürokratik Kültür"e kıyasla "Görev Kültürü", "Destek Kültürü" ve "Başarı Kültürü" yönünden güçlü eğitim kurumları olduğu görölmüştür. Bu okullarda görev yapan öğretmenlerin destek ve başarı kültürü algılarının yüksek olmasından dolayı öğretmenlerin örgütlerine karşı sinik tutum sergilemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir bulgu ise bu okullarda görev yapan öğretmenlerin okul kültürü alt boyutlarından "Destek Kültürü" ve "Başarı Kültürü" ile Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğudur.

Karademir (2016) araştırmasında ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma grubu 2015-2016 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Pendik ilçesinde ortaokullarda görev yapan 300 öğretmendir. Araştırmaya göre kayırmacılık ile örgütsel sinizm arasında ilişki pozitif yönde anlamlı bulunmuştur.

Derin (2016) araştırmasında demokratik liderlik stili ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. 2014-2015 öğretim yılında Balıkesir ili merkez ilçelerinde görev yapan 936 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırmada ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda demokratik liderlik ile örgütsel sinizm arasında yüksek düzeyde negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

Ergen ve İnce (2017) ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini incelemek amacıyla Mersin ili Toroslar ilçesindeki kamu ilkokul ve ortaokullarındaki 2015-2016 öğretim yılında çalışmakta olan 209 öğretmene ulaşmışlardır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm puan ortalaması "kararsızım" düzeyinde bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, branş ve mesleki kıdeme göre örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ayrıca ortaokul öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği'nden elde ettiği puanlar ilkokul ve imam hatip ortaokul kademelerinde çalışan öğretmenlere göre biraz daha yüksek olduğu görölmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisi olup olmadığını araştırmaktadır. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisinin araştırılmadığı görülmüştür. Araştırmada nicel araştırma yöntemi olan, bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan genel tarama (survey) modeli kullanılmıştır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016: 14).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ili, Bağcılar ilçesinde devlet okullarında görev yapmakta olan ilkokul ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Evren, 5950 öğretmenden oluşmaktadır. Ekonomik, zaman ve ulaşım güçlükleri gibi nedenlerden dolayı evrenin tümü yerine, evrenden yansız olarak seçilen örneklem üzerinde çalışılmıştır.

Örneklem seçiminde seçkisiz örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Örneklem; İstanbul ili, Bağcılar ilçesinde rasgele seçilen ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Rasgele seçilen devlet okullarının 14'ü ilkokul, 16'sı ortaokuldur. Öğretmenler gönüllülük esasına göre katılmak isteyenlerin arasından alınmıştır. 498 öğretmene ulaşılmıştır. Uygulanan anket ve ölçeklerde araştırmanın bulgusunu etkileyen bilgileri tamamlamayan öğretmenler değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye alınmayan öğretmen sayısı 93'tür, geriye kalan 405 öğretmenin bilgileri değerlendirmeye alınmıştır.

Örneklemi oluşturan okullar ve öğretmen sayısı Tablo 3.2.1'de belirtilmiştir:

Tablo 3.2.1: Örnekleme Oluşturan Okul ve Öğretmen Sayısı

Sn	Okul Adı	Öğretmen Sayısı
1	15 Temmuz İlkokulu	14
2	Akyiğit Ortaokulu	3
3	Anafartalar İlkokulu	24
4	Arif Nihat Asya İlkokulu	13
5	Atatürk İlkokulu	7
6	Bağcılar Borsa İstanbul Ortaokulu	20
7	Bağcılar İmam Hatip Ortaokulu	11
8	Cemil Meriç Ortaokulu	14
9	Erol Battal Ortaokulu	29
10	Güneşli Ortaokulu	29
11	Hayriye Kayraklı Ortaokulu	23
12	Hızır Reis Kız İmam Hatip Ortaokulu	10
13	İçtaş İlkokulu	9
14	İsa Yusuf Alptekin İlkokulu	14
15	İstiklâl İlkokulu	7
16	Kadir Kuş İmam Hatip Ortaokulu	3
17	Karacaoğlan İlkokulu	7
18	Kirazlı İlkokulu	13
19	Koca Yusuf İlkokulu	11
20	Kurtdereli Mehmet Ortaokulu	14
21	Malazgirt Ortaokulu	1
22	Mehmet Nevin Bilginer İlkokulu	13
23	Mustafa Kemal Ortaokulu	21
24	Öznur Kahraman Kız İmam Hatip Ortaokulu	14
25	Piri Reis Ortaokulu	7
26	Plevne Ortaokulu	11
27	Üsküp İlkokulu	19
28	Vakıflar Ortaokulu	16
29	Vali Cahit Bayar İlkokulu	22
30	Yıldıztepe İlkokulu	6

Tablo 3.2.1’de görüldüğü üzere örneklem 14’ü ilkokul, 16’sı ortaokul olmak üzere toplam 30 devlet okulunda görev yapmakta olan 405 öğretmenden meydana gelmektedir.

3.2.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Değerler

Araştırmanın bu bölümünde araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerinin (eğitim kademesi, cinsiyet, yaş, en uzun yaşanan yerleşim yeri, medeni

durum, sahip olunan çocuk sayısı, meslekteki toplam çalışma yılı, bulunduğu okuldaki çalışma yılı , dersine girdiği öğrencilerin mevcudu, görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı, branş, işe yerleştirilme türü, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte, öğretmenliğin ideal meslek olma durumu, sosyal dernek ya da sendika üyeliği) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılarak tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 3.2.1.1: Öğretmenlerin Demografik Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Değişkenler	Gruplar	f	%	Değişkenler	Gruplar	f	%
Eğitim Kademesi	İlkokul	179	44,2	Cinsiyet	Kadın	261	64,4
	Ortaokul	226	55,8		Erkek	144	35,6
	Toplam	405	100,0		Toplam	405	100,0
Medeni Durum	Evli	235	58,0	En Uzun Yaşanılan Yerleşim Yeri	Şehir	332	82,0
	Bekâr	170	42,0		Köy/ilçe	73	18,0
	Toplam	405	100,0		Toplam	405	100,0
Yaş	20-25 yaş arası	58	14,3	Sahip Olunan Çocuk Sayısı	1 çocuk	76	18,8
	26-30 yaş arası	123	30,4		2 ve üz. çocuk	105	25,9
	31-35 yaş arası	103	25,4		Çocuğum yok	224	55,3
	36-40 yaş arası	67	16,5		Toplam	405	100,0
	41 yaş ve üzeri	54	13,3				
	Toplam	405	100,0				

Tablo 3.2.1.1: Öğretmenlerin Demografik Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Değişkenler	Gruplar	f	%	Değişkenler	Gruplar	f	%
Meslekte Toplam Çalışma Yılı	1-3 yıl	94	23,2	Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Yılı	1-3 yıl	233	57,5
	4-6 yıl	78	19,3		4-6 yıl	113	27,9
	7-10 yıl	94	23,2		7-10 yıl	59	14,6
	11-15 yıl	64	15,8		Toplam	405	100,0
	16-20 yıl	40	9,9				
	21 ve üzeri yıl	35	8,6				
	Toplam	405	100,0				
Öğrenci Mevcudu	20-30 öğrenci	78	19,3	Öğretmen Mevcudu	15-30 öğretmen	60	14,8
	31-40 öğrenci	283	69,9		31-50 öğretmen	138	34,1
	41 ve üzeri öğrenci	44	10,6		51-70 öğretmen	163	40,2
	Toplam	405	100,0		71 ve üz. öğretmen	44	10,9
					Toplam	405	100,0
İşe Yerleştiril- me Tipi	Kadrolu	333	82,2	Eğitim Düzeyi	Ön lisans ve lisans	374	92,3
	Ücretli/ sözleş- meli	72	17,8		Yüksek lisans	31	7,7
	Toplam	405	100,0		Toplam	405	100,0

Tablo 3.2.1.1: Öğretmenlerin Demografik Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Değişkenler	Gruplar	f	%	Değişkenler	Gruplar	f	%
Eğitim Fakültesi Mezunu Olma Durumu	Evet	286	70,6	Öğretmenliğin İdealindeki Meslek Olması	Evet	298	73,6
	Hayır	119	29,4		Hayır	107	26,4
	Toplam	405	100,0		Toplam	405	100,0
Branş	Sınıf Öğrt.	168	41,5	Dernek ve Sendika Üyeliği	Evet	238	58,8
	Sayısal Öğrt.	73	18,0		Hayır	167	41,2
	Sözel Öğrt.	127	31,4		Toplam	405	100,0
	İlgi ve yetenek Öğrt.	37	9,1				
	Toplam	405	100,0				

Tablo 3.2.1.1’de görüldüğü üzere örneklem grubu, 179’u (%44,2) ilkokul; 226’sı (%55,8) ortaokul olmak üzere toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 261’i (%64,4) kadın; 144’ü (%35,6) erkek olmak üzere toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 235’i (%58,0) evli; 170’i (%42,0) bekâr olmak üzere toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 332’si (%82,0) şehirde; 73’ü (%18,0) köy/ilçede en uzun yaşayan olmak üzere toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 20-25 yaş arası 58 (%14,3), 26-30 yaş arası 123 (%30,4), 31-35 yaş arası 103 (%25,4), 36-40 yaş arası 67 (%16,5), 41 yaş ve üzeri 54 (%13,3) katılımcı olmak üzere toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu oluşturan 405 öğretmenin 76'sı (%18,8) 1 çocuk; 105'i (%25,9) 2 ve üzeri çocuğa sahip olduğu, 224'ünün (%55,3) ise çocuğu olmadığı görülmektedir.

Örneklem grubu, 94'ü (%23,2) 1-3 yıl; 78'i (%19,3) 4-6 yıl; 94'ü (%23,2) 7-10 yıl; 64'ü (15,8) 11-15 yıl; 40'ı (%9,9) 16-20 yıl; 35'i (%8,6) 21 ve üzeri meslekte çalışma yılına sahip toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 233'ü (%57,5) 1-3 yıl; 113'ü (%27,9) 4-6 yıl; 59'u (%14,6) 7 yıl ve üzeri görev yapmakta olduğu okulda çalışan toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 78'i (%19,3) 20-30; 283'ü (%69,9) 31-40; 44'ü (%10,6) 41 ve üzeri sınıf mevcudu öğrenciye sahip toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 60'ı (%14,8) 15-30 öğretmen; 138'i (%34,1) 31-50 öğretmen; 163'ü (%40,2) 51-70 öğretmen; 44'ü (%10,9) 71 ve üzeri öğretmen ile birlikte çalışan toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 333'ü (%82,2) kadrolu; 72'si (%17,8) ücretli ve sözleşmeli olmak üzere toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 374'ü (%92,3) ön lisans ve lisans; 31'i (%7,7) lisansüstü eğitim düzeyine sahip olmak üzere toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 286'sı (%70,6) eğitim fakültesi; 119'u (%29,4) eğitim fakültesi dışındaki farklı fakültelerden mezun olmuş 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 298'i (%73,6) öğretmenliği idealindeki meslek olarak gören; 107'si (%26,4) öğretmenliği idealindeki meslek olarak görmeyen toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 168'i (%41,5) sınıf; 73'ü (%18,0) sayısal; 127'si (%31,4) sözel; 37'si (%9,1) ilgi ve yetenek branşı olmak üzere toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem grubu, 238'i (%58,8) dernek ya da sendika üyeliği olan; 167'si (%41,2) dernek ya da sendika üyeliği olmayan toplam 405 öğretmenden oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm örneklemin demografik özellikleri bilgisine ulaşmayı sağlayan Kişisel Bilgi Formu (EK-1), ikinci bölüm İnfomal İletişim Ölçeği (EK-2) ve üçüncü bölüm Örgütsel Sinizm Ölçeği'nden (EK-3) oluşmaktadır.

Araştırmanın veri toplama çalışması 2017 yılı Kasım ayında başladı ve 2018 yılı mart ayında tamamlanmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ulaşmak için araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. 16 maddeden oluşan kişisel bilgi formu; öğretmenlerin çalıştığı kurumun eğitim kademesi, cinsiyet, yaş, en uzun yaşadığı yerleşim yeri, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, meslekteki toplam çalışma yılı, bulunduğu okuldaki toplam çalışma yılı, dersine girdiği sınıfların mevcudu, çalıştığı kurumdaki öğretmen sayısı, branş, işe yerleştirilme tipi, eğitim düzeyi, mezun olduğu fakülte, öğretmenliğin ideal bir meslek olup olmaması ve sosyal bir dernek veya sendika üyeliği olup olmama bilgilerini kapsamaktadır.

3.3.2. İnfomal İletişim Ölçeği

İnfomal İletişim Ölçeği, Celal Teyyar UĞURLU tarafından 2014 yılında geliştirilmiştir. İnfomal İletişim Ölçeği 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin biri (8. madde) olumsuz, geri kalan 23 maddesi ise olumlu ifade olarak yazılmıştır. Dört faktörlü bir ölçek olarak kabul edilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin alt faktörlerine ilişkin maddeler incelendiğinde, birinci faktör “arkadaşlık” adı altında toplanmakta ve 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. maddelerini içermektedir. İkinci faktör “eğlenme” adı altında toplanmakta ve 9, 10, 11, 12, 13. maddelerini içermektedir. Üçüncü faktör “etkileme” adı altında toplanmakta ve 14, 15, 16, 17. maddelerini içermektedir. Dördüncü faktör “bilgi” adı altında toplanmakta ve 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24. maddelerini içermektedir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ,89 olarak bulunmuştur. Ölçeğe açımlayıcı faktör

analizi uygulanmış ve örneklem büyüklüğünün uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett istatistiği ile onaylanmıştır (Uğurlu, 2014).

Bu araştırmada 405 öğretmen üzerinde uygulanan İnfomal İletişim Ölçeği'nin güvenilirlik çalışmaları için bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha (α) Katsayısı formülü kullanılmıştır.

Tablo 3.3.2.1: İnfomal İletişim Ölçeği Faktörlerine Ait Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Arkadaşlık	8	,841
Eğlenme	5	,915
Etkilenme	4	,726
Bilgi	7	,919
Toplam	24	,940

Tablo 3.3.2.1'de görüldüğü üzere, faktör analizi sonucunda elde edilen yapıya bağlı olarak ölçeğin birinci faktörü sekiz maddeden oluşmaktadır. “Arkadaşlık” başlığı altında toplanan bu maddelerin Cronbach Alpha değeri ,84 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ikinci faktörü beş maddeden oluşmaktadır. “Eğlenme” başlığı altında toplanan bu maddelerin Cronbach Alpha değeri ,92 olarak bulunmuştur. Ölçeğin üçüncü faktörü dört maddeden oluşmaktadır. “Etkileme” başlığı altında toplanan bu maddelerin Cronbach Alpha değeri ,73 olarak bulunmuştur. Ölçeğin dördüncü faktörü yedi maddeden oluşmaktadır. “Bilgi” başlığı altında toplanan bu maddelerin Cronbach Alpha değeri ,92 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için bulunan Cronbach Alpha Katsayısı ,94'tür. Alpha katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda verilmiştir:

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Akgül ve Çevik, 2003: 435-436).

Yukarıda verilen bilgi doğrultusunda ana ölçeğin ve ölçeğe ait tüm boyutların güvenilirliği ,60'ın üzerinde olduğu için ölçek ve ölçeğe ait boyutlar güvenilirdir.

İnformal İletişim Ölçeği'nde beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Maddelerin karşısında yer alan seçenekler ve puan karşılıkları; 5=Tamamen Katılıyorum, 4=Çoğunlukla Katılıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 2=Kısmen Katılıyorum, 1=Hiç Katılmıyorum şeklinde düzenlenmiştir. 8. madde olumsuz ifade içerdiği için puan karşılığı tersten hesaplanmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 120 ve en düşük puan 24'tür.

3.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1999) tarafından geliştirilmiş olan ve 2009 yılında Gamze KALAĞAN tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” 13 maddeden oluşmaktadır.

Bu ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin gözden geçirilmiş formudur. Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nde “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” olmak üzere üç boyut yer almaktadır. “Bilişsel” boyutta beş madde (1, 2, 3, 4, 5. madde), “duyuşsal” boyutta dört madde (6, 7, 8, 9. madde) ve “davranışsal” boyutta dört madde (10, 11, 12, 13. madde) bulunmaktadır. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1999) “bilişsel” boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81; “duyuşsal” boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve “davranışsal” boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,86, 0,80 ve 0,78 olarak hesaplanmıştır (Kalağan, 2009).

Bu araştırmada 405 öğretmen üzerinde uygulanan Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin güvenilirlik çalışmaları için bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır.

Tablo 3.3.3.1: Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktörlerine Ait Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Bilişsel	5	,901
Duyuşsal	4	,965
Davranışsal	4	,804
Toplam	13	,919

Tablo 3.3.3.1’de görüldüğü üzere, faktör analizi sonucunda elde edilen yapıya bağlı olarak ölçeğin birinci faktörü beş maddeden oluşmaktadır. “Bilişsel” başlığı altında toplanan bu maddelerin Cronbach Alpha değeri ,90 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ikinci faktörü dört maddeden oluşmaktadır. “Duyuşsal” başlığı altında toplanan bu maddelerin Cronbach Alpha değeri ,97 olarak bulunmuştur. Ölçeğin üçüncü faktörü dört maddeden oluşmaktadır. “Davranışsal” başlığı altında toplanan bu maddelerin Cronbach Alpha değeri ,80’dir. Ölçeğin tamamı için bulunan Cronbach Alpha değeri ,92’dir. Ana ölçeğin ve ölçeğe ait tüm boyutların güvenirligi ,60’ın üzerinde olduğu için ölçek ve ölçeğe ait boyutlar güvenilirdir.

Ölçekte “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 ve en düşük puan 13’tür.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada,

1. Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını ortaya koymak amacıyla normallik testlerinden biri olan Sample Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Sample Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının ortalaması ,174 ($p>,05$) bulunurken Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının ortalaması ,009 ($p<,05$) bulunmuştur. Bu sonuca göre İnfomal İletişim Ölçeği puanları normal dağılım gösterirken Örgütsel Sinizm Ölçeği puanları

normal dağılım göstermemektedir. Normal olmadığı görülen Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin basıklık ve çarpıklık katsayıları incelendiğinde elde edilen verilere ilişkin Çarpıklık ve Basıklık değerlerinin ± 2 değer aralığında olduğu ve verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür (George ve Mallery, 2001; Akt. Ulukan, 2017). Her iki ölçeğin de normal dağılım gösterdiğini varsayarak araştırmada parametrik testler kullanılmıştır.

2. İnfomal İletişim ve Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistik yapılmıştır.
3. Var olan durumu betimlemek ve net bir biçimde gözler önüne sermek açısından demografik özellikler (çalıştığı kurumun eğitim kademesi, cinsiyet, yaş, en uzun yaşadığı yerleşim yeri, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, meslekteki toplam çalışma yılı, bulunduğu okuldaki toplam çalışma yılı, dersine girdiği sınıfların mevcudu, çalıştığı kurumdaki öğretmen sayısı, branş, işe yerleştirilme tipi, eğitim düzeyi, mezun olduğu fakülte, öğretmenliğin ideal bir meslek olup olmaması ve sosyal bir dernek veya sendika üyeliği olup olmama) frekans ve yüzde dağılımları ile incelenmiştir.
4. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
5. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
6. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının medenî durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
7. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının eğitim fakültesi mezunu olma değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
8. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının öğretmenliğin ideal meslek olma değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
9. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının sosyal bir dernek ya da sendika üyeliği olma değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
10. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA),
11. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tukey Testi,

12. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının en uzun yaşamılan yerleşim yeri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
13. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının sahip olunan çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA),
14. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının toplam çalışma yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA),
15. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının bulunduğu okuldaki toplam çalışma yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA),
16. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının sınıf mevcudu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA),
17. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA),
18. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının işe yerleştirilme tipi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
19. İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
20. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
21. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
22. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının medenî durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
23. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının eğitim fakültesi mezunu olma değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
24. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının öğretmenliğin ideal meslek olma değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
25. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının sosyal bir dernek ya da sendika üyeliği olma değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
26. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA),

27. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının en uzun yaşanan yerleşim yeri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
28. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının sahip olunan çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA),
29. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının sahip olunan çocuk sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere Tukey Testi,
30. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının toplam çalışma yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA),
31. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının bulunduğu okuldaki toplam çalışma yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA),
32. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının sınıf mevcudu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA),
33. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA),
34. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının işe yerleştirilme tipi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
35. Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Grup T Testi,
36. İnfomal İletişim Ölçeği ile Örgütsel Sinizm Ölçeği arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi,
37. İnfomal İletişim Ölçeği alt boyutları ile Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın “Kişisel Bilgi Formu”, “İnfomal İletişim Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği”nin uygulanması ile elde edilen nicel veriler bilgisayar ortamına aktarılmış, istatistiksel analizinde SPSS (PASW Statistics 18) paket programı kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi ,05 olarak alınmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerin görüşlerine bakılarak İnfomal İletişim ve Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne ait betimsel istatistik sonuçları, informal iletişim düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin değişkenlere yönelik bulguları ve informal iletişim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik bulgular tablolar halinde gösterilmiş ve bu tablolar yorumlanmıştır.

4.1. İnfomal İletişim Ölçeğine Ait Bulgular

Bu bölümde; İnfomal İletişim Ölçeği'ne ait betimsel istatistik ve İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının eğitim kademesi, cinsiyet, yaş, en uzun yaşanan yerleşim yeri, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, meslekteki toplam çalışma yılı, bulunduğu okuldaki çalışma yılı, dersine girdiği öğrencilerin mevcudu, görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı, branş, işe yerleştirilme türü, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte, ideal meslek olma durumu, sosyal dernek ya da sendika üyeliği değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Bağımsız Grup T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 4.1.1: Öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistik Sonucu

Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>
Arkadaşlık	405	3,73	0,71
Eğlenme	405	3,78	0,86
Etkileme	405	2,95	0,78
Bilgi	405	3,62	0,82
İnfomal İletişim	405	3,58	0,66

Tablo 4.1.1’de görüldüğü üzere informal iletişim en yüksek düzeyde “eğlenme” alt boyutunda algılanmıştır ($\bar{x}=3,78$). Bu sırayla “arkadaşlık” ($\bar{x}=3,73$); “bilgi” ($\bar{x}=3,62$); en düşük ise “etkileme” ($\bar{x}=2,95$) alt boyutunda algılanmıştır. Öğretmenlerin toplam informal iletişim ortalaması ise 3,58 ($ss=0,66$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.1.2: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İnfomal İletişim	İlkokul	179	3,48	,688	,051	-2,731	403	,007
	Ortaokul	226	3,66	,630	,042			

Tablo 4.1.2’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,731$; $p<,01$). Söz konusu farklılık ortaokul öğretmenleri lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.1.3: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İnfomal İletişim	Kadın	261	3,59	,683	,042	,223	403	,823
	Erkek	144	3,57	,625	,052			

Tablo 4.1.3’te görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,223$; $p>,05$).

Tablo 4.1.4: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Medenî Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İnfomal İletişim	Evli	235	3,58	,668	,044	-,026	403	,979
	Bekâr	170	3,58	,654	,050			

Tablo 4.1.4'te görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,026$; $p>,05$).

Tablo 4.1.5: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Eğitim Fakültesi Mezunu Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İnfomal İletişim	Eğitim Fakültesi	286	3,62	,662	,039	1,995	403	,047
	Diğer Fakülteler	119	3,48	,654	,060			

Tablo 4.1.5'te görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının eğitim fakültesi mezununu olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=1,995$; $p<,05$). Söz konusu farklılık eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.1.6: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Öğretmenliğin İdeal Meslek Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İnfomal İletişim	İdeal Meslek	298	3,58	,638	,037	-,110	403	,913
	İdeal Meslek	107	3,59	,728	,070			
	Değil							

Tablo 4.1.6’da görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının öğretmenliğin ideal meslek olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,110$; $p>,05$).

Tablo 4.1.7: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Sosyal Bir Dernek/Sendika Üyeliği Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İnfomal İletişim	Üyelik var	238	3,61	,660	,043	1,050	403	,294
	Üyelik yok	167	3,54	,664	,051			

Tablo 4.1.7’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının sosyal bir dernek/sendika üyeliği olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=1,050$; $p>,05$).

Tablo 4.1.8: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İnfomal İletişim	20-25 yaş	58	3,50	,657	G.Arası	4,977	4	1,244		
	26-30 yaş	123	3,73	,633	G.İçi	171,986	400	,430		
	31-35 yaş	103	3,54	,651	Toplam	176,963	404		2,894	,022
	36-40 yaş	67	3,58	,666						
	41ve üzeri	54	3,40	,701						
	Toplam	405	3,58	,662						

Tablo 4.1.8'de görüleceği üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği'nden aldıkları puanların yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=2,894$; $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Post-Hoc analizlere geçilmiştir. Hangi Post-Hoc tekniğin kullanılacağına karar vermek için öncelikle varyansların homojenliği denetlenmiş, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=,26$; $p>,05$). Bu nedenle Tukey testi tercih edilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.1.9: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tukey Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
20-25 yaş	26-30 yaş	-0.232	0.104	0.175
	31-35 yaş	-0.050	0.108	0.990
	36-40 yaş	-0.088	0.118	0.945
	41 ve üzeri	0.097	0.124	0.936
26-30 yaş	20-25 yaş	0.232	0.104	0.175
	31-35 yaş	0.182	0.088	0.233
	36-40 yaş	0.144	0.100	0.599
	41 ve üzeri	0.328	0.107	0.019
31-35 yaş	20-25 yaş	0.050	0.108	0.990
	26-30 yaş	-0.182	0.088	0.233
	36-40 yaş	-0.038	0.103	0.996
	41 ve üzeri	0.147	0.110	0.671
36-40 yaş	20-25 yaş	0.088	0.118	0.945
	26-30 yaş	-0.144	0.100	0.599
	31-35 yaş	0.038	0.103	0.996
	41 ve üzeri	0.185	0.120	0.538
41 ve üzeri yaş	20-25 yaş	-0.097	0.124	0.936
	26-30 yaş	-0.328	0.107	0.019
	31-35 yaş	-0.147	0.110	0.671
	36-40 yaş	-0.185	0.120	0.538

Tablo 4.1.9’da görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği’nden aldıkları puanların yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılığın, 26-30 yaş grubu ile 41 ve üzeri yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.1.10: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının En Uzun Yaşanılan Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İnfomal İletişim	Şehir	332	3,57	,670	,037	,809	403	,419
	Köy-İlçe	73	3,64	,627	,073			

Tablo 4.1.10'da görüldüğü gibi örnekleme oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının en uzun yaşanılan yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,809$; $p>,05$).

Tablo 4.1.11: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, \bar{x} ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İnfomal İletişim	1 çocuk	76	3,55	,760	G.Arası	,141	2	,070		
	2 ve üz. çocuk	105	3,61	,657	G.İçi	176,823	402	,440		
	Çocuğum yok	224	3,58	,630	Toplam	176,963	404		,160	,852
	Toplam	405	3,58	,662						

Tablo 4.1.11'de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının sahip olunan çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,160$; $p>,05$).

Tablo 4.1.12: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
İnfomal İletişim	1-3 yıl	94	3,57	,645	G.Arası	3,737	5	,747	1,721	,129	
	4-6 yıl	78	3,75	,610		G.İçi	173,227	399			,434
	7-10 yıl	94	3,53	,645		Toplam	176,963	404			
	11-15 yıl	64	3,59	,693							
	16-20 yıl	40	3,53	,779							
	21ve üzeri	35	3,40	,622							
	Toplam	405	3,58	,662							

Tablo 4.1.12’de görüleceği üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği’nden aldıkları puanların toplam çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,721$; $p>,05$).

Tablo 4.1.13: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
İnfomal İletişim	1-3 yıl	233	3,56	,648	G.Arası	,574	2	,287	,654	,521	
	4-6 yıl	113	3,64	,638		G.İçi	176,390	402			,439
	7 yıl ve üzeri	59	3,54	,760		Toplam	176,963	404			
	Toplam	405	3,58	,662							

Tablo 4.1.13’te görüleceği üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının bulunduğu okuldaki toplam çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,654$; $p>,05$).

Tablo 4.1.14: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İnfomal İletişim	20-30 öğrenci	78	3,61	,708	G.Arası	,223	2	,112	,254	,776
	31-40 öğrenci	283	3,56	,658	G.İçi	176,740	402	,440		
	41 ve üzeri öğrenci	44	3,62	,614	Toplam	176,963	404			
	Toplam	405	3,58	,662						

Tablo 4.1.14'te görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının dersine girilen sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,254; p>,05$).

Tablo 4.1.15: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Birlikte Çalışılan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İnfomal İletişim	15-30 Öğrt.	60	3,57	,703	G.Arası	1,364	3	,455	1,038	,376
	31-50 Öğrt.	138	3,51	,680	G.İçi	175,600	401	,438		
	51-70 Öğrt.	163	3,64	,635	Toplam	176,963	404			
	71 ve üzeri Öğrt.	44	3,59	,643						
Toplam	405	3,58	,661							

Tablo 4.1.15’te görüleceği üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği’nden aldıkları puanların birlikte çalışılan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,038$; $p>,05$).

Tablo 4.1.16: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İnfomal İletişim	Sınıf öğretmeni	168	3,51	,681	G.Arası	1,939	3	,649		
	Sayısal öğretmeni	73	3,62	,633	G.İçi	175,025	401	,436		
	Sözel öğretmeni	127	3,61	,664	Toplam	176,963	404		1,480	,219
	İlgi ve yetenek öğretmeni	37	3,72	,605						
	Toplam	405	3,58	,662						

Tablo 4.1.16’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,480$; $p>,05$).

Tablo 4.1.17: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının İşe Yerleştirilme Tipi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
İnfomal İletişim	Kadrolu	333	3,60	,673	,037			
	Ücretli ve Sözlüşmeli	72	3,49	,603	,071	1,307	403	,192

Tablo 4.1.17’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının işe yerleştirilme tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=1,307$; $p>,05$).

Tablo 4.1.18: İnfomal İletişim Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İnfomal İletişim	Ön lisans ve lisans	374	3,58	,656	,034	,473	403	,636
	Yüksek lisans	31	3,53	,742	,133			

Tablo 4.1.18’de görüldüğü gibi örnekleme oluşturan öğretmenlerin İnfomal İletişim Ölçeği puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,473$; $p>,05$).

4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Bulgular

Bu bölümde; Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının eğitim kademesi, cinsiyet, yaş, en uzun yaşanılan yerleşim yeri, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, meslekteki toplam çalışma yılı, bulunduğu okuldaki çalışma yılı, dersine girdiği öğrencilerin mevcudu, görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı, branş, işe yerleştirilme türü, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte, ideal meslek olma durumu, sosyal dernek ya da sendika üyeliği değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Bağımsız Grup T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 4.2.1: Öğretmenlerin Sinizm Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistik Sonucu

Alt Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>
Bilişsel	405	2,44	0,85
Duyuşsal	405	1,69	0,82
Davranışsal	405	2,53	0,80
Örgütsel Sinizm	405	2,23	0,69

Tablo 4.2.1’de görüldüğü üzere örgütsel sinizm en yüksek düzeyde “davranışsal” alt boyutta algılanmıştır ($\bar{x}=2,53$). Bunu “bilişsel” alt boyut izlemektedir ($\bar{x}=2,44$). En düşük düzey ise “duyuşsal” alt boyutta algılanmıştır ($\bar{x}=1,69$). Öğretmenlerin toplam örgütsel sinizm ortalaması 2,23 (*ss*=0,69) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.2.2: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Örgütsel Sinizm	İlkokul	179	2,21	,647	,048	-,705	403	,481
	Ortaokul	226	2,26	,716	,048			

Tablo 4.2.2’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,705$; $p>,05$).

Tablo 4.2.3: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Örgütsel Sinizm	Kadın	261	2,26	,675	,042	,945	403	,345
	Erkek	144	2,19	,705	,059			

Tablo 4.2.3'te görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,945$; $p>,05$).

Tablo 4.2.4: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Medenî Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Sinizm	Evli	235	2,26	,688	,045	,874	403	,383
	Bekâr	170	2,20	,682	,052			

Tablo 4.2.4'te görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının medenî durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,874$; $p>,05$).

Tablo 4.2.5: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Eğitim Fakültesi Mezunu Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Sinizm	Eğitim Fakültesi	286	2,30	,651	,039	2,775	403	,006
	Diğer Fakülteler	119	2,09	,744	,068			

Tablo 4.2.5'te görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının eğitim fakültesi mezununu olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı

bulunmuştur ($t=2,775$; $p<,01$). Söz konusu farklılık eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.2.6: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Öğretmenliğin İdeal Meslek Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Sinizm	İdeal Meslek	298	2,19	,666	,039	-2,168	403	,031
	İdeal Meslek	107	2,36	,727	,070			
	Değil							

Tablo 4.2.6’da görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının öğretmenliğin ideal meslek olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,168$; $p<,05$). Söz konusu farklılık öğretmenliğin ideal meslek olduğunu düşünmeyen öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.2.7: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Sosyal Bir Dernek/Sendika Üyeliği Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Sinizm	Üyelik Var	238	2,24	,695	,045	,353	403	,724
	Üyelik Yok	167	2,22	,674	,052			

Tablo 4.2.7’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının sosyal bir dernek/sendika üyeliği olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,353$; $p>,05$).

Tablo 4.2.8: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Örgütsel Sinizm	20-25 yaş	58	2,25	,768	G. Arası	1,335	4	,334		
	26-30 yaş	123	2,24	,657	G. İçi	188,576	400	,471		
	31-35 yaş	103	2,30	,630	Toplam	189,911	404		,708	,587
	36-40 yaş	67	2,12	,545						
	41 ve üzeri	54	2,23	,893						
	Toplam	405	2,23	,686						

Tablo 4.2.8’de görüleceği üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği’nden aldıkları puanların yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,708$; $p>,05$).

Tablo 4.2.9: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının En Uzun Yaşanılan Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Örgütsel Sinizm	Şehir	332	2,24	,710	,039	-,429	403	,668
	Köy-İlçe	73	2,20	,563	,066			

Tablo 4.2.9’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının en uzun yaşanılan yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,429$; $p>,05$).

Tablo 4.2.10: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Örgütsel Sinizm	1 çocuk	76	2,44	,796	G.Arası	4,487	2	2,243	4,864	,008
	2 ve üz. çocuk	105	2,13	,654						
	Çocuğum yok	224	2,21	,647	Toplam	189,911	404			
	Toplam	405	2,23	,686						

Tablo 4.2.10'da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının sahip olunan çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=4,864$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Post-Hoc analizlere geçilmiştir. Hangi Post-Hoc tekniğin kullanılacağına karar vermek için öncelikle varyansların homojenliği denetlenmiş, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = 1,10$; $p>,05$). Bu nedenle Tukey testi tercih edilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.2.11: Sinizm Ölçeği Puanlarının Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tukey Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
1 çocuk	2 ve üzeri çocuk	0.310	0.102	0.007
	Çocuğum yok	0.230	0.090	0.029
2 ve üzeri çocuk	1 çocuk	-0.310	0.102	0.007
	Çocuğum yok	-0.079	0.080	0.586
Çocuğum yok	1 Çocuk	-0.230	0.090	0.029
	2 ve üzeri çocuk	0.079	0.080	0.586

Tablo 4.2.11’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği’nden aldıkları puanların sahip olunan çocuk sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılığın, 1 çocuk grubu ile 2 ve üzeri çocuk grubu arasında 1 çocuk grubu lehine $p < ,01$ düzeyinde; 1 çocuk ile çocuğum yok grubu arasında 1 çocuk grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık ise anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.2.12: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Örgütsel Sinizm	1-3 yıl	94	2,27	,798	G. Arası	1,800	5	,360		
	4-6 yıl	78	2,21	,654	G. İçi	188,111	399	,471		
	7-10 yıl	94	2,21	,605	Toplam	189,911	404			
	11-15 yıl	64	2,26	,494					,764	,576
	16-20 yıl	40	2,09	,676						
	21ve üzeri	35	2,38	,919						
	Toplam	405	2,23	,686						

Tablo 4.2.12’de görüleceği üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği’nden aldıkları puanların toplam çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F = ,764$; $p > ,05$).

Tablo 4.2.13: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Örgütsel Sinizm	1-3 yıl	233	2,21	,701	G.Arası	,691	2	,346		
	4-6 yıl	113	2,23	,599	G.İçi	189,220	402	,471		
	7 yıl ve üzeri	59	2,33	,777	Toplam	189,911	404		,734	,480
	Toplam	405	2,23	,686						

Tablo 4.2.13'te görüleceği üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının bulunduğu okuldaki toplam çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,734$; $p>,05$).

Tablo 4.2.14: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Örgütsel Sinizm	20-30 öğrenci	78	2,27	,755	G.Arası	,151	2	,076		
	31-40 öğrenci	283	2,23	,674	G.İçi	189,760	402	,472		
	41 ve üzeri öğrenci	44	2,23	,642	Toplam	189,911	404		,160	,852
	Toplam	405	2,23	,686						

Tablo 4.1.14'te görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının dersine girilen sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,160$; $p>,05$).

Tablo 4.2.15: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Birlikte Çalışılan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Örgütsel Sinizm	15-30 Öğretmen	60	2,13	,613	G.Arası	1,091	3	,364		
	31-50 Öğretmen	138	2,24	,740	G.İçi	188,821	401	,471		
	51-70 Öğretmen	163	2,28	,688	Toplam	189,911	404		,772	,510
	71 ve üzeri Öğretmen	44	2,20	,588						
	Toplam	405	2,23	,686						

Tablo 4.2.15'te görüleceği üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği'nden aldıkları puanların birlikte çalışılan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,772; p>,05$).

Tablo 4.2.16: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Örgütsel Sinizm	Sınıf öğretmeni	168	2,22	,644	G.Arası	2,568	3	,856		
	Sayısal öğretmeni	73	2,32	,723	G.İçi	187,344	401	,467		
	Sözel öğretmeni	127	2,15	,683	Toplam	189,911	404		1,832	,141
	İlgi ve yetenek öğretmeni	37	2,42	,776						
	Toplam	405	2,23	,686						

Tablo 4.2.16’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,832$; $p>,05$).

Tablo 4.2.17: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının İşe Yerleştirilme Tipi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Sinizm	Kadrolu	333	2,27	,685	,038	2,265	403	,024
	Ücretli ve Sözlüşmeli	72	2,07	,668	,079			

Tablo 4.2.17’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının işe yerleştirilme tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=2,265$; $p<,05$). Söz konusu farklılık kadrolu öğretmen lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.2.18: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Sinizm	Ön lisans ve lisans	374	2,24	,692	,036	,724	403	,470
	Yüksek lisans	31	2,15	,608	,109			

Tablo 4.1.18’de görüldüğü gibi örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar T Testi sonucunda

grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,724$; $p>,05$).

4.3. İnfomal İletişim Ölçeği ile Sinizm Ölçeği Puanlarının Korelasyon Analizine Ait Bulgular

Tablo 4.3.1: İnfomal İletişim Ölçeği Puanları ile Sinizm Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiler için Yapılan Pearson Analizi Sonuçları

Değişkenler	N	r	p
İnfomal İletişim Örgütsel Sinizm	405	-,070	,158

Tablo 4.3.1’de görüldüğü gibi İnfomal İletişim Ölçeği puanı ile Örgütsel Sinizm Ölçeği puanı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda negatif yönde anlamlı olmayan ilişki bulunmuştur ($r=-,070$; $p>,05$).

Tablo 4.3.2: Örgütsel Sinizm Ölçeği “Bilişsel” Alt Boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler için Yapılan Pearson Analizi Sonuçları

İnfomal İletişim Alt Boyutları	Örgütsel Sinizm Ölçeği “Bilişsel” Alt Boyutu		
	N	r	p
Arkadaşlık	405	-,032	,520
Eğlenme	405	-,098*	,049
Etkileme	405	,048	,340
Bilgi	405	-,200**	,000

Tablo 4.3.2’de görüldüğü üzere Örgütsel Sinizm Ölçeği “bilişsel” alt boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiler için yapılan pearson analizi sonucunda Örgütsel Sinizm “bilişsel” alt boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği “eğlenme” alt boyutu ($r=-0,098$; $p<05$) ve “bilgi” alt boyutu ($r=-,200$; $p<,001$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Diğer alt boyutlar arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.3.3: Örgütsel Sinizm Ölçeği “Duyuşsal” Alt Boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler için Yapılan Pearson Analizi Sonuçları

İnfomal İletişim Alt Boyutları	Örgütsel Sinizm Ölçeği “Duyuşsal” Alt Boyutu		
	N	r	p
Arkadaşlık	405	-,106*	,033
Eğlenme	405	-,129**	,009
Etkileme	405	-,030	,550
Bilgi	405	-,273**	,000

Tablo 4.3.3’te görüldüğü üzere Örgütsel Sinizm Ölçeği “duyuşsal” alt boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiler için yapılan pearson analizi sonucunda Örgütsel Sinizm Ölçeği “duyuşsal” alt boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği “arkadaşlık” alt boyutu ($r=-,106$; $p<,05$), “eğlenme” alt boyutu ($r=-,129$; $p<,01$) ve “bilgi” alt boyutu ($r=-,273$; $p<,001$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. “Etkileme” alt boyutu arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.3.4: Örgütsel Sinizm Ölçeği “Davranışsal” Alt Boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler için Yapılan Pearson Analizi Sonuçları

İnfomal İletişim Alt Boyutları	Örgütsel Sinizm Ölçeği “Davranışsal” Alt Boyutu		
	N	r	p
Arkadaşlık	405	,149**	,003
Eğlenme	405	,095	,057
Etkileme	405	,121*	,015
Bilgi	405	,047	,349

Tablo 4.3.4’te görüldüğü üzere Örgütsel Sinizm Ölçeği “davranışsal” alt boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiler için yapılan pearson analizi sonucunda Örgütsel Sinizm Ölçeği “davranışsal” alt boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği “arkadaşlık” alt boyutu ($r=,149$; $p<,01$) ve “etkileme” alt boyutu ($r=,121$; $p<,05$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Diğer alt boyut arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışmalar

Bu araştırma sonucunda ulaşılan yargıları şu şekilde sıralayabiliriz.

5.1.1. İnfomal İletişim Ölçeği'ne İlişkin Sonuç ve Tartışmalar

Alanyazına bakıldığında infomal iletişim ile ilgili yapılan nicel çalışmaların sayısının az olduğu görülmektedir.

1. İnfomal iletişim en yüksek düzeyde “eğlenme” alt boyutunda algılanmıştır. Bu sırayla “arkadaşlık”, “bilgi” en düşük ise “etkileme” alt boyutunda algılanmıştır. Tüm insanlar gibi öğretmenler de iyi hissetmeyi ve mutlu olmayı isteyebilir. Bu sebeple sosyal ortamların oluşması için yeterli bireye, zaman ve mekâna sahip okullarda öğretmenler, içinde bulunduğu sosyal ortamı eğlenceli kılacak etkinlikler içerisinde olmak isteyebilir. İnfomal iletişim en düşük “etkileme” alt boyutunda algılanmasının sebebi olarak da her insan gibi öğretmenlerin de doğru bildiği düşünceleri değiştirmenin zor olduğu söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin iyice sorgulamadan bir düşünceyi kabullenmeyeceği yargısına da ulaşılabilir.

Öğretmenlerin infomal iletişim düzeyine ilişkin görüşleri genel olarak “çoğunlukla katılıyorum” puan aralığındadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin toplam infomal iletişim ortalaması “yüksek” düzeyde tespit edilmiştir ($\bar{x}=3,58$). Alanyazında bu sonucu destekleyen araştırmalar mevcuttur (Ay ve Uğurlu, 2016; Saracaloğlu, Yenice ve Karasakaloğlu, 2009). Saracaloğlu, Yenice ve Karasakaloğlu'nun (2009) araştırmasında sınıf öğretmeni adaylarının iletişim ve problem çözme becerilerinin “yeterli” düzeyde olduğu belirtilmiştir. Ay ve Uğurlu'nun (2016) araştırmasında ise öğretmenlerin genel olarak infomal iletişimlerinin “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Ay ve Uğurlu'nun (2016)

araştırma bulgusuna göre öğretmenler sırayla arkadaşlık alt boyutunda ($\bar{x}=3,91$) "yüksek" düzeyde, eğlenme alt boyutunda ($\bar{x}=3,86$) "yüksek" düzeyde, bilgi alt boyutunda ($\bar{x}=3,83$) "yüksek" düzeyde, etkileme alt boyutunda ($\bar{x}=3,40$) "yüksek" düzeyde informal iletişimi kullanmaktadırlar. Ay ve Uğurlu'nun (2016) araştırmalarında informal iletişimin en çok arkadaşlık ilişkileri kapsamında kullanıldığı görülmektedir. "Etkileme" alt boyutunun ise en düşük olması bu araştırma ile örtüşmektedir.

2. Bu araştırmanın elde edilen bulgularına bakıldığında, öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin çalışılan "eğitim kademesi" değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Ortaokul öğretmenlerinin informal iletişim düzeylerinin, ilkokul öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. İlkokulda görev yapan sınıf öğretmenleri sadece kendi sınıflarından sorumlu oldukları için sınıflarıyla ilgili yapılan tüm eleştirilerden kendini sorumlu tutabilirler. Sınıfın başarısı öğretmenin başarısı olarak algılanacağından bu durum öğretmenler arasındaki rekabeti artırabilir. Rekabet ortamının neden olduğu kıskançlık ve çekememezlik, informal iletişim düzeyini düşürdüğü söylenebilir. Ay ve Uğurlu'nun (2016) araştırmasında eğitim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinde anlamlı bir farkın bulunmaması bu araştırma ile çelişmektedir.
3. Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin "cinsiyet" değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde bu araştırmayı, Bulut (2004), Bayirli, (2012), Polat (2014), Baydar Posluoğlu (2014), Kurt (2014), Deniz ve Uğurlu'nun (2016) yapmış oldukları çalışmaların sonucuna bakıldığında öğretmenlerin genel olarak informal iletişimlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını desteklemektedir. Alanyazında bu araştırma sonucu ile çelişen araştırmalar da mevcuttur. Buna göre Nacar ve Tümkaya, (2011), Şara ve Güney (2015), Aküzüm ve Gültekin (2017) iletişim becerisinin cinsiyet değişkenine göre farkı kadın öğretmenler lehine anlamlı bulmuştur.
4. Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin "medeni durum" değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Baydar Posluoğlu, 2014; Bulut, 2004; Polat, 2014). Bu araştırma

sonucuna göre, evli ya da bekâr olmak informal iletişim düzeyinde farklılığa sebep olmamaktadır. İnfomal iletişimin bireyin sosyal yanı ve direkt olarak kişiliği ile ilgili olduğu varsayılırsa, insan hayatında medeni durumdaki farklığın kişilik değışikliğine neden olan bir özelliğe sahip olmadığı söylenebilir.

5. Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin “eğitim fakültesi mezununu olma” değışkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin, eğitim fakültesi olmayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı fakültede okuyan öğretmenler öğrencilikleri boyunca benzer sorunları ya da ayrıcalıkları yaşadıkları için birçok ortak yöne sahip olabilirler. Benzer olayları yaşayan öğretmenler, birbirini daha iyi anlayabilir ve etkili iletişim kurabilir. Okullarda ortak yönlere sahip eğitim fakültesi mezunu öğretmenler büyük çoğunluğu oluşturması nedeni ile iletişim düzeyleri de yüksektir, denilebilir. Ayrıca eğitim fakültelerinde pedagojik formasyon eğitimi dersleri başta olmak üzere görülen derslerin öğretmenlerin sosyal yönünü geliştirdiği söylenebilir. Nacar ve Tümkaya (2011) araştırmasında Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek Okulu mezunu öğretmenlerin iletişim becerilerinin Eğitim ve Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenlere göre yüksek bulmuştur.
6. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri “öğretmenliğin ideal meslek olma” değışkenine göre farklılaşmamaktadır. Bu sonuca göre öğretmenliği ideal meslek olarak görmeyen öğretmenlerin kendilerini iletişime kapatmadığı söylenebilir. Okullar, informal iletişim düzeyinin yüksek olduğu örgütlerden biridir. Okullarda informal iletişim bazen mecburiyetten bazen de hoşça vakit geçirme isteğinden ortaya çıkabilir. İdealinde öğretmenlik mesleği olsun ya da olmasın bir öğretmen, sosyal ihtiyaçlarının gereği olarak diğer öğretmenlerle iletişim kurabilir. Türkçe alanyazın incelendiğinde informal iletişim düzeyinin “öğretmenliğin ideal meslek olma” değışkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştıran bir bulguya rastlanmamıştır.
7. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri “sosyal bir dernek ya da sendika üyeliği olma” değışkenine göre farklılaşmamaktadır. Alanyazın incelendiğinde Polat’ın (2014) araştırma sonucuna göre sivil toplum kuruluşlarına üye olan öğretmenlerin

kurum iletişim politikası algıları, sivil toplum kuruluşlarına üye olmayan öğretmenlerin kurum iletişim politikası algılarından anlamlı düzeyde düşüktür.

8. Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin “yaş” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Söz konusu farklılığın 26-30 yaş grubu ile 41 ve üzeri yaş grubu arasında olduğu saptanmıştır. 26-30 yaş grubu öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin, 41 ve üzeri yaş grubu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. 26-30 yaş grubu öğretmenlerin çoğunluğunun bekâr ya da çocuğu olmamasından dolayı okulda daha çok vakit geçirebilmekte ve okul dışı etkinliklere katılabilmektedirler. Okuldaki öğretmenlerle geçirilen sürenin uzunluğu informal iletişim düzeyini artıracığı düşünülebilir. 41 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin çoğunluğunun evli ve çocuk sahibi olmasından dolayı bu yaş grubuna sahip öğretmenler, ailelerine daha çok vakit ayırma isteği duyabilirler. Aileye daha çok vakit ayırma isteği, 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin okul içi ve okul dışı etkinliklere katılmamasına sebep olabilir. Okuldaki öğretmenlerle fazla vakit geçirmemek informal iletişim düzeyinin düşmesine neden olabilir. Alanyazına bakıldığında Nacar ve Tümkiye (2011), Aküzüm ve Gültekin (2017) araştırmalarında öğretmenlerin iletişim becerilerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde fark olduğunu belirtmişlerdir. Aküzüm ve Gültekin’in (2017) araştırmasına göre 31-40 yaş grubundaki öğretmenler, iletişim becerileri konusunda diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre kendilerini daha düşük algılamakta, 30 yaş ve altı ile 41 ve üzeri yaş gruplarındaki öğretmenlerin ise iletişim becerileri konusunda kendilerini yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Bu araştırmadan farklı olarak Nacar ve Tümkiye (2011) araştırmasında yaş büyük olanın iletişim becerisinin daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Alanyazında iletişim düzeylerinin “yaş” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı çalışmalar da vardır (Baydar Posluoğlu, 2014; Bayirli, 2012; Kurt, 2014; Polat, 2014).
9. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri “en uzun yaşanan yer” değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Farklı olarak Polat (2014) araştırmasında en uzun süre yaşadığı yer şehir olan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla iletişim algılarını, en uzun süre yaşadığı yer belde/köy olan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla iletişim algılarından anlamlı düzeyde düşük bulmuştur.

10. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri “sahip olunan çocuk sayısı” değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Çocuk sahibi olmak ya da olmamak informal iletişim düzeyini düşüren ya da artıran bir özelliğe sahip olmayabilir. Bu sonuçla örtüşmeyen Yıldırımçakar’ın (2018) araştırmasında; kurum içi informel ilişki boyutunda çocuk sahibi olma lehine anlamlı bir farklılık bulunurken; kurum dışı informel ilişki boyutunda çocuk sahibi olmama lehine anlamlı bir fark bulunmuştur.
11. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri “toplam çalışma yılı” değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Alanyazında bu sonuçla örtüşen araştırmalar bulunmaktadır (Baydar Posluoğlu, 2014; Bayirli, 2012; Polat, 2014). Nacar ve Tümkaya (2011), Şara ve Güney (2015), Aküzüm ve Gültekin’in (2017) araştırmalarında iletişim becerileri toplam çalışma yılı değişkenine göre farklılık göstermesi bu sonuçla örtüşmez. Aküzüm ve Gültekin’in (2017) araştırmasında 11-20 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenler diğer kıdem gruplarına göre iletişim becerileri konusunda kendilerini daha az yeterli görürken, mesleki kıdemi daha çok olan (21 yıl ve üzeri) öğretmenlerin ise iletişim becerileri konusunda kendilerini en yüksek düzeyde yeterli gördükleri anlaşılmıştır.
12. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri “bulunduğu okuldaki toplam çalışma yılı” değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Bulut’un (2004) çalışması da bu sonucu destekler niteliktedir.
13. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri “sınıf mevcudu” değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Sınıfların kalabalık ya da az mevcuda sahip olması öğretmenlerin informal iletişim düzeyinde farklılığa sebep olmamaktadır. Öğretmenler sınıf içindeki durumunu arkadaşlık ortamına taşımamış olabilir. Baydar Posluoğlu (2014) da çalışmasında aynı sonuca vararak bu araştırmayı desteklemektedir. Aküzüm ve Gültekin’in (2017) sınıf öğretmenleri ile yaptığı çalışması bu araştırma ile örtüşmemektedir. Aküzüm ve Gültekin’in (2017) çalışmasına göre 46 ve üzeri sınıf mevcudu olan öğretmenler iletişim becerileri konusunda diğer gruplara göre kendilerini daha düşük düzeyde yeterli görürken, 20’den az sınıf mevcudu olan öğretmenler ise diğer katılımcı gruplara nazaran iletişim becerileri konusunda kendilerini daha çok yeterli gördükleri anlaşılmıştır.

14. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri “birlikte çalışılan öğretmen sayısı” değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin kalabalık ya da az sayıda olması informal iletişim düzeyinde farklılığa sebep olmamaktadır. Bayirli (2012) ve Baydar Posluoğlu’nun (2014) araştırmaları bu sonucu desteklemektedir.
15. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri “branş” değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Branş öğretmenin uzmanlık alanıdır. Öğretmenlerin farklı alanlarda uzmanlaşmış olması iletişim düzeylerinde farklılığa sebep olmadığı söylenebilir. Bazı araştırma sonuçları bu bulguyu desteklemektedir (Ay ve Uğurlu, 2016; Baydar Posluoğlu, 2014; Bayirli, 2012; Kurt, 2014; Polat, 2014; Şara ve Güney, 2015).
16. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri “işe yerleştirilme tipi” değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Bu sonuç bizi kadrolu öğretmenlerin gruplaşmadığını ve azınlıkta kalan ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerle aynı düzeyde iletişim sağlandığı sonucuna ulaştırabilir. Türkçe alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri “işe yerleştirilme tipi” değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirten bir bulguya rastlanmamaktadır.
17. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri “eğitim düzeyi” değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Eğitim düzeyindeki farklılık ayrımcılık ya da kültür farkından kaynaklanan iletişim düzeyindeki farklılığa sebep olmamaktadır, denilebilir. Kurt (2014) ve Polat’ın (2014) araştırma sonuçları bu araştırma ile örtüşmektedir. Baydar Posluoğlu’un (2014) araştırması bu sonucu desteklememektedir, yüksek lisans mezunu olanların iletişim becerileri lisans mezunu olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

5.1.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği’ne İlişkin Sonuç ve Tartışmalar

1. Araştırmaya göre örgütsel sinizm en yüksek düzeyde “davranışsal” alt boyutta algılanmıştır. Bunu “bilişsel” alt boyut izlemektedir. En düşük düzey ise “duyuşsal” alt boyutta algılanmıştır. Bu sıralama, Kılıç (2011), Yetim ve Ceylan (2011), Polatcan (2012), Kahveci ve Demirtaş ‘ın (2015) araştırmasıyla paralellik gösterir. Mete ve Serin’in (2015) öğretmenlerin en fazla bilişsel sinizm en az

düzeyde ise duyuşsal sinizm tutumuna sahip olduklarını belirleyen araştırması ise kısmen bu bulguyu desteklemektedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz tutumlarını daha fazla davranış olarak yansıttığı söylenebilir. Davranışsal boyuttan yüksek çıkmasının sebebi olarak öğretmenlerin diğer öğretmenlerle ya da yakınlarıyla sorunlarını paylaşma isteğinden kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü insanlar onaylanma, destek görme ihtiyacı duyabilirler. Sinizm yaşayan öğretmen, okulda olup bitenler konusunda yakınma, kurumun uygulamalarını eleştirme ya da aynı düşünceye sahip diğer öğretmenlerle imalı bir şekilde bakışma gibi davranışlar sergileyerek kendini iyi hissetmeye çalıştığı düşünülebilir. Davranışların düşüncenin somutlaşmış hali olduğu düşünülürse davranışa dönüştürülen bir düşünceden artık emin olunduğu sonucuna ulaşılabilir. Bu sebeple öğretmenler sinizm sonucu oluşan davranışlarını kendilerinden emin bir şekilde ölçek maddesi olarak işaretlemiş olabilir. Çünkü davranışsal boyutta yer alan maddeler gözle görünen emin olduğumuz davranışlardır. Buna karşılık bazen insanlar bir konu hakkında hangi düşünceye sahip olduğundan emin olmayabilirler. Bu nedenle de bilişsel ve duyuşsal boyutta verilen cevapların gerçeği tam olarak yansıtmama ihtimali olabilir.

Öğretmenlerin sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri genel olarak “katılmıyorum” puan aralığında yer almaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin toplam örgütsel sinizm ortalaması “düşük” düzeyde tespit edilmiştir ($\bar{x}=2,23$). Bu araştırma, Helvacı ve Çetin (2012), Akın (2015), Doğan ve Uğurlu (2015), Kahveci ve Demirtaş’ın (2015) araştırmaları ile örtüşmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğu öğretmenliği idealindeki meslek olarak görmektedir. İdeal görülen mesleğin ise sevilerek yapılması olasıdır. Sevilerek yapılan bir iş ise örgüte karşı olumsuz düşüncelerin oluşmasını engelleyebilir ve zorluklara katlanma gücü verebilir.

Alanyazında bu bulgu ile örtüşmeyen araştırmalara rastlanmaktadır (Ergen ve İnce, 2017; Kalağan ve Güzeller, 2010; Mete ve Serin, 2015; Nartgün ve Kartal, 2013). Kalağan ve Güzeller (2010), Nartgün ve Kartal (2013), Mete ve Serin (2015), Ergen ve İnce’nin (2017) araştırma sonucuna göre öğretmenlerin sinizm düzeyleri “orta” seviyededir.

Bu araştırmaya göre düşük düzeyde de olsa öğretmenlerde sinizmin var olması, her işte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin de zorlukları olduğundan söz ettirebilir. Bu zorlukların ise az da olsa öğretmende sinik davranışların oluşmasına sebep olduğu söylenebilir.

2. Öğretmenlerin rgtsel sinizm düzeylerinin “eğitim kademesi” değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. İlk ya da ortaokulda görev yapmak öğretmenlerin sinizm düzeylerini etkilememektedir. Öğretmenler farklı eğitim kademelerinde çalışsalar da benzer çalışma şartlarına sahiptirler. İlk ve ortaokul öğretmenleri aynı kanuni haklara sahiptirler, okul müdürü amirleridir, mesai saatleri benzerlik gösterir. 40 dakikalık dersler sonrasında teneffüslerde dinlenir ve diğer öğretmenlerle sosyalleşme imkânı bulurlar. Bu sebeple benzer çalışma ortamına sahip öğretmenlerin sinizm algısında değişiklik olmayabilir. Kahveci ve Demirtaş’ın (2015) araştırmasından elde ettiği bulgu da bu yöndedir. Alanyazında bu araştırma ile çelişen bulguya rastlanmaktadır. Ergen ve İnce (2017) araştırmasında ortaokul ğretmenlerinde sinizm daha fazla olduğunu belirtmiştir.
3. Öğretmenlerin rgtsel sinizm düzeylerinin “cinsiyet” değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu sonuç, öğretmenlerin kadın veya erkek olmaları onların örgütsel sinizm algılarını etkilemediğini göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde bu bulguyu destekleyen araştırmalara rastlanmaktadır (Akın, 2015; Akpolat ve Oğuz, 2015; Balay, Kaya ve Clha, 2013; Doğan ve Uğurlu, 2015; Ergen ve İnce, 2017; Kalağan ve Güzeller, 2010; Helvacı ve etin, 2012; Polatcan, 2012; şirin, 2011; Yetim ve Ceylan, 2011). Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar genel olarak cinsiyetin öğretmenlerin sinizm düzeyinde fark oluşturan bir etken olmadığını göstermektedir. Farklı olarak Karademir (2016) araştırmasında erkeklerin kadınlara göre daha fazla örgütsel sinizm yaşadığı sonucuna ulaşmıştır.
4. Öğretmenlerin rgtsel sinizmi “medeni durum” değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan alanyazın araştırmasında medeni durum bakımından elde edilen bulgular Kalağan ve Güzeller (2010), Kılıç (2011), şirin (2011), Polatcan (2012), Akpolat ve Oğuz (2015), Yıldırım (2015), Derin (2016), Karademir (2016), Ergen ve İnce (2017) gibi örgütsel sinizmi konu alan çeşitli araştırmalar ile örtüşmektedir. Evli ya da bekâr olmak öğretmenlerin genel olarak

sinizm düzeylerini etkileyen bir özelliğe sahip olmadığı söylenebilir. Alanyazında bu sonucu desteklemeyen bulguya da rastlanmaktadır (Polat, 2014).

5. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “eğitim fakültesi mezununu olma” değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, eğitim fakültesi olmayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Eğitim fakültesi mezunu öğretmenler eğitim süresince öğrendikleri teorik bilgilerin okul ortamında pratiğe dönüştürülmediğini görünce hayal kırıklığına uğrayabilirler. Bu hayal kırıklığı da örgütüne karşı sinik duyguya sebep olabilir. Yapılan Türkçe alanyazın araştırmasında bu görüşü destekleyen herhangi bir bulguya rastlanmamaktadır.
6. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “öğretmenliğin ideal meslek olma” değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Öğretmenliğin, idealindeki meslek olmadığını düşünen öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, öğretmenliği idealindeki meslek olarak gören öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. İdealindeki mesleği yapan öğretmen işini severek yapacağı için örgütünde meydana gelen aksaklıkları görmezden gelebilir. Severek yapılan bir iş sinik duyguları öteleyebilir. Şartların elvermemesi nedeni ile idealinde olmayan bir işi yapmak mecburiyetinde kalan öğretmen işini severek yapmayabilir. Bu da örgütüne karşı sinik duyguya sebep olabilir. Kalağan ve Güzeller (2010) araştırmasında öğretmenliği ideal meslek olarak görenlerin örgütsel sinizm düzeyleri düşüktür diyerek bu sonucu desteklemektedir.
7. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “sosyal bir dernek ya da sendika üyeliği olma” değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Kılıç’ın (2011) bulgusu bu sonucu desteklemektedir. Birçok öğretmen sosyal bir dernek ya da sendikaya sadece üye olduğu, çalışmalarını yakından takip etmediği ve faaliyetlerine etkin olarak katılmadığı için dernek ya da sendikanın öğretmen üzerinde etkileyici gücü olmayabilir. Bu sonuç ile örtüşmeyen araştırmalar da mevcuttur (Karademir, 2016; Polat, 2014). Karademir (2016) ve Polat (2014) sendika üyeliği bulunan öğretmenin sendika üyeliği bulunmayan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel sinizm yaşadığı sonucuna ulaşmışlardır.

8. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “yaş” değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Öğretmenin genç ya da yaşlı olmasının örgütüne karşı sinizm düzeyini etkilemediği söylenebilir. Kalağan ve Güzeller (2010), Şirin (2011), Helvacı ve Çetin (2012), Akpolat ve Oğuz (2015), Yıldırım (2015), Kantarcıoğlu (2016), Karademir (2016), Ergen ve İnce'nin (2017) çalışması da bu sonucu desteklemektedir. Polat'ın (2014) araştırması bu sonuç ile örtüşmemektedir. Polat'ın (2014) araştırmasına göre 41-50 yaş arasında olan öğretmenlerin çalıştığı örgütten (duyuşsal/davranışsal) uzaklaşma algıları, 31-40 yaş ve 51 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin çalıştığı örgütten (duyuşsal/davranışsal) uzaklaşma algılarından anlamlı düzeyde düşüktür.
9. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “en uzun yaşanılan yer” değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. En uzun yaşanılan yer köy, ilçe ya da şehir olsun örgütüne karşı sinizm düzeyinde bir etkiye sahip olmamıştır. Uzun süre kalabalık, insan ilişkileri zayıf, sosyal ve kültürel etkinliklerin fazla olduğu bir şehirde yaşamak ile sakin, insan ilişkilerinin kuvvetli, sosyal ve kültürel etkinliklerin sınırlı olduğu bir ilçe/belde ya da köyde yaşamının sinizm düzeyinde bir farklılığa sebep olmadığı söylenebilir. Polat'ın (2014) araştırma sonucu bu bulguyu desteklemektedir.
10. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “sahip olunan çocuk sayısı” değişkenine göre farklılaştığı görülmüştür. Bir çocuğa sahip öğretmenlerin sinizm düzeyleri çocuğu olmayan ve iki çocuğa sahip öğretmenlerden yüksek olduğu saptanmıştır. Anne ve babalığı ilk kez tatmış olan öğretmen, okul işleriyle uğraşmak yerine çocuğu ile daha fazla vakit geçirmek isteyebilir. Çocuğuna daha fazla vakit ayırmak isteyen öğretmen, işlerin çokluğundan şikâyet ederek okula karşı negatif duygu besleyebilir. Ayrıca iki çocuğa sahip öğretmenin sinizm düzeyinin daha düşük çıkması olarak öğretmenin birinci çocuktan edindiği tecrübe ile hem okul işlerine hem de çocuk bakımına vakit ayırma alışkanlığını edindiği söylenilebilir. Türkçe alanyazında bu sonucu destekleyen bir çalışmaya rastlanmamaktadır.
11. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “toplam çalışma yılı” değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre öğretmenlik mesleğini uzun süre yapmak ya da yapmamak öğretmenin örgütüne karşı sinizm düzeyini etkilemediği

söylenbilir. Örgütsel sinizm düzeylerinin toplam çalışma yılı değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusu Şirin (2011), Yetim ve Ceylan (2011), Helvacı ve Çetin (2012), Polatcan (2012), Doğan ve Uğurlu (2015), Yıldırım (2015), Kantarcıoğlu (2016), Ergen ve İnce'nin (2017) araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Alanyazında bu sonuç ile örtüşmeyen bulgulara da rastlanmaktadır (Akpolat ve Oğuz, 2015; Balay, Kaya ve Cülha, 2013; Derin, 2016; Kahveci ve Demirtaş, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Karademir, 2016; Kılıç, 2011; Polat, 2014).

12. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “bulunduğu okuldaki toplam çalışma yılı” değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Öğretmenin bir okulda uzun ya da kısa süre çalışmış olması sinizm düzeyini etkilemediği söylenebilir. Şirin (2011), Balay, Kaya ve Cülha (2013), Akın (2015) Karademir'in (2016) araştırmaları bu sonuç ile örtüşmektedir. Alanyazın incelendiğinde Helvacı ve Çetin (2012), Polat (2014), Kahveci ve Demirtaş (2015), Derin'in (2016) araştırmaları bu sonuç ile örtüşmemektedir. Polat'ın (2014) araştırmasına göre okuldaki çalışma süresi 5 yıla kadar olan öğretmenlerin çalışanların kararları uygulamalara katılımı algıları, okuldaki çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin çalışanların kararları uygulamalara katılımı algılarından anlamlı düzeyde yüksektir. Helvacı ve Çetin'in (2012) araştırmasında bulunduğu okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenler, bulunduğu okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha çok örgütsel sinizme sahip oldukları görülmektedir. Kahveci ve Demirtaş'ın (2015) araştırmasına göre ise öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki hizmet süreleri arttıkça sinizm algıları azalmaktadır.

13. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri “sınıf mevcudu” değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Kalabalık ya da az mevcutlu bir sınıfta görev yapmanın öğretmenlerin sinizm düzeylerini etkilemediğinden söz edilebilir. Yapılan Türkçe alanyazın araştırmasında bu sonucu destekleyen bir bulguya rastlanmamaktadır.

14. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri “birlikte çalışılan öğretmen sayısı” değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Büyük ya da küçük bir okulda çalışmak, sinizm düzeyinde farklılığa sebep olmadığı söylenebilir. Doğan ve Uğurlu'nun (2015) araştırması bu bulgu ile örtüşmemektedir. Doğan ve Uğurlu'nun (2015) araştırmasına göre öğretmen sayısı 16-30 ile 31 ve üstü arasında, öğretmenlerin örgütsel sinizmi algılama düzeyi artmaktadır.

15. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “brans” değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Öğretmenin bransının örgütsel sinizm düzeyini etkilemediği söylenebilir. Kılıç (2011), Şirin (2011), Helvacı ve Çetin (2012), Polat (2014), Akpolat ve Oğuz (2015), Ergen ve İnce'nin (2017) araştırmaları bu bulguyu desteklemektedir. Alanyazında bu bulguyu desteklemeyen araştırmalar da mevcuttur (Derin, 2016; Kalağan ve Güzeller, 2010; Karademir, 2016; Yetim ve Ceylan, 2011). Yetim ve Ceylan (2011) araştırmasında sınıf öğretmenlerinin sinizm düzeyini uygulamalı ders öğretmenlerine göre daha yüksek bulmuştur. Kalağan ve Güzeller (2010) araştırmalarında ise bransı Fen Bilimleri olan öğretmenlerin, bransı Sosyal Bilimler olan öğretmenlere göre örgütsel sinik bakış açılarını daha yüksek bulmuşlardır.
16. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “işe yerleştirilme tipi” değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Kadrolu öğretmenlerin sinizm düzeylerinin ücretli öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kadrolu öğretmenler okulunu daha çok sahiplenebilir ve buna paralel olarak da okuldan beklentileri artabilir. Çeşitli sebeplerle beklentilerin gerçekleşmemesi öğretmenin örgütüne karşı güvensizlik oluşturabilir. Sonrasında da bu güvensizlik öğretmenin sinizm düzeyini artırabilir. Bu sonuç Karademir'in (2016) araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Akpolat ve Oğuz'un (2015) araştırma sonucuna göre de öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “işe yerleştirilme tipi” değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık görülmektedir.
17. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “eğitim düzeyi” değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuç Şirin (2011), Polatcan (2012), Helvacı ve Çetin (2012), Yıldırım'ın (2015) araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Alanyazın incelendiğinde bu sonuçla örtüşmeyen araştırmalara rastlanmaktadır. Kalağan ve Güzeller (2010), Polat (2014) lisansüstü mezunlarının örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptayarak bu araştırmayı desteklememektedir. Kılıç'ın (2011) çalışmasında ise öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde davranışsal boyutta, öğretmen okulu mezunlarının örgütsel sinizm ortalamasının eğitim enstitüsü (ön lisans tamamlama dahil), dört yıllık fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre daha düşük olduğu bulunmuştur.

5.1.3. İnfomal İletişim Ölçeği ile Sinizm Ölçeği Puanlarının Korelasyon Analizine Ait Sonuç ve Tartışmalar

1. İnfomal İletişim Ölçeği puanı ile Örgütsel Sinizm Ölçeği puanı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda, ilişkiler için Pearson analizi sonucunda negatif yönde anlamlı olmayan ilişki bulunmuştur ($r=-070$; $p>,05$). İnfomal iletişim arttıkça sinizm düzeyi azalmaktadır. Fakat bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Elde edilen bu sonucu, Polat'ın (2014) araştırması örgütsel sinizmle kurum içi etkin iletişim arasında negatif yönde ilişki olması bakımından desteklerken anlamlı bir ilişkinin olması yönünden desteklememektedir. Türkçe alanyazın incelendiğinde infomal iletişim düzeyini örgütsel sinizm ile ilişkisini yordayan araştırma sonuçlarına ulaşılamamıştır.
2. Öğretmenlerin “bilişsel” boyutta sinizm düzeyleri, infomal iletişimin “eğlenme” ve “bilgi” alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin bilişsel yönden sinizm düzeyleri arttığında infomal iletişimin alt boyutu olan eğlenme ve bilgi edinmede düşüş yaşanmaktadır. Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanan öğretmen, güven duymadığı diğer öğretmenlerle teneffüslerde ve mesai saatleri dışında vakit geçirmek istemeyebilir. Zorunlu olarak geçirilen vakit ise eğlenceli gelmeyebilir. Ayrıca okulda edindiği bilgilerin doğruluğu konusunda kuşku duyabilir. Bu nedenle de okul içinde edindiği bilgilere inanmayabilir. Türkçe alanyazında Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin “bilişsel” alt boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği'nin alt boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırma sonucuna ulaşılamamıştır.
3. Öğretmenlerin “duyuşsal” boyutta sinizm düzeyleri ile infomal iletişimin “arkadaşlık“, “eğlenme” ve “bilgi” alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin duyuşsal yönden sinizm düzeyleri arttığında arkadaşlık, eğlenme ve bilgi edinme infomal iletişim boyutlarında düşüş yaşanmaktadır. Çalıştığı kurumu düşündükçe sinirlenen, hiddetlenen, gerilim yaşayan, endişelenen öğretmen, okuldaki arkadaşlık ortamını önemsemeyebilir. Arkadaş edinmek için okulu iyi bir ortam olarak görmeyebilir. Çalıştığı kurumda gerilim yaşayan öğretmen, diğer öğretmenlerle geçirdiği zamandan hoşnut olmayabilir ve yapılan etkinlikler eğlenceli gelmeyebilir.

Olumsuz duygular içinde olan öğretmen, diğer öğretmenlerle iletişim kurmak istemeyebilir. Bu iletişimsizlik de bilgi alışverişini düşürebilir. Türkçe alanyazında Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin “duyuşsal” alt boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği'nin alt boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırma sonucuna ulaşılammıştır.

4. Öğretmenlerin “davranışsal” boyutta örgütsel sinizm düzeyleri ile informal iletişimin “arkadaşlık” ve “etkileme” alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin davranışsal boyutta sinizm düzeyleri arttığında arkadaşlık ve etkileme informal iletişim boyutunda da artış görülmektedir. Okul yönetiminden ya da öğrenci, veli ve diğer öğretmenlerden kaynaklanan sinik tutumlar, aynı sorunu yaşayan öğretmenlerin daha fazla yakınlaşmasını sağlayabilir. Çünkü ortak sorunlar aynı mağduriyeti yaşayan kişiler tarafından birlikte hareket etmeyi gerektirebilir. Öğretmenlerin bu yaklaşması arkadaşlık ilişkisini kuvvetlendirebilir. Benzer sorunları yaşayan öğretmenler arasında bir güven oluşabilir. Birbirine güvenen öğretmenler de birbirini düşünceleriyle kolayca etkileyebilirler. Türkçe alanyazında Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin “davranışsal” alt boyutu ile İnfomal İletişim Ölçeği'nin alt boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırma sonucuna ulaşılammıştır.

5.2. Öneriler

Tüm eğitim kademesindeki öğretmenlerin informal iletişim düzeylerini artırmak için Millî Eğitim Bakanlığının teşvikiyle okullar arası; okul yönetiminin katkısı ile de okul içinde çeşitli sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlenebilir. Düzenlenen etkinlikler sayesinde öğretmenler çalışma ortamının ciddiyetinden uzaklaşarak samimi arkadaşlıklar kurabilir ve bu sayede öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri yükselebilir. Sınıf öğretmenleri arasındaki iletişimsizliği engellemek için de okul yöneticileri rekabet ortamının oluşmayacağı çeşitli önlemler alabilir. Öğretmenlere bireysel başarı yerine okul ve tüm öğrencilerin başarısının toplum için daha faydalı olacağı bilincini kazandıran hizmet içi seminerler verilebilir. Böylece öğretmenler öğrendikleri yeni yöntem ve teknikleri diğer meslektaşlarıyla paylaşma isteği duyabilir. Bilgilerin paylaşımı sırasında da informal iletişim düzeyi artabilir.

İnformal iletişim düzeyini artırmak için düzenlenen sosyal ve kültürel etkinlikler tüm yaş grubuna hitap eden nitelikte olduğunda çoğunluğun katılımı sağlanabilir ve bu sayede tüm yaş grubundaki öğretmenler arasındaki informal iletişim artabilir.

Eğitim fakültesi mezunu olmayan öğretmenlere, eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlere verilen hak ve ödevlerin aynısı verildiğinde bu öğretmenler, okulun bir parçası olduğunu hissederek okulunu sahiplenebilir ve diğer öğretmenlerle etkin iletişim kurabilir. Okul yönetimi öğretmenler arasındaki eşitliği sağlamak için hassasiyet gösterebilir. Ayrıca eğitim fakültesinde görülen derslerin öğretmenlerin informal iletişim düzeyine etkisi araştırılarak elde edilen sonuçlar ışığında diğer fakültelerde de sosyal yönü geliştiren, iletişimi artıran dersler seçilebilir.

Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin lisans eğitimleri süresince öğrendikleri teorik bilgileri uygulayabileceği okul ve sınıf ortamı oluşturulduğunda öğretmenlerin okuluna karşı olumsuz duyguları ortadan kalkabilir ve sinizm düzeyi düşebilir.

Tüm bireylere idealindeki mesleği yapmak için fırsatlar verilebilir. Bunun için de öğrenciler ilkokuldan başlayarak ilgi ve yeteneği doğrultusunda uygun eğitim kurumlarına yönlendirilebilir. İdealindeki mesleği yapan öğretmenin işini özveriyle gerçekleştireceğinden ve olumsuzluklardan etkilenmeyeceğinden söz edilebilir.

Bir çocuğa sahip öğretmenlerin sinizm düzeyini düşürmek için hem okula hem de çocuğa yeterli vakit ayırmayı sağlayan ders programları oluşturulabilir. Ayrıca çocuk doğduktan sonra verilen izin süresi yeniden gözden geçirilebilir.

Okul yöneticileri, örgütsel sinizm ve informal iletişim konusunda bilgi alabilecekleri ve sinizmin oluşmasını engelleyen yolları öğrenebilecekleri hizmet içi seminerlere katılabilirler.

Sinizmi düşürmek için informal iletişim düzeyini artıracak tedbirler alınabilir. Bunun için ilk olarak okul yönetimi iletişimi kolaylaştıracak ve arttıracak çeşitli tedbirler alabilir. Hizmet içi seminerlerle informal iletişimin önemi kavratılabilir. Devletin eğitimciye sağlayacağı bütçe ile çeşitli etkinlikler yapılabilir.

Okullarda sinizme sebep olan faktörler, bu alanda yapılan araştırmalar taranarak ya da yeni araştırmalar yapılarak tespit edilebilir. Sinizme kaynaklık eden faktörler tespit edildikten sonra bu faktörleri gidermek için çözüm yolları geliştirilebilir ve geliştirilen

özümün işlevselliği değerlendirilip uygun görüldüğü taktirde eğitim kurumlarında uygulanabilir.

Alanyazın incelendiğinde bu araştırmanın değişkenlerini konu alan eğitim kurumlarına yönelik çalışmalar yetersizdir. Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmaların örneklemlerinin farklı eğitim kademelerinde çalışan öğretmenler olması alana fayda sağlayabilir. Aynı zamanda örnekleme üzerinde nitel araştırma yapılarak araştırma daha kapsamlı hale getirilebilir.



KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm İle İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma.
- Akın, U. T. (2015). Okullarda Örgütsel Sinizm ve Güven İlişkisinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). İstatistiksel Analiz Teknikleri: *SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Emek Ofset Ltd. Şti, Ankara.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E., (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3).
- Aküzüm, C. ve Gültekin, S. Ö. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin İletişim Becerileri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Electronic Journal Of Education Sciences*, 6(12), 88-107.
- Akyurt, N. (2018). Kadın Çalışanlarda Kariyer Engelleri: Radyoloji Çalışanları Örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 6(1), 85-107.
- Alparslan, A. M. ve Sezgin, O. (2016). İşletme Öğrencilerinin Liderlik Özellikleri Üzerinde Öğretim Elemanları ile Kurulan İnfomal İletişimin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(29), 89-103.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 449-469.
- Arabacı, B. İ., Sünkür, M. ve Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(2), 171-190.
- Araza, A., Aslan, G. ve Bulut, Ç. (2013). Örgütsel Sosyalleşme: Bir Literatür Taraması. *Journal Of Yasar University*, 8(32).

- Argon, T. ve Ekinci, S. (2016). İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Ay, D. ve Uğurlu, C. T. (2016). Öğretmenlerin Kişilerarası Öz-Yeterlikleri ve İnfomal İletişimleri: Nicel Bir Çalışma, *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3 (5), 28-47.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2.
- Barutçu, E. ve Haşiloğlu, S. B. (2010). Organizasyonlarda İnternet'in İnfomal ve Viral İletişim Aracı Olarak Kullanımı. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, (2), 5-16.
- Baydar Posluoğlu, F.D. (2014). İlkokul Öğretmenlerinin İletişim Yeterlilikleri ile Empati Kurma Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Sancaktepe İlçesi Örneği), Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bayirli, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Sınıf Yönetimine Yönelik Tutumları ve İnançları ile Örgütsel İletişim Düzeylerinin Analizi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Konya.
- Bektaş, M. (2014). Yönetim Tarzlarının Örgütlerdeki İnfomal İletişim Kanallarına Etkisi: Burdur ili kamu kurumları örneği (Doctoral dissertation, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bektaş, M. ve Erdem, R. (2015). Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve. *Journal of Economics and Administrative Sciences/Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1).
- Bilici, İ. E. (2017). İnfomal Öğrenme, Çocuk ve Suç Olgusu. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 21-31.
- Bozdoğan, A. E. (2008). Planning and Evaluation of Field Trips to İnfomal Learning Environments: Case of the'Energy Park'. *Journal of Theory and Practice in Education*.
- Bulut, N. B. (2004). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin İletişim Becerilerine İlişkin Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.
- Bursalıoğlu, Z. (2012), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (17. Baskı). Ankara. Pegem Akademi, s.113.

- Bülbül, R. (2002). *Uluslararası İletişim* (3. Baskı). Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (21. Baskı). Ankara. Pegem Akademi.
- Cüceloğlu, D. (2011). *Yeniden İnsan İnsana* (44. Baskı). İstanbul. Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D., Erdoğan, İ. (2013). *Öğretmen Olmak Bir Cana Dokunmak*. İstanbul. Final Kültür Sanat Yayınları.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine *B. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çelikkaleli, Ö. (2011). Yetişkin Eğitimcisi Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Mesleki Yetkinliklerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (4), 38-53.
- Çelikkaya, H. (1994). Okulda İletişim. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, sayı 5, sayfa: 39.52.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Derin, R. (2016). Demokratik Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Merkez İlçeleri Örneği (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Doğan, S. ve Uğurlu, C., T. (2015). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34 (3), 489-516
- Doğan, S., Uğurlu, C. T., Yıldırım, T. ve Karabulut, E. (2014). Okul Yöneticileri ve Öğretmenler Arasındaki İletişim Sürecinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Turkish Journal of*, 3(1).
- Dökmen, Ü. (1998). *İletişim Çatışmaları ve Empati* (9. Baskı). İstanbul. Sistem Yayıncılık.
- Eğnli, A. T. ve Bitirim, S. (2008). Kurumsal Başarının Önündeki Engel: Zehirli (Toksik) İletişim. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 5(3), 124-140.

- Erdirençelebi, M., ve Yazgan, A. E. (2017). Mobbing, rgtsel Sinizm, rgtsel Bağlılık ve Bunların Algılanan alışan Performansı zerine Etkileri. *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 22(2).
- Erdoğan, İ., Alemdar, K. (1990). *İletişim ve Toplum*. Bilgi Yayınevi, s.170.
- Ergen, H. ve İnce, ř. (2017). İlkretim Kurumlarında alışan öğretmenlerin rgtsel Sinizm Düzeyleri: Mersin rneği. *HU GSES The Journal of Educational Research*, 3(1).
- Erol, Y. ve Akyüz, M. (2015). Dünyanın En Eski Medyası: Dedikodunun rgt Düzeyindeki İşlevleri ve Algılanışı: Sağlık rgtlerinde Bir Alan Araştırması. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken/Journal Of World Of Turks*, 7(2), 149-166.
- Fış Robert S., Kraut Robert E., ve Chalfonte Barbara L. (1990), "The Videowindow System In İnfomal Communication", Bellcore, CSCW 90 Proceedings, October, Pp. 1-11.
- Güney, S. (2004). Açıklamalı Yönetim – Organizasyon ve rgtsel Davranış Terimler. Güney, S., (2011) *rgtsel Davranış* (1. Basım). Ankara. Nobel Yayın Dağıtım. Sözlüğü. Ankara. Siyasal Kitabevi.
- Gürüz, D. ve Eğinli, A. (2012), *Kişiler Arası İletişim -Bilgiler-Etkiler-Engeller*, s.1.
- Hançerlioğlu, O. (1979). *Felsefe Sözlüğü* (5. Baskı). İstanbul. Remzi Kitabevi. s. 246.
- Helvacı, M. A. ve etin, A. (2012). İlkretim Okullarında Görev Yapan ğretmenlerin rgtsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak ili rneği). *International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems* (Doctoral dissertation, Florida State University).
- James, M. S. ve Shaw, J. C. (2016). Cynicism Across Levels in the Organization. *Journal of Managerial Issues*, 28(1/2), 83.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, Ortaokul ve Lise ğretmenlerinin rgtsel Sinisizm Algılarının İncelenmesi. Özel Akademi.

- Kalağan, G. (2009), Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Antalya, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, Z. N. (2014). Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek bir uygulama. *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 4(2), 127-143.
- Kantarcıoğlu, J. (2016). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ermeni Azınlık Okulları (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, A.G.F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği, *Business and Economics Research Journal*, Cilt 3, Sayı 3.
- Karacaoğlu, K. ve 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*, 18(1).
- Karademir, M. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kayırmacılık Algıları İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karcıoğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri:" Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama. *Ataturk University Journal Of Economics & Administrative Sciences*, 28(4).
- Karcıoğlu, M. S. ve Naktiyok, A. (2015). Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma.
- Kazancı, M., (2011). *Kamuda ve Özel Kesimde Halkla İlişkiler* (9. Baskı). Ankara. Turhan Kitabevi.
- Keser, A., (2015). *Çalışma Psikolojisi* (5. Baskı). Bursa. Ekin Yayınevi.
- Kılıçaslan, Ç.E., (2013). *İletişim Kurma Becerileri*. Ankara. Paradigma Akademi Yayınları.

- Kılıç, Ş. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kıralı, F. N. (2015). Kitap İncelemesi: Öğretmen Olmak. *Sakarya University Journal of Education*, 5(3), 167-171.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği* (13. Baskı). İstanbul. Beta Yayıncılık.
- Kurt, F. (2014). Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Kurum İçi İletişim Algılarının Kurumsal İtibar Algıları Üzerine Etkisi (Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kurumu, T. D. (2011). *Büyük Türkçe Sözlük* (11 Baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Kutunis, R. Ö., ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 693-699.
- Küçüköğlü, A. ve Akkuş, Z. (2007). Sınıf İçi İnfomal İlişkiler Düzeninin Öğrenci Başarısına Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15).
- Leblebici, D. N., Yıldız, H. H. ve Karasoy, A. (2009). Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Algılanışı ve Araçsallığı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(18), 561-574.
- Memduhoğlu, H. B. ve Saylık, A. (2012). “Okullarda İnfomal İlişkiler Ölçeğinin Geliştirilmesi Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *YYÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:IX*, Sayı:I, ss. 1-21.
- Mete, Y., Serin, H. (2015). Okul Yöneticilerinin Babacan Liderlik Davranışı ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişki. *Hayef:JournalOfEducation*, 12(2), 147159. Retrieved From <http://Dergipark.Gov.Tr/İuhayefd/İssue/8803/110083>.
- Nacar, F. S. ve Tümkaya, S. (2011). Sınıf öğretmenlerinin İletişim ve Kişilerarası Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(2).
- Nartgün, Ş. S. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri (Teachers' Perceptions On Organizational Cynicism And Organizational Silence).... Doi Number: 10.14686/201321980. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2).

- Polat, E. (2014). Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Öğretmen Görüşleri Açısından İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Polatcan, M. (2012). Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2008), *Örgütsel Psikoloji* (4. Baskı). Bursa. Alfa Aktuel Basım Yayın Dağıtım.
- Sağır, T. ve Oğuz, O. (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 9.
- Saracaloğlu, A. S., Yenice, N. ve Karasakaloğlu, Ö. G. D. N. (2009). Öğretmen Adaylarının İletişim ve Problem Çözme Becerileri İle Okuma İlgisi ve Alışkanlıkları Arasındaki İlişki (pp. 167-185). *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2).
- Solmaz, B. (2006). Söylenti ve Dedikodu Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 565-575.
- Subramanian, Sharmila (2006). "An "Open Eye and Ear" Approach to Managerial Communication", *The Journal of Business Perspective*, Vol 10, No 2, April-June.
- Şahan, S. (2017). Spor Genel Müdürlüğü ve Bağımsız Spor Federasyonlarında Çalışan Personelin Algıladığı Yönetim Tarzlarının İnfomal İletişim Kanallarına Etkisi (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Şara, P. ve Güney, Ü. (2015). Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İletişim Becerileri Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Eşme İlçesi Örneği. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 195-205.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. (2014). *Davranış Bilimlerine Giriş* (8. Baskı). Konya. Eğitim Kitabevi.
- Şirin, E. (2011). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1).
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama.

- Torun, A., Özarallı, N. (2011). Biçimsel ve Biçimsel Olmayan İletişim, Yönetici ile Kuruma Duyulan Güven ve Üstün Uzmanlık Gücü Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(2).
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Uğurlu, C.T. (2014). İnfomal İletişim Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 15 (3), 83-100.
- Ulukan, H. (2017). Yönetim Tarzlarının Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki İnfomal İletişim Kanallarına Etkisi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.
- Yalçınkaya, A. (2014). Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme. *İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 106-130.
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma. *Ejournal of New World Sciences Academy*, 6 (1), 682-696.
- Yıldırımçakar, A. (2018). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İnfomal İlişki Düzeyleri ile Farklılıklara Saygı Düzeyleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Yıldırım, G. (2015). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi. “Bazen Hoşlanmasak da Kalmak Zorunda Olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3).
- Zıllıoğlu, M. (2014). *İletişim Nedir?* (5. Baskı), İstanbul, Cem Yayınevi.

EKLER

EK-1: Kişisel Bilgi Formu

1. Çalıştığınız okulun eğitim kademesi: İlkokul () Ortaokul ()
2. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
3. Yaşınız:
() 20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41 ve üzeri
4. En uzun yaşadığınız yerleşim yeri:
() Köy () İlçe- Belde () Şehir
5. Medeni durumunuz: () Evli () Bekar
6. Sahip olduğunuz çocuk sayısı:
() 1 () 2 () 3 ve üzeri () Çocuğum yok
7. Toplam çalışma yılınız:
() 1-3 () 4-6 () 7-10 () 11-15 () 16-20 () 20 ve üzeri
8. Bu okuldaki toplam çalışma yılınız:
() 1-3 () 4-6 () 7-10 () 11-15 () 16-20 () 20 ve üzeri
9. Dersine girdiğiniz sınıfların mevcudu:
() 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri
10. Okulunuzda birlikte çalıştığınız öğretmen sayısı:
() 15-30 () 31-50 () 51-70 () 71 ve üzeri
11. Branşınız:
() Sınıf Öğretmeni () Türkçe Öğretmeni () Matematik Öğr.
() Fen ve Teknoloji Öğr. () Din Kültürü Öğr. () Yabancı Dil Öğr.
() Sosyal Bilgiler Öğr. () Teknoloji ve Tasarım Öğr. () Müzik Öğretmeni
() Görsel Sanatlar Öğr. () Okul Öncesi Öğr. () Beden Eğitimi Öğr.
() Diğer (Lütfen belirtiniz:.....)
12. İşe Yerleştirilme Tipiniz:
() Kadrolu () Ücretli () Vekil () Sözleşmeli
13. Eğitim Düzeyiniz: () Ön lisans () Lisans () Lisansüstü (YL-DR)
14. Mezun Olduğunuz Fakülte:
() Eğitim Fakültesi () Fen-Edebiyat Fakültesi () Eğitim Enstitüsü
() Diğer (Lütfen belirtiniz:
15. Öğretmenlik idealiniz olan bir meslek miydi? () Evet () Hayır
16. Sosyal bir dernek veya sendika üyeliğiniz var mı? () Evet () Hayır

EK-2: İnfomal İletişim Ölçeği

Maddeler		1-Hiç Katılmıyorum	2- Kismen Katılıyorum	3-Orta Düzeyde Katılıyorum	4-Çoğunlukla Katılıyorum	5-Tamamen Katılıyorum
1	Okul ortamında resmi olmayan arkadaşlık ilişkisini önemserim.					
2	Okuldaki infomal ilişkilerim aracılığıyla arkadaşlık ilişkilerim gelişir.					
3	Okulumda arkadaşlık ilişkilerimi geliştirmek için uygun ortamlar vardır.					



EK-3: Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel Sinizm , bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutum olarak ifade edilebilir. Açıklama: Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					

...

EK-4: İnfomal İletişim Ölçeği İzni

Ynt: Ölçek İzin Talebi



CELAL TEYYAR UĞURLU <cugurlu@cumhuriyet.edu.tr>

19.09.2017 23:51

Kime: nuray arslan

Sevgili Nuray,

"İnfomal İletişim Ölçeği"ni kullanabilirsin. Kolay gelsin. Başarılar diliyorum.

Doç.Dr.Celal Teyyar UĞURLU

Cumhuriyet Üniversitesi

EK-5: Örgütsel Sinizm Ölçeği İzni

Kimden: [Gamze Kalagan Kasalak](#)

Gönderilme: 31 Ekim 2017 Salı 10:28

Kime: [nuray arslan](#)

Konu: YNT: Ölçek İzni

Sayın Aslan,

Tarafımda Türkçeye uyarlaması yapılan "Örgütsel Sinizm Ölçeği"ni kullanabilirsiniz.

Yalnız şunu hatırlatmak isterim ben ölçeğin Türkçeye uyarlamasını gerçekleştirdim;

ölçek geliştirmedim.

İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak

EK-6: İstanbul Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Araştırma İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.18445690
Konu: Anket Araştırma İzni

03.11.2017

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) 11.10.2017 tarih ve 2054 sayılı yazınız.
b) Valilik Makam'ının 02.11.2017 tarih ve 18369908 Sayılı Oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Nuray ARSLAN'ın "**Öğretmenlerin İnfomal İletişim Örgütsel Sinizm ile İlişkisi** " konulu tezi hakkındaki ilgi (a) yazınız, ilgi (b) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

Bilgi için: Y.YÜKSEL
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden cceb-3199-3318-abcd-0114 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Nuray ARSLAN

Bağcılar, İstanbul

nurayarslan0209@hotmail.com

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi - Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı - Eğitim Yönetim Bilim Dalı, 2018, İstanbul

Lisans: Karadeniz Teknik Üniversitesi – Fatih Eğitim Fakültesi - Türkçe Eğitimi Bölümü, 2006, Trabzon

B. MESLEKİ DENEYİM

2006-2018 Güneşli Ortaokulunda Türkçe Öğretmeni

2018- Öznur Kahraman İmam Hatip Ortaokulunda Türkçe Öğretmeni