

**OKULLARDAKİ İNFORMEL İLİŐKI DÜZEYİ
İLE ÖĞRETMENLERİN SİNİZM ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŐKI**

Ali CANKAYA

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç.Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Uşak

Temmuz, 2019

**OKULLARDAKİ İNFORMEL İLİŐKI DÜZEYİ İLE ÖĞRETMENLERİN
SİNİZM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŐKI**

Ali CANKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü

Danışman: Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Uşak

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Temmuz, 2019

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

OKULLARDAKİ İNFORMEL İLİŞKİ DÜZEYİ İLE ÖĞRETMENLERİN SİNİZM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ali CANKAYA

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Temmuz, 2019

Danışman: Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Araştırmada okullardaki informel ilişki düzeyi ile öğretmenlerin sinizm algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Kütahya ili Simav İlçesindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 413 öğretmene “İnformel İlişkiler Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” uygulanmıştır. Belirlenen değişkenlerin farklılık gösterip-göstermediğinin saptanması için bağımsız t-testi; tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Farkın anlamlı olduğu boyutlarda, anlamlı farkın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını belirlemek için TUKEY testi yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları informel ilişki düzeyi ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde pearson momentler korelasyon katsayısı; anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Verilerin tümü.05 anlamlılık düzeyinde çözümlenmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okuldaki kurum içi ve kurum dışı informel ilişkilere yönelik algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin okullardaki kurum içi ve kurum dışı informel ilişkiler algılarınının kıdem, aynı okulda yaklaşık çalışma süresi, cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte okul türü değişkende lise, okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre ise çalıştığı kurumda 21 -30 arası öğretmen olan öğretmenler lehine kurum içi informel ilişkiler boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Araştırmanın diğer değişkeni olan örgütsel sinizme yönelik elde edilen sonuçlara göre ise; öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri çalıştığı kurumdan uzaklaşma algısı, okula karşı olumsuz tutum algısı boyutlarında ve sinizm toplam puanlarında düşükdüzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yine öğretmenler örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler algısı boyutunda orta ve çalışanların kararları

uygulamaya katılımı algısında yüksek düzeyde, sinizm düzeyine sahiptirler. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin okul türü, aynı okulda yaklaşık çalışma süresi, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kıdem değişkenine göre bakıldığında, performansı düşüren etkenler alt boyutunda 1–10 yıl kıdem arası olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algısının diğer kıdem gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre ise, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutunda okulda 31 ve daha fazla öğretmen sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin olduğu grup ortalamasında daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada okullardainformel ilişkiler ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirmesi sonucunda; öğretmenlerin okullarda kurum içi informel ilişkilere yönelik algıları ile örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma ve performansı düşüren etkenler boyutuna yönelik algıları arasında anlamlı negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum algıları arasında ise anlamlı negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki görülmüştür. İlkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin okul içi informel ilişki algıları, örgütsel sinizm davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Okullardaki kurum içi ilişkisi öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını yordadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *İlişki, İformel İlişki, Sinizm, Örgütsel Sinizm.*

ABSTRACT**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF INFORMAL
RELATIONSHIPS IN SCHOOLS AND TEACHERS' PERCEPTIONS OF
CYNICISM****CANKAYA, Ali**

Master Thesis, Department of Educational Sciences

Social Sciences Institutes Uşak University

July, 2019

Advisor: Assoc. Prof. Aynur BOZKURT BOSTANCI

The aim of the study was to focus on the relationship between the level of informal relationships in schools and the perceptions of cynicism of teachers. “Informal Relationship Scale” and “Organizational Cynicism Scale” were applied to 413 teachers in primary, secondary and high schools in Simav district of Kütahya province. Independent t-test and one-way analysis of variance were used to determine whether the identified variables differ. The TUKEY test was used to determine which group or groups the significant difference resulted from. Pearson moment correlation coefficient was used in the study of the relationship between the informal relationship levels and organizational cynicism levels perceived by teachers; A simple linear regression analysis was used to determine whether there was a significant predictor. All the data were analyzed and interpreted at .05 significance level.

According to the results of the research, it was determined that the teachers' perceptions about informal relationships in and outside the school were moderate. It was determined that teachers' perceptions of informal relationships in and outside the schools were not significantly different in terms of their seniority, approximate term of employment at the same school, gender and marital status. However, according to the school type variable, there was a significant difference in terms of high school, and it was also determined that there was a significant difference in favor of the teachers whose schools employ 21-30 teachers in terms of internal informal relations according to the number of teachers variable.

As for the results acquired from the other variable of the study, organizational cynicism; the perception level of organizational cynicism of teachers was found to be low in terms of withdrawal from the institution, negative attitude towards their

school and cynicism total score. The teachers also have a moderate level of cynicism in terms of perception of factors that decrease performance and a high level of cynicism in terms of the perception of employee participation in the process of performing the decisions. It was determined that the level of organizational cynicism of teachers did not differ according to school type, approximate term of employment at the same school, gender and marital status variables. When the organizational cynicism perceptions of the teachers were examined according to seniority variable, it was observed that the teachers who have 1-10 years of seniority have a higher organizational cynicism than other seniority groups in terms of sub-dimension of the factors that decrease performance. As for the variable of the number of teachers, organizational cynicism perception of teachers was found to be higher from the teachers who work at schools that employ 31 or more teachers in terms of sub-dimension of withdrawal from the institution.

As a result of the evaluation of the relationship between the informal relationships at schools and organizational cynicism levels of teachers; a significant negative moderate level correlation was found between the teachers' perceptions of internal informal relationships and organizational cynicism in terms of withdrawal from the institution and the factors that decrease performance at school. As for the perception of negative attitude of teachers towards the school, a significant negative low level correlation was found. Internal informal relationship perception of teachers working at elementary schools, secondary schools and high schools predict the organizational cynicism behaviour in a significant way. It was determined that internal relationships at schools predict the organizational cynicism perception of teachers.

Keywords: *Relationship, Informal Relationship, Cynicism, Organizational Cynicism.*

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAY SAYFASI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ali CANKAYA'nın "Okullardaki İnfornel İlişki Düzeyi İle Öğretmenlerin Sinizm Algıları Arasındaki İlişki" başlıklı tezi 05/07/2019 tarihinde, aşğıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİRHAN

Üye : Doç. Dr. Hüseyin YOLCU

Enstitü Müdürü

Prof. Dr. Mehmet KARAYAMAN

ÖN SÖZ

Bu araştırma, okullardaki informel ilişki düzeyi ile öğretmenlerin sinizm algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçların Millî Eğitim Bakanlığı'nın eğitimi araştırma ve geliştirme çabalarına katkı sağlaması beklenilmektedir.

Tezi hazırlamamda emeğini esirgemeyen, araştırmayı tamamlamamı sağlayan, rehberlik eden saygıdeğer danışmanım Sayın Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI'ya sonsuz teşekkür ederim.

Okullarındaki yoğunluklarına rağmen değerli zamanlarını ayırıp sabırla veri toplama aracı olan anketleri dolduran tüm değerli meslektaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tezimi hazırlarken her zaman yanımda olan ve beni destekleyen arkadaş ve dostlarıma da teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatımın her döneminde yanımda olan, maddi-manevi hiçbir desteğini esirgemeyen ve tüm çalışmalarımda beni yüreklendiren sevgili anneme, babama teşekkür ederim.

“Yüksek Lisans Tez Özeti”nin İngilizce çevirisinde yardımlarını esirgemeyen değerli İngilizce öğretmeni Osman AKDAĞ'a teşekkür ederim.

Bana her zaman yol arkadaşlığı yapan, tezimin yazımında maddi-manevi desteklerini esirgemeyen hatta teze tutunmamı sağlayan vefalı dostum M. Ünsal ALPAY'a sonsuz şükranlarımı sunarım.

Ayrıca yüksek lisans eğitimim ve tez hazırlama süreci boyunca benim yanımda olan, destekleyen, anlayış gösteren, teşvik eden, zamanını benim için harcayan, görevlerimi üstlenen sevgili eşim Aysel'e sonsuz sevgilerimi sunarım.

Son olarak yüksek lisans eğitimim süresince her cuma; tez hazırlama sürecinde ise Uşak'a giderken sürekli arkamdan ağlayan, gözyaşlarıyla bana sımsıkı sarılan, babasıyla geçirmesi gereken zaman dilimlerinden feragat eden kızım küçük Zeynep'e büyük sevgilerimi sunarım.

Ali CANKAYA

ÖZ GEÇMİŞ**Kişisel Bilgiler**

- Adı Soyadı** : Ali CANKAYA
- Doğum Yeri ve Tarihi** : Demirci (MANİSA)-21/07/1978
- Lisans Öğretimi** : Gazi Ün. Türk Dili ve Edb. Öğrt.
- Yüksek Lisans Öğretimi** : Uşak Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi
- Bildiği Yabancı Diller** : İngilizce
- Bilimsel Faaliyetleri** : EJER (3. Eurasian Journal of Educational Research Congress) -3. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi (Muğla) –Sözlü Bildiri-2016
- İş Deneyimi**
- Çalıştığı Kurumlar** : Millî Eğitim Bakanlığı
Zonguldak – Kütahya
Türkçe-Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği
Kütahya Pazarlar Müdür Yardımcısı, Müdür Vekili
Kütahya Simav Gülizar Eren Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni
- Projeler:**
- İletişim:**
- e-posta adresi** :alicankayaa@gmail.com

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	v
ÖN SÖZ	vi
ÖZGEÇMİŞ	vii
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR	xvi

1. BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	5
1.3. ALT PROBLEMLER	5
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	5
1.5. SINIRLILIKLAR	7
1.6. TANIMLAR	7

2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İLETİŞİM ve BİÇİMLERİ	9
2.1.1. Formel (Biçimsel) İletişim	10
2.1.2. İnförmel (Biçimsel Olmayan, Gayri Resmi, Doğal) İletişim	12
2.1.2.1. İnförmel İletişim Tipleri Ve Nedenleri	14
2.1.2.2. İnförmel İletişimin Özellikleri	15
2.1.2.3. İnförmel İletişimin Avantaj ve Dezavantajları	15
2.1.3. Örgütsel İletişim	17

2.1.4. Okullardaki İnförmel İlişkiler	18
2.2. SİNİZM KAVRAMI	22
2.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı	24
2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları	26
2.3.1. Bilişsel Boyut	28
2.3.2. Duyuşsal Boyut	28
2.3.3. Davranışsal Boyut	29
2.4. Örgütsel Sinizmin Düzeyleri	30
2.4.1. Kişilik Sinizmi	30
2.4.2. Toplumsal/Örgütsel Sinizm	31
2.4.3. Çalışan/İşgören Sinizmi	32
2.4.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	33
2.4.5. Mesleki Sinizm	35
2.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	36
2.5.1. Psikolojik, Fizyolojik ve Davranışsal Sonuçlar	38
2.6. İnförmel İletişim ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki.....	38
3.BÖLÜM : İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	
3.1. İnförmel İlişki.....	42
3.2. Örgütsel Sinizm	45
4.BÖLÜM : YÖNTEM	
4. YÖNTEM.....	49
4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	49
4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	49
4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇ VE TEKNİKLERİ	50
4.3.1. İnförmel İlişkiler Ölçeği	51
4.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği	52
4.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ	52
4.5. VERİLERİN ANALİZİ	53

5.BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

5. BULGULAR VE YORUM	54
5.1. Öğretmenlerin Okullarda İnförmel İlişkilere Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlamalar	54
5.1.1. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin İnförmel İlişkiler Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	55
5.1.2. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullarda İnförmel İlişkilere Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	57
5.1.3. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin İnförmel İlişkiler Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	58
5.1.4. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İnförmel İlişkilere Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	60
5.1.5. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki İnförmel İlişkilere Yönelik Algıları	62
5.1.6. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki İnförmel İlişkilere Yönelik Algıları	63
5.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Bulgular Ve Yorumlamaları	63
5.2.1. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	64
5.2.2. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	68
5.2.3. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	71
5.2.4. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	75
5.2.5. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları	79
5.2.6. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları	80

5.3. Öğretmenlerin Okullarının Örgütsel Sinizm Algısı İle İformel İlişkiler Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bulgular	81
5.3.1. Öğretmenlerin Okullarının Örgütsel Sinizm Algısı İle İformel İlişkiler Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi	82
5.3.2. Okullardaki İformel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm DüzeyleriniYordamasına Yönelik Bulgular ve Yorumlar	83
5.3.2.1. İlkokulda İformel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışlarını Yordaması	83
5.3.2.2. Ortaokulda İformel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışlarını Yordaması	84
5.3.2.3. Lisede İformel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışlarını Yordaması	85
6.BÖLÜM: SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	
6. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	86
6.1. Öğretmenlerin İformel İlişkilerine Ait Sonuçlar	86
6.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına Ait Sonuçlar	88
6.3. Örgütsel Sinizm Algısı Ve İformel İlişkiler Arasındaki İlişki.....	91
KAYNAKLAR	93
EKLER.....	103

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Formel ve İnfornel İletişim Arasındaki Farklar	10
Tablo 2. Demografik Verilere İlişkin Frekans ve Yüzde Tablosu	50
Tablo 3. İnfornel İlişkiler Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	52
Tablo 5. Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu.....	54
Tablo 6. Öğretmenlerin Okullardaki İnfornel İlişkilere İlişkin Algı Düzeyleri.....	54
Tablo 7. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum İçi İnfornel İlişkiler Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	55
Tablo 8. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum Dışı İnfornel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları	56
Tablo 9. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum İçi İnfornel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları	57
Tablo 10. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum Dışı İnfornel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları	58
Tablo 11. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum İçi İnfornel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	59
Tablo 12. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kurum Dışı İnfornel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları	60
Tablo 13. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum İçi İnfornel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları ..	61
Tablo 14. Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum Dışı İnfornel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları	61
Tablo 15. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki İnfornel İlişkilere Yönelik t-Testi Sonuçları	62
Tablo 16. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki İnfornel İlişkilere Yönelik t-Testi Sonuçları.....	63
Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri.....	64
Tablo 18. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşmaya Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları	65
Tablo 19. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları	66

Tablo 20. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Okula Karşı Olumsuz Tutum Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları.....	67
Tablo 21. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılım Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları	68
Tablo 22. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşmaya Yönelik ANOVA Test Sonuçları	69
Tablo 23. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları.....	69
Tablo 24. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Okula Karşı Olumsuz Tutum Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları.....	70
Tablo 25. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılım Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları.....	71
Tablo 26. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları...	72
Tablo 27. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları.....	73
Tablo 28. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Okula Karşı Olumsuz Tutum Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları.....	74
Tablo 29. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları.....	75
Tablo 30. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları	76
Tablo 31. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları	77
Tablo 32. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Okula Karşı Olumsuz Tutum Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları	78
Tablo 33. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılım Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları	79

Tablo 34. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme Yönelik t-Testi Sonuçları	80
Tablo 35. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme Yönelik t-Testi Sonuçları	81
Tablo 36. Öğretmenlerin Okullarda İnförmel İlişkilere Yönelik Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Tablosu	82
Tablo 37. İlkokullarda İnförmel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	83
Tablo 38. Ortaokulda İnförmel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	84
Tablo 39. Liselerde İnförmel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	85

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Yukarıya Doğru, Aşağıya Doğru ve Yatay İletişim	11
Şekil 2. İformel İletişim Sistemi	13



KISALTMALAR

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MEM: Milli Eğitim Müdürlüğü

SPSS : Statistical Package for Social Sciences

TDK : Türk Dil Kurumu

Akt.: Aktaran

vd.: ve diğerleri



1. BÖLÜM: GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu, araştırmanın genel amacı ve alt problemler, araştırmanın önemi ve sınırlılıkları ile araştırma ile ilgili genel tanımlar yer almaktadır.

1.1.PROBLEM DURUMU

Eğitim sisteminin en canlı parçası okuldur. Okul, bireylerin önemli, informel iletişimin etkin olduğu ve etki alanının genişliğinden dolayı açık sosyal bir sistem özelliği gösterir. Okul, çeşitli değerleri barındırdığı gibi bazen de çatışmaların olduğu bir örgüttür (Yiğit ve Bayrakdar, 2006).

Örgütsel iletişimin örgüt kültürüyle ilgili olarak işgörenlere bilgi aktarımı ve çalışanların örgüt kültürü ile bütünleşmelerine yardımcı olunması şeklinde iki işlevi vardır. Örgütsel kültürün temel öğeleri olan değerlerin, normların, hikayelerin, tarihin, geleneklerin, başka bir ifadeyle örgütün sembollere ilişkin dünyasının yorumlanması için formel ya da informel iletişim önem taşır. İşgörenler arasında informel iletişim yoluyla anlatılanlar (hikaye, dedikodu vb.) ve formel iletişim kanalları (mesaj, slogan, grup toplantıları, resmi yazılar vb.) iletişim sürecinin doğru ve yerinde işletilmesi sonucu bir anlam kazanmış olurlar. Özetlemek gerekirse; bir sistem bütününde bakıldığında iletişimin asıl hedefi, çalışanlar arasında var olan sağlıklı, kopmuş ve dağılmış ilişkileri bir düzene koyarak amaç birliğini sağlamaktır (Narsap, 2006; Akt. Kantarcıoğlu, 2016).

Örgütsel iletişim; işgörenlerin işle ilgili olan formel iletişim ve hikaye, dedikodu, sohbet v.b. unsurlardan oluşan informel iletişimini sağlar. Yeni üyelerin örgütle bütünleşmesi için de son derece önemli bir yerdedir (Kreps, 1986, Akt. Atak, 2005). Aslında, informel iletişim, resmi iletişim kanalları yanında önemli bir yer tutar. Bu da örgüt içi iletişim boşluklarını doldurur (Atak, 2005).

Bektaş (2014) araştırmasında çalışanların informel iletişim kanallarından önce kurum içi sohbetlere katılarak informel gruplar oluşturduklarını belirlemiştir. Örgütte oluşan gayri resmi grupların kişisel yakınlık ve etkileşimleri sonucu olarak ortaya çıkan, biçimsel düzenlemelere bağlı olmayan, örgütteki yetkili herhangi bir kişi ya da kurum tarafından örgütlenmeyen gruplaşmalar, sosyal beraberlikler,

dedikodular, rivayetler vb. olarak gösterilebilen iletişim biçimine *informel iletişim* adı verilir (Aliefendioğlu, 2000; Gürüz ve Yaylacı, 2004).

Eğitim örgütlerinde informel ilişki düzeylerinin bilinmesi önemlidir. Bu konuda yapılan araştırmalar daha çok ilişkilerin formel boyutuyla sınırlıdır. Okullardaki informel ilişki düzeyi ile öğretmenlerin sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma, alana kuramsal katkının yanı sıra yapılacak yeni araştırmalara kaynaklık etme açısından önemlidir.

Örgütler, gerek bireysel gerekse grupsal olarak örgüt içindeki inanç, tutum ve davranışları, örgütün amaçlarıyla uyumlaştırmak ve örgütün dış çevreyle olan iletişimini sağlamak durumundadır (Gürgen, 1997; Kocabaş, 2004). İletişim bir örgütün başarısında veya başarısızlığında hayati bir role sahiptir (Orpen, 1997; Akt. Tutar, 2003). Özarallı ve Torun' un (2011) yapmış oldukları araştırmaya göre, formel iletişim ile örgütsel güven arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu, informel iletişimin ise örgütsel güven ile olumsuz bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kandlousi, Ali ve Abdollahi (2010) yaptığı araştırmada, her iki iletişim tarzının da doyurucu bulunduğu, ancak bilgi alışverişine, informel iletişimin kişilerarası ilişkiler düzeyinde, formel iletişimin ise grup ve örgüt düzeyinde daha yüksek katkıda bulunduğu saptanmıştır. Araştırmanın diğer değişkeni örgütsel sinizm ise işgörenin çalıştığı örgüte yönelik; örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı, örgüte yönelik olumsuz duygu ve bu doğrultuda bireyin örgüte yönelik alaycı ve eleştirel davranışlara eğilimi olarak ifade edilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Akt. Yavuz ve Bedük, 2016). Abraham'a (2000) göre örgütsel sinizm, genel olarak çalışanın, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanması saikıyla örgüte karşı takındığı olumsuz tutumdur. Tutumun olumsuz olmasının çok çeşitli sebepleri olabilmektedir. Çalışanlar örgütte ahlaki bütünlüğün olmadığı, adalet, samimiyet, dürüstlük gibi ilkelerin örgütsel çıkar doğrultusunda harcandığına dair inançlarından ötürü sinik tutum gösterebilmektedir (Atwater, Waldman, Atwater ve Cartier, 2000: 279). Bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardan oluşan örgütsel sinizm çok bileşenli bir kavramdır ve negatif duygusallık veya kişisel sinizm gibi yapılarla karıştırılmamalıdır (Johnson ve O'Leary- Kelly, 2003; Akt. Karacaoğlu ve İnce, 2013). Dean, Brandes ve Dhadwalkar (1998) de örgütsel sinizmin bireysel değil, yapısal olduğunu belirtmektedir (Akt. Yavuz ve Bedük, 2016).

Eğitim kurumlarında başarıyı yakalamak, kalite odaklı yeni uygulama ve etkinlikler gerçekleştirmek, öğretmenlerin okula ilişkin tutumlarına bağlıdır (Yılmaz, 2006). Vance, Brooks ve Tesluk (1997) bireylerde, “çalıştıkları kurumların daha iyiye gidebileceği yalnız bu ihtimalin oldukça düşük olduğu inancı”nın var olmasının örgütsel sinizmin oluşmasına neden olduğunu belirtmiştir (Akt. Kalağan ve Güzeller, 2010). Bu anlamda; sinik davranışlar sergileyen bir öğretmen, okulun gelişimi için yaptığı girişimlerin, okul içerisindeki diğer öğretmenler veya çalışanlar tarafından önemsenmediğini hissedebilir. Bunun sonucunda da okulun gelişimine yönelik önerilerde bulunmayabilir. Okulun etkililik ve verimliliğini artırıcı fikirlerinin önemsenmediğini düşünebilir.

Sinik davranışlar sergileyen bir öğretmen, okulda görev yapan diğer öğretmenlerin, okulun gelişimi için ellerinden gelen çabayı göstermeyeceklerine inanmayabilir. Okul içi uygulamalarda örgütsel adaletin gözetilmeyeceğini ve sonucunda dahaksızlıkların oluşabileceğini düşünülebilir. Örgüt içi işleyişin iyileşebileceğine inanmayabilir. Okulun geleceğine yönelik umutlu olması zor olabilir.

Sinik bir bakış açısı okullarda eğitim ve öğretimin çoşukulu ve iyimser yapısına zarar verebileceği gibi okulda güven duygusunu da yok edebilir. Kuşkusuz bugün öğretmenlerimizi örgütsel sinizme iten birçok faktör mevcuttur. Eğitim yapılanmasının sürekli değişmesinin ve geleceğe dair umut veren bir sistemin bir türlü oluşturulamamasının sadece toplum da değil öğretmenlerde de sinik bir bakış açısını oluşturmaktadır. Bu da eğitim için bir tehdit niteliği taşımaktadır. Sözelimi Karadağ ve diğerleri (2014:102) örgütsel sinizmin okul kültürünü ve akademik başarıyı olumsuz yönde etkilediğini ileri sürmüştür.

Sinizm okuldaki verimliliğine büyük zarar verebilir. Sinik öğretmenler otoritenin altını kazarken, çalışma ortamlarını daha keyifsiz bir hale getirirler. Ori (2015) küçük ölçekli şirketler içinde sinik insanlarla baş etmek adına öncelikle sorunun doğasını iyi kavramanın gerektiğini tavsiye etmiştir. Ayrıca işgörenlerle bire bir yüz yüze görüşme yapmanın, görüşme sırasında işgörene karşı empatik tavır geliştirmenin, sinik işgörenler ve diğerlerinin sizi rahatlıkla ulaşabileceği ve konuşabileceği bir “açık kapı “politikası geliştirmenin, kararlarınıza işgörenleri de katmanın ve tüm işgörelere bazı negatif davranışların cezalandırılacağını söylememenin faydalı olacağını ileri sürmüştür. Reichers, Wanous ve Austin (1997)

örgütsel değişim konusunda sinizmi yönetmek ve minimize etmek için aşığıdaki stratejileri ileri sürmüştür (Akt. Balcı, Öztürk, Polatcan, Saylık ve Bil, 2016):İnsanları etkileyen kararlar alırken onları da karar aşamasına katın, İletişim çabaları gösteren yöneticilerinizi öne çıkarın ve onları ödüllendirin, İnsanları bilgilendirin, Zamanlamanın etkinliğini öne çıkarın, Sürpriz değişimlerden kaçının, Güven tesis edin, Geçmişiniz ile barışın, Başarılı değişimleri ilan edin, Değişime işgörenin gözünden bakın, İşgörenin duygularını ifade edebileceği ortamlar sağlamayın.

Mirvis ve Kanter (1986) örgütlerde sinizm ile başa çıkmanın ilk adımını basit ve güven veren iletişim kurmaktan geçtiğini ileri sürmüştür. İkinci adım olarak örgütü promosyon, ödül, ek ödeme gibi teşvik edici yöntemlerle yönetmeyi salık vermiştir. Üçüncü adım olarak işgörenlerin şirkete ait basit görevlerde söz sahibi olmalarını sağlamakta ve son adım olarak iletişimin mutlaka karşılıklı konuşma ile sağlanmasıdır.

İnformel ilişkilerle; okullarda eğitimin kalitesinin artmasında, eğitim reformlarının başarılı bir şekilde uygulanmasında, öğretmenlerin özverili çalışması en büyük engellerden olan sinizm en düşük seviyeye indirgenebilir. Böylece eğitimin kalitesi artırılabilir, başarı yükseltilebilir. Sinizm; okul açısından, eğitimde kalitenin ve başarının artmasında, reformların sağlıklı bir şekilde uygulanmasında önemli bir engel olarak görülebilir. Öğretmen açısından ise mutsuzluk, yaptığı işten zevk almama, dersim bitsin okuldan hemen gideyim gibi sahiplenmeme duygularını hissetmesine neden olabilmektedir. Okul ve öğretmen açısından birlikte düşünüldüğünde ülkenin eğitim hedeflerine ulaşmasında büyük bir engel teşkil edebilir. Eğitim hedefine ulaşamayan bir ülkenin de muasır medeniyetler seviyesine çıkmasına olanak yoktur. İinformel ilişkiler, okul ve öğretmene büyük katkı sağlayabilir. Olumsuz duygular taşımayan bir öğretmen eğitime ve eğitim reformlarına sahip çıkabilir, titizlikle bunları uygulayabilir. Sinik olmayan öğretmenler sayesinde okulun eğitim kalitesi artırılabilir. Eğitim kalitesi artar ülke ise dünya söz sahibi haline gelebilecektir.

Yukarıdaki açıklamalarda görüldüğü gibi örgütsel sinizm tüm örgütlerde ortaya çıkardığı olumsuzluk eğitim örgütlerinde de karşılaşılmaktadır. Reichers vd. (1997) ve Mirvis ve Kanter (1986) belirttiği gibi örgütsel sinizmi sağlıklı bir iletişim kanalı sayesinde azaltmak ve ortadan kaldırmak mümkün olabilir. Bu ilişkisel boyutun

durumunu belirleyebilmek için yapılan bu çalışma da, özelde öğretmenlerin genelde eğitim örgütlerinin örgütsel sinizmden uzaklaşabilmesi ile ilgili olarak informel ilişkilerin etkisi incelenmiştir. Yapılan bu çalışma ile örgütsel sinizmin iletişim boyutunda ortaya çıkaracağı durumun belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı; ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin informel ilişki düzeyi ile sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu düzeyin çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediğini incelemektir.

1.3. ALT PROBLEMLER

Araştırmanın alt problemleri aşağıda yer almaktadır.

1. Öğretmenlerin okullardaki informel ilişkilere yönelik algıları ne düzeydedir?
2. Okullardaki informel ilişki düzeyine yönelik öğretmenlerin algıları görev yaptıkları okul türüne, kıdemlerine, okuldaki öğretmen sayısına, aynı okuldaki çalışma sürelerine, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri görev yaptıkları okul türüne, kıdemlerine, okuldaki öğretmen sayısına, aynı okuldaki çalışma sürelerine, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin okulların informel ilişki düzeyine ilişkin algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin okulların informel ilişki düzeyine ilişkin algıları, örgütsel sinizm düzeylerini yordamakta mıdır?

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Okul, girdisi ve çıktısı insan olan canlı bir sistemdir. Balcı (2005)'ya göre ise okul, eğitim sisteminin amaçladığı politikalar doğrultusunda öğrencilere bilgi, beceri

ve davranışların kazandırıldığı yerdir. Okul, çevrenin olumsuz etkilerini ortadan kaldırarak olumlu etkilerini pekiştirmek üzere geliştirilmiştir. Bu sebeple okullar resmi yönü güçlü olduğu kadar resmi olmayan yönü de güçlü olan örgütlerdir (Yiğit ve Bayrakdar, 2006). Resmi olmayan yönü ise öğretmenlerin diğer eğitim öğeleriyle informal iletişimiyle sağlanabilmektedir. Burada iş, öğretmenin toplumsal becerilerine ve istekliliğine bağlıdır. Ayrıca okullarda eğitim-öğretim, iletişime dayandığından okullar için iletişim önem arz etmektedir (Sağbaş, 2013).

İnformel iletişimin varlığı bir kurumda doğaldır. Bir yönetici koridorda yürürken başka bir yöneticiyle karşılaşır, selamlaşır, hal-hatır sorar ve iş ile ilgili bazı konuları tartışır. Daha sonra odalarına ulaştıklarında konuştukları konu hakkında harekete geçerler. Aslında bu durum planlanmış bir durum değil, burası da böyle konuları konuşmak için uygun bir yer değildir ve her iki yöneticinin de harekete geçmek gibi bir niyeti yoktu. Yine de mesleki ve kişisel görüşlerini paylaştıkları bu kısa görüşmenin fırsatını kullandılar. Sonuçta onlar bu görüşmeyi karara dönüştürdüler (Subramanian, 2006; Akt. Gökkaya, İzgüden ve Erdem, 2017).

İnformel iletişim genellikle dedikodu olarak adlandırılır. İletişimin bu tipi kişiler arasındaki informal ilişkilerden ortaya çıkarak kişisel ve grup çıkarlarıyla artar. İnformel iletişim bir bakış, bir gülümseme, kafa sallama, mimikler ve hatta sırf sessizlikle bile iletilebilir (Rayadu, 1998; Akt. Gökkaya, İzgüden ve Erdem, 2017)

Söylenti ve dedikodular informal iletişim sistemi içerisinde yer alır, formel iletişimden daha etkilidir ve daha hızlı çalışır. İşgörenler örgüt ile ilgili haberleri öncelikle informal iletişim sistemi sayesinde öğrenirler. Aynı haber formel kanallardan iletinceye kadar artık eski bir haber konumuna düşer. Yapılan araştırmalar kurumlarda informal iletişim ağları aracılığı ile bilgilerin formel iletişim kanallarından daha hızlı bir şekilde iletildiğini, özellikle dedikodu/söylenti ağları aracılığı ile iletilen bilgilerin % 90 iletildiğini, % 10'luk bir bölümünün ise örgüte ilişkin problemler nedeni ile ulaştırılmadığını göstermektedir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004; Karcıoğlu vd., 2009).

Yapılan çeşitli araştırmalara göre, örgüt çalışanlarının zamanlarının %25-70'ini yüz yüze iletişim ile gerçekleştirdikleri, %88-93'ünü planlanmamış informal iletişim ile gerçekleştirdikleri ortaya çıkmıştır. Ancak üst kademe yönetimindeki birçok yönetici informal iletişim kanallarının sadece örgütlerde zaman kaybına neden

olduğunu ve informel iletişim kanallarının örgütlerde sadece söylenti ve dedikoduları yaydığını düşünmektedir (Subramanian, 2006; Akt. Gökkaya, İzgüden ve Erdem, 2018).

Sağlıklı nesiller için eğitim sisteminde sağlıklı ve mutlu çalışanlara ihtiyaç vardır. Bu sebeple, öğretmenlerin daha başarılı ve verimli olması için muhtemel bazı olumsuz durumların örgüt içinde oluşturulan etkin iletişim ortamı ile bertaraf edilmesi ve önleyici tedbirlerin alınması gerektiği düşünülmektedir. Üretken ve başarılı öğretmenler edinmek için var olan bir olumsuz durumu ortadan kaldırmayı kapsayan bu çalışma, eğitim sisteminin diğer kademelerinde ve eğitim öğelerinde de benzer nitelikli yeni araştırmaların yapılmasına ışık tutacağı ve ilgili konuya önemli bir fikir vereceği öngörülmektedir.

Araştırmada okullardaki informel ilişki düzeyi ile öğretmenlerin sinizm algıları arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Öğretmenlerin sinizm algıları memnuniyetsiz, örgüte yabancılaşan, işten ayrılan ya da çevresindeki bireyleri etkileyerek negatif çalışma ortamı yaratan işgörenler oluşabilir. Bir ülkenin geleceğini inşa eden okullardaki informel ilişki düzeyi ile sinizm algıları arasındaki ilişkinin tespit edilip buna göre önlem alınması bir ülkenin geleceği için çok önemlidir.

1.5.SINIRLILIKLAR

Araştırma, 2016-2017 eğitim-öğretim yılı içinde Kütahya ili Simav ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 413 öğretmenin görüşleriyle sınırlıdır.

1.6.TANIMLAR

Kişilerarası iletişim: Kaynağı ve hedefi insanlardan oluşan iletişim türüdür.

Formel iletişim: Önceden belirlenmiş temel ilke ve kurallar ışığında gerçekleşen, örgüt içi hiyerarşik yapı arasında uygulanan iletişim biçimidir.

İnformal iletişim: Örgüt içi hiyerarşi ve yetkinin göz ardı edildiği, örgütün farklı kademelerinde kurulan iletişim türüdür.

Örgütsel iletişim: Yöneticilerin örgüt içi faaliyet ve ilişkileri koordine etme sürecindeki ortak simgelerin üretilmesi, paylaşılması, yorumlanması ve anlamlandırılmasıdır.

Sinizm: Bireyleri; kolay beğenmeyen, memnun olmayan, her olaya eleştirel yaklaşan, sürekli kendi menffatini düşünen ve olumsuz düşüncelerle dolu varlıklar olarak nitelendiren düşünce akımıdır.

Örgütsel sinizm: Kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kırgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile karakterize edilen genel ve özellikli tutumlar.



İKİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmaya konu olan informal iletişim ve örgütsel sinizm kavramlarına dair açıklamalar yer almaktadır.

2.1. İLETİŞİM ve BİÇİMLERİ

Kişilerarası iletişim, genel bir tanımlamayla, kaynağını ve hedefini insanların oluşturduğu iletişimdir. Karşılıklı iletişimde bulunan kişiler, bilgi/sembol üreterek, bunları birbirine aktararak ve yorumlayarak iletişimi sürdürürler (Dökmen, 2010). Kişilerarası iletişim, toplumsal iletişimin ve onun bir çeşidi olan örgütsel iletişimin özünü oluşturur ve örgütsel amaçların başarıya ulaşmasında önem arz etmektedir (Debasish ve Das, 2009). Ayrıca örgütsel işlevlerde önemli bir yere sahiptir (Downs, DeWine ve Greenbaum, 1994). Gerçek bir örgüt, insan ilişkilerinin var olduğu ve sürekli hareket halinde olan dinamik bir varlıktır. Örgütler, birer etkileşim sistemi olan formel ve informal iletişim ağları yapılarıyla karşımızda yer alır (Aggrawal, 1994; Harris, 2002; Akt. Bilen, 2004).

Formel (resmi, biçimsel) iletişim kanalları ana kanal olarak hiyerarşiyi kullanır. Sınırları belirlenmiş, belirli kurallar doğrultusunda yapılandırılmış olarak örgütün biçimsel yanını işletir (Bursalıoğlu, 2005). İinformel (doğal, resmi olmayan, biçimsel olmayan) iletişim kanalları ise formel iletişimin yetersiz kaldığı durumlarda kişilerarası ilişkilerde doğal ortamın gereği olarak ortaya çıkan herhangi bir planı olmayan ve yapılandırmaya dahil olmayan iletişim türüdür (Ada, Alver ve Atlı, 2008).

Okullarda örgüt yapıları formel iletişim kanallarını kullanmaktadır. MEB'in (Milli Eğitim Bakanlığı) belirlemiş olduğu plan ve program dahilinde, hiyerarşik yapıda varlık gösteren okul kurumunda yönetici, öğretmen ve öğrenciler de formel iletişim yapısı içerisinde yer almaktadır.

Formel ve informal iletişim arasındaki farklar Tablo1'de verilmiştir.

Tablo 1. Formel ve İnfornel İletişim Arasındaki Farklar

Formel İletişim	İnfornel İletişim
Önceden planlanmış	Planlanmamış
Önceden belirlenmiş katılımcılar	Rasgele katılımcılar
Aktif hazırlanmış katılımcılar	Rolü dışında katılımcılar
Önceden hazırlanmış gündem	Tesadüfi gündem
Tek yönlü	İnteraktif
Verimsiz içerik	Zengin içerik
Formal dil	İnfornal dil

Kaynak: Kraut, Fish, Root ve Chalfonte, 1990'den Akt. Ada, Alver ve Atlı, 2008

Tablo 1'de yer alan bilgilere bakıldığında formel iletişimin planlı, infornel iletişimin plansız olduğu, formel iletişimin tek yönlü, infornel iletişimin interaktif olduğu görülmektedir. Ayrıca formel iletişimin içeriğinin infornel iletişimin içeriğine göre daha verimsizi olduğu da söylenebilir.

2.1.1. Formel (Biçimsel) İletişim

Formel iletişim, örgüt içinde önceden belirlenen temel ilke ve kurallar ışığında gerçekleşen, hiyerarşik yapı arasında uygulanan iletişim biçimidir (Küçük, 1992; Tutar ve Yılmaz, 2012).

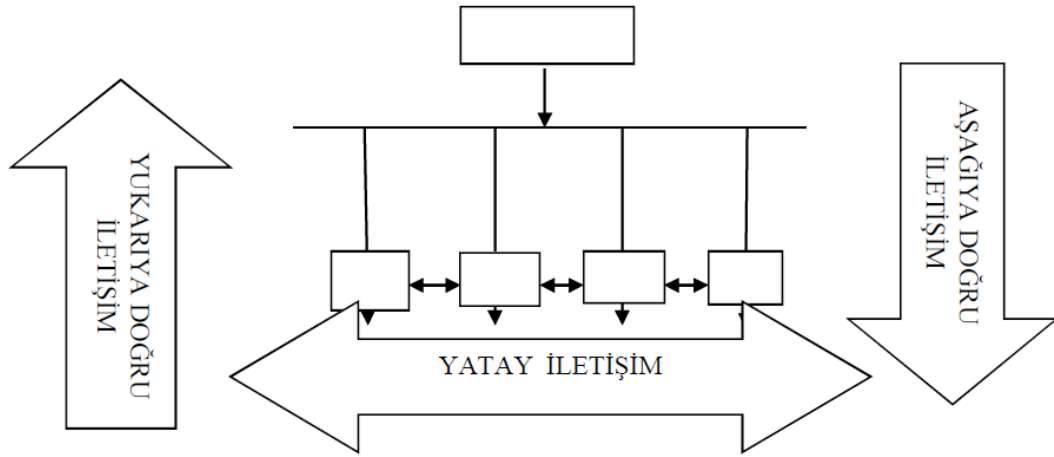
Bir örgütün yapısı tipik olarak örgüt şeması ile tanımlanır. Örgüt şeması, çeşitli bölümler ve birimlerdeki bireyler arasındaki bağlantıları ve planlanan bir taslağı gösteren röntgene benzetilebilir. Bu şemalar örgütün formel iletişim şekillerinin bilinmesini sağlar (Argryis, 2011; Akt. Doğan, 2017).

Formel iletişim sistemi, örgütün kuruluş ve örgütlenme planının öngördüğü, iletişim sisteminin ilkelerini belirtir ve örgüt yapısının bir parçasıdır. Ayrıca ast üst ilişkilerini, iş gruplarını ve yönetim bilgi sistemlerini de kapsar (Arslan, 2001). Formel iletişimin amaçları üç noktada toplanabilir. Bunlar (Candan, 1999);

- 1) Örgütün ana siyasetine ilişkin kararlarını ve bunlarla ilgili talimatları hiyerarşi kademelerinin hepsine ve bütün ilgililere iletmek,
- 2) Çalışanların düşünce ve tepkilerini yönetime geri getirmek,
- 3) Örgütün tüm üyelerine, örgütün ana amaçları ve elde edilen başarılar hakkında bilgi sağlamaktır.

Formel iletişim kanalları, çalışanların bilgilendirilmesi, ikna edilmesi, amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi, kurumsal işleyişin kontrol edilmesi gibi temel işlevlere sahiptir (Eğinli ve Bitirim, 2008).

Örgütün yapısı ile ilgili olan formel (biçimsel) iletişim kanalları genel olarak üç başlık altında incelenmektedir: Bunlar yatay, dikey ve çapraz iletişim kanallarıdır (Certo, 1989; Akt. Bektaş ve Erdem, 2015).



Şekil 1. Yukarıya Doğru, Aşağıya Doğru ve Yatay İletişim

Kaynak: Lunenburg, 2013

Şekil 1'e bakıldığında yatay iletişimin hem yukarı yönlü iletişimiyle hemde aşağı yönlü iletişimiyle irtibatlı olduğu görülmektedir. Yatay iletişim örgütte aynı seviyede olan, birbiri üzerinde yönetme yetkisi olmayan veya birbiri üzerinde doğrudan otorite olmayan kişiler arasında gerçekleşir (Verma, 2013). Dikey iletişim, örgütün hiyerarşik düzeninde üst kademeler ve alt kademeler arasında kurulan iletişimidir. Dikey iletişim, hiyerarşi kademeleri boyunca üstlerle astlar arasında yer alır. Üstten asta ve asttan üste bilgi akışını ifade eder (Genç, 2005). Çapraz İletişim Örgütün farklı düzey ve konumdaki birimlerinin, basamaksal kanalları kullanmadan gerçekleştirdikleri ve hiyerarşideki farklı departmanlar ve kişiler arasında bilgi

alışverişini içine alan iletişime çapraz iletişim adı verilir (Kocabaş, 2005). Bu tarz iletişimde örgüt şemasında gösterilmez ve bir bölümdeki çalışanlar kendi bölümü dışındaki diğer bölümlerden ast ve üst kademedekilerle ilişki kurma imkânına sahiptirler (Singh, 2010). Okulda da okul yönetici ile öğretmenler arasındaki iletişim dikey iletişimdir. Zümre öğretmenleri arasındaki iletişim ise çapraz iletişime örnek olarak verilebilir.

2.1.2. İnfornel (Biçimsel Olmayan, Gayri Resmi, Doğal) İletişim

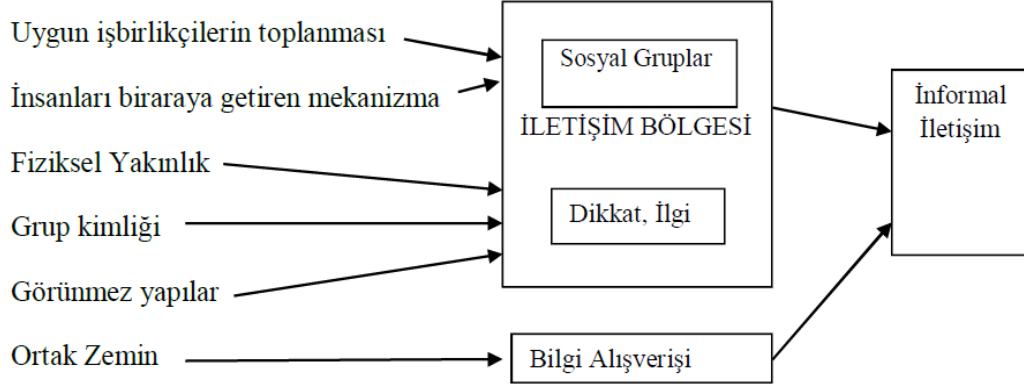
“Formel örgüt bir kurumun iskeletiyse, infornel örgüt o kurumun birimlerinin tepkilerini, faaliyetlerini ve ortak düşünme süreçlerini harekete geçiren merkezi sinir sistemidir” (Krackhard ve Hanson, 1993; Akt. Bektaş ve Erdem, 2015). Bir iskelet güçlü fakat esnek değildir. Oysaki bir sinir sistemi kırılğan ama esnektir. İskelet görülebilir, sinir sistemi ise belli alt bölümleri olmayan yapısız bir varlık olarak sadece hissedilir. Yakın gözlem olmadan onları belirlemek ya da tanımak zor olabilir (Bektaş ve Erdem, 2015). Formel yapının yetersizliği nedeniyle, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak üzere örgütlerde kendilerine özgü kuralları, iletişim ağları, ödüllendirme ve cezalandırma sistemi olan infornel gruplar oluşmaktadır. Örgütlerde meydana gelen grup olayının infornel iletişimin oluşmasında çok önemli bir payı vardır. Bu tür iletişim en çok örgütün aynı kademedeki üyeleri arasında gerçekleşir (Nazik ve Bayazıt, 2005: 113).

Formel iletişim kuruluştta örgütte işgörenlerin beklentilerinin büyük bir bölümünü karşılayamamaktadır. Çünkü formel iletişim, her zaman gerçeği yansıtmaz ve belirli konularda susar, belli konularda da gerçeği saklayabilir, rutindir. Formel iletişim bireylerin özel durumlarını dikkate almaz, içeriği ciddi, kuru ve esprisizdir (Kazancı, 2004). İşte formel iletişimin yetersiz kaldığı böyle ortamlarda, işgörenler bilgi almak için infornel iletişim kanallarına başvurur (Shibutani, 1996; Akt. Bektaş ve Erdem, 2015).

İletişim bölgeleri bilgi alışverişinin ön koşulu olan sosyal çevrelerdir. İletişim bölgelerinin sürdürülebilmesi, sosyal grupların oluşmasına ve insanların birbirlerinin konuşmalarına kulak verip ilgilenmesine bağlıdır. Bu şekilde bilgi alışverişini başladığı zaman, insanlar birbirlerinden istifade edebildikleri bu üretken konuşmaları

sürdürebilmek için (özellikle sosyal, kültürel ve durumsal farklılıklara sahip insanlar) ortak bir zemin oluşturmak isterler (Luo, 2007; Akt. Balcı vd.,2016).

İnformel iletişim sisteminin oluşum şeması Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. İnformel İletişim Sistemi

Luo2007; Akt. Balcı, Öztürk, Polatcan, Saylık ve Bil, 2016.

Şekil 2’de yer alan bilgilere göre informal iletişimin oluşabilmesi için temelde bilgi alışverişi ve iletişim bölgesinin olması gerektiği görülmektedir. Uygun işbirlikçiler, insanları bir araya getiren mekanizma, fiziksel yakınlık, grup kimliği ve görünmez yapılar bir araya gelerek iletişim bölgesini, ortak zemin ise bilgi alışverişini oluşturmaktadır.

İnformel iletişim örgüt üyelerinin sadece çalışmaları hakkında bilgi akışı sağlama ve mesaj alışverişinde bulunmalarından çok daha fazlasıdır. İnformel iletişim daha çok örgüt içinde olumlu bir atmosfer oluşturma ve ilişkiler hakkındadır (Argenti, 2009).

İnformel iletişim ağlarındaki ilişkiler dört şekilde gösterilebilir (Krackhardt ve Hanson, 1993; Akt. Bektaş ve Erdem, 2015);

- *Tavsiye ağları*, sorunları çözme ya da karmaşık konularla ilgili bilgi alışverişi yapılıır.
- *Güven ağları*, işgören bir sıkıntı durumunda kurum ya da diğer çalışanlar hakkında hassas bilgileri paylaşabilir.
- *Görev ağları*, işle ilgili bilgilerin çalışanlar arasında alınıp verilmesi biçiminde kullanılır.

- *Sosyal ağlar* ise çalışanların mola odalarında, öğle yemeğinde ya da iş sonrası sohbetlerde politika, boş zaman etkinlikleri ya da sporla ilgili düşüncelerini paylaşmaları için vardır.

Yukarıda yapılan açıklamalar dikkate alınarak, zümre toplantıları tavsiye ağlarına, güven ağlarında da yakın arkadaş çevresi örnek olarak verilebilir. Okulda da öğretmenler kurulu, komisyon çalışmaları görev ağları olarak adlandırılabilir. Son olarak da sosyal ağlarda öğretmenlerin teneffüslerini geçirdiği, öğle tatillerinde bir araya geldiği öğretmen odası olarak örneklendirilebilir.

2.1.2.1. İnfornel İletişim Tipleri Ve Nedenleri

Kraut vd. (1990) infornel iletişim tiplerini şu şekilde sınıflandırmıştır (Akt. Ada, Alver ve Atlı, 2008):

- *Planlanmış*: Her iki taraf tarafından önceden planlanan toplantılardır.
- *Kasıtlı (Amaçlanan)*: Herhangi bir konuyu tartışmak amacıyla buluştuklarında yapılan görüşmelerdir. Fakat önceden planlanmış bir konuşma planı yoktur.
- *Fırsatı değerlendirme*: Bir kişi bir başkasını gördüğünde herhangi bir konu hakkında konuşmak istediklerini hatırladığında gerçekleşen görüşmelerdir.
- *Spontan (Doğaçlama)*: İki kişi karşılaştıklarında herhangi bir konu hakkında önceden hazırlanmış ya da belirlenmiş bir konu olmadan yaptıkları görüşmelerdir.

İnfornel iletişimin başarısı tesadüfen elde edilecek bilginin yerinin ve sorulabileceği kişinin bilinmesine dayanır. Örgütlerde infornel iletişimin başlıca nedenleri (Koçel, 2014);

- Örgüt içi güvensizlik ve geleceğe yönelik olumsuz durumlar,
- Örgüt içi belirsizliklerin fazla olması,
- Örgüt içi yaşanan büyük değişimler,
- Sanayi dalındaki genel eğilimler,
- Örgüt içindeki bireylerin kişisel özellikleri,

- Örgütlerdeki formel kanallarının yetersizliği,
- Örgüt içi düzenli ve planlı mesjlara olan güvensizlik,
- Örgütlerde gruplaşma ve klikleşmeleri
- Örgüt içerisinde söylenenle yapılanlar arasındaki tutarsızlıklardır.

Yukarıda açıklanan informal iletişimin temel nedeninin, örgütün formel kanallarında oluşan sorunlara dayandığını söyleyebiliriz.

2.1.2.2. İformel İletişimin Özellikleri

İformel iletişimin özellikleri ise (Davis, 1971; Akt. Doğan, 2017);

- Formel iletişim kadar istikrarlı ve kalıcı değildir,
- Sıklıkla değişen davranış tarzlarına ve liderlerine sahiptir,
- Resmi değildir bu yüzden resmi olarak ne ödüllendirilir ne de hatalı bir davranış için sorumlu tutulur,
- Çalışanlar arasında güçlü bir sosyal baskı uygular,
- Dedikodu aracılığıyla yayılır,
- İletişim kanallarının nasıl çalıştığını gösterir,
- Formel iletişim kanallarına zarar vermeye sevk edebilir,
- Durumsal ve spontanedir,
- Kendi örgütsel yapısını oluşturabilir.

olarak sıralanmaktadır.

Yukarıda açıklanan maddelerden de anlaşılacağı üzere informal iletişimin özellikleri; resmi, yazılı, kalıcı, istikrarlı değildir. Çeşitli değişkenlere bağlı olarak farklılık ve değişiklik gösterebilmektedir.

2.1.2.3. İformel İletişimin Avantaj ve Dezavantajları

Sosyal bilimcilere göre “gerçeklik” karmaşıktır, tam olarak anlaşılabilir ve insanlar çoğu şeyi basitleştirilmiş şemalar veya resimlerle anlamaya çalışır (Brown,

2006; Kong, Zhao ve You., 2012; Akt. Özcalık, 2017). İnsanlar bir karar alacakları zaman görünen tüm kanıtlara rağmen sezgileriyle ve o kişiler hakkında zihinlerinde oluşan algılarıyla karar verme eğilimi gösterirler (Dunbar, 1998). İnfornel iletişim yoluyla insanların birbirlerinin deneyimlerini, düşüncelerini vs. öğrenmesi onlar hakkında şemalar, resimler ve algılar oluşmasına neden olur (Kong, Zhao ve You., 2012; Akt. Özcalık, 2017).

Başkalarının ne yaptığını ve ne düşündüğünü bilmek (kişinin yetenekleri, kişiliği, davranış karakterini bilmek), onunla ilgili yeni gelişmelerden haberdar olmak kişiler hakkında daha doğru algılar kazanmamızı sağlar. İnfornel iletişim sayesinde edinilen kişi algısı, ortak çalışmalar yapma gibi durumlarda iş arkadaşının seçimini belirlemede önemli bir faktördür (Kraut, Edigo ve Galegher, 1988; Akt. Ada, Alver ve Atlı, 2008).

Deneysel çalışmalar göstermiştir ki insanlar fiziksel olarak yakın oldukları kişilerle daha sık iletişimde bulunurlar (Kraut, Edigo ve Galegher, 1988; Akt. Ada, Alver ve Atlı, 2008). İşbirliği ile ilgili yapılan çalışmalarda da işbirliğinin en güçlü belirleyicisinin fiziksel mesafe olduğu ortaya çıkmıştır. Fiziksel yakınlık, projelerin planlama ve müzakere aşamaları için önemli olan infornel iletişimi destekler (Finholt, Sproull ve Kiesler, 1990; Akt. Ada, Alver ve Atlı, 2008).

Golden ve Veiga (2005) araştırmalarında infornel etkileşimlerin azaltılmasıyla problemlerin etkili çözümünde elde edilen bilginin de azaldığını ve iş yükünün arttığını gözlemlemişlerdir. Marshall, Michaels ve Mulki (2007) işyerinde işgörenlerin birbirinden ayrı tutulması (işyeri izolasyonu) ve sorunlu iş ilişkileri durumunda tükenmişlik, iş stresi, daha az iş doyumunu ve bağlılık görüldüğünü ifade etmişlerdir. Yazılım geliştirme çalışmalarında da aynı şekilde infornel iletişim proje başarısının önemli bir belirleyicisi olarak görülmektedir (Akt. Ada, Alver ve Atlı, 2008).

Kirkhaug (2010), tarafından yapılan araştırmada, örgüt üyelerinin iletişim ihtiyaçlarını hangi iletişim türleriyle karşıladıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların, örgüt içi iletişimde özellikle yatay yönlü infornel ilişkilerden daha fazla memnuniyet duydukları sonucuna ulaşılmıştır.

Örgüt içindeki iyi bir iletişimin olması, çalışanlar arasındaki manevi bağları kuvvetlendirir, çalışanların işleri ve kendileri hakkında konuşmaya ilişkin psikolojik

ihtiyaçlarını giderir ve uyum içinde olmayı sağlar. Özellikle büyük çaptaki örgütlerde, iřęrenler arasında, ait olma duygusu gibi inançları kuvvetlendirebilmek çok güçtür. Bu, ancak zorlu ve sistemli çaba ve iyi işleyen bir haberleşme (iletişim) sistemi yoluyla mümkün olabilir. Ayrıca informal iletişim kanallarında dolaşan yönetim mesajları, çalışanların anlayabileceği şekilde oluştuğu, iletişimde bulunanlar arasındaki statü uyuramazlığı daha az olduğundan ve çeşitli kaynaklardan gelen aynı bilgiyi karşılaştırma olanağı tanıdığından daha fazla geribildirim (feed-back) şansı olan önemli bir bilgi kaynağıdır (Eğinli ve Bitirim, 2008; Eroğlu, 2005).Aslında informal iletişim gücünü geribildirim ve kontrol mekanizmasından alır. İnfomel iletişim kanalları yönetsel kararlara ve uygulamalara örgüt üyelerinin tepkilerininin açıklanmasına yardımcı olan geribildirim ve kontrol mekanizması olarak kullanıldığında örgüt yeleri daha iyi motive olur (Newman, 2014).

2.1.3. Örgütsel İletişim

Örgüt, ortak bir hedef ya da hedefler kümesine ulaşmak için çalışan bireylerden oluşan bilinçli olarak koordine edilmiş sosyal birimlerdir (Robbins ve Judge, 2012). Toplumsal etkileşimlerin tümünde iletişim mevcuttur. Etkileşimin yoksa örgüt ya da grupta yoktur. Örgüt kuru bir insan kalabalığı değildir.Farklı duyguları, değer yargıları ve inançları olan bir kişilikler bütünüdür (Aytürk, 1999).

Örgütsel iletişim, örgütlerde yöneticilerin eşgüdüm ve ilişkileri koordine etme gibi yönetim fonksiyonlarının işletilmesi süreçlerindeki simgelerin üretilmesi, paylaşılması, yorumlanması ve anlamlandırılmasıdır (Hargie, 2011; Shelby, 2011). Goldhaber' e göre (1990) ise; çevresel belirsizliklerle başa çıkmak için bir aę örgüsü içinde birbirine bağlı olan ilişkilerin mesaj oluşturma ve karşılıklı mesajlaşma sürecidir. Hahn vd. (2014)' e göre; belli bir çevrede birbirleriyle ilişkili bireyler ya da bireysel veya ortak amaçlara ulaşmak isteyen bireyler arasında mesajların gönderilmesi ve alınmasıdır.

Bundan yola çıkararak iletişimin örgütün can damarı olduğu, kurumlarda etkin bir yönetimin ancak iyi bir iletişim ağıyla mümkün olacağı söylenebilir. (Gökçe, 2001). Çünkü iletişim bir örgütün var olma sebebi olarak görülebilecek olan ortak bir anlayışın geliştirilmesinde etkili olması nedeniyle, bir örgütün başarısı ve başarısızlığında en etkin süreç olarak da tanımlanabilir (Gizir, 2007). Kısaca

“iletişim olmadan, örgüt olamaz” şeklinde iletişimin örgütteki önemi vurgulanabilir(Adrignola ve Spaynton, 2013).

Goldhaber (1990) örgütsel iletişimle ilgili çeşitli ortak özellikleri ve tanımlarını şekilde gruplamıştır. Örgütsel iletişim:

1. İç ve dış çevresinde etkilediği ve etkilendiği karmaşık ve açık bir sistem içinde ortaya çıkar.
2. Mesajları ve mesajların akış, amaç, yön ve ortamını içerir.
3. İnsanları ve insanların tutumları, duyguları, ilişkileri ve becerilerini içerir. Örgütlerde daha sağlıklı bir iletişim ortamının oluşabilmesi için, örgütsel iletişim sistemi, açıklık ve dürüstlük ilkeleri göz önünde bulundurularak sürdürülmelidir (Vural ve Coşkun, 2007). Örgütlerde açık ve dürüst bir iletişim sürecinin bulunması çalışanların görüşlerini daha rahat bir şekilde dile getirmelerini sağlayacağı için iletişim aksaklıklarının yaşanması da engellenmiş olur.

İletişim, her örgütün amaçlarına ulaşmasında, bütünleşmesinde, örgüt etkililiği ve verimliliğinde önemli bir rol oynamaktadır. İletişim örgütün kalbi ve diğer örgütsel süreçlerin eksenidir (Bursalıoğlu, 2005). İnsanlar örgütleri meydana getirirken kuralları, hiyerarşileri, yapıları, iş bölümleri, rolleri vb. belirleme sürecinde birbirine bağlı ilişkiler kurmaktadır. Örgüt içindeki iletişim genellikle hiyerarşik yapı, görev paylaşımı ve bu görevlerin sonucu ast-üst iletişimi olarak öne çıkmaktadır (Altıntaş ve Çamur, 2001).

2.1.4. Okullardaki İnförmel İlişkiler

Okul ortamında bir yönetici daha çok införmel bir ortam içinde çalışmak, yetkiden fazla etki özelliğini kullanmak zorunda olduğu için davranış bilimleri ve insan ilişkileri konusunda yetkin olmalıdır. Okul ortamı yapısı gereği farklı değerlerin bulunduğu ve birbirleriyle çatışabildiği bir örgütsel yapıya sahip olduğu için okul yöneticisinin temel görevlerinden biri çatışan bu değerleri uzlaştırmak ve kamu yararını gözetmektir. Aynı zamanda okul çevredeki bütün formel ya da införmel örgütlerin ya yön verdiği ya da etkilediği bir örgüttür. Çevrenin eğitim ve problemlerine katılmayan okulun başarılı olduğunu söylemek güçtür (Kara, 2009).

Eğitim temelde bir iletişim etkinliğidir. Öğrenmenin, iletişimin gerçekteşmesi sonucunda alıcının davranışında bir değişikliğin oluşması olduğunu belirten Çilenti (1988), öğrenmenin iletişimden ayrı düşünölemeyeceğini, iyi bir öğrenmenin, iyi bir iletişim ürünü olduğunu öne sürmektedir.

Okullar, eğitimin temel yapıları olduğu için, örgötsel iletişim için geçerli olan herşey okul içi iletişimde degeçerlidir. Okullar girdisi ve çıktışı insan olan sosyal sistemlerdir. Bu nedenle eğitim kurumlarında iletişim önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü iletişim olmadan eğitim gerçekteştirilemez. Yönetici, öğretmen, öğrenci, veli vs. arasındaki sözlü veya sözsüz tüm eylemler okulda iletişimin kapsamı içine girmektedir (Bolat, 1996: 75). Okul örgütlerinde öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve diğer yardımcı personel görev yapar. Okullarda her bir gruba ait bireyin belirli görevleri vardır ve her grubun görevlerine uygun davranmaları kendilerinden beklenir. Her örgütte olduğu gibi okul örgütlerinde de farklı konumlardaki bireyler arasındaki ilişki çeşitli ve karmaşıktır. Bu ilişkiler bireyler tarafından doğru anlaşılırsa ve kabul görürse okul örgütleri etkili bir şekilde amacına ulaşabilir (Campell, Corbally ve Nystrand, 1983; Akt. Günbayı, 2007: 767).

Okullarda yapılacak işlerin hepsi gün ve saat olarak düzenli olduğu içinformel süreçler daha baskın olduğu söylenebilir. Bununla birlikte örgüt üyelerinin görev harici birbirleriyle olan etkileşimleri sonucunda informal yapılar oluşturur (Göltekin, 2003: 70). Okullardaformel iletişim sistemleri genelde yetersizdir, bu durumdan kaynaklı olarak da iletişim kanalları informal örgüt tarafından desteklenir. İnfornel örgüt, üyelerin bireysel ve kişisel ihtiyaçlarının doğal bir sonucudur. Formel iletişimde öğretmenlerin bireyselliği engellenebilmektedir. Bu gibi durumlarda öğretmenler bireyselliklerini korumak için informal iletişim araçlarını kullanırlar(Iannacone, 1962: Hoy ve Forsyth, 1986; Akt. şişman, 2012: 94).

Eğitim örgütleri samimiyet ilişkilerinin çok yakın ve içten yaşandığı örgütlerin başında gelir. Eğitim örgütlerindeki ilişkiler sadece yazılı kurullarla sınırlı değildir, çok yönlü ilişkiler söz konusudur. Okul yönetiminde informal insan ilişkileri ağırlık taşımaktadır (Aydın, 2000). Eğitim örgütlerinde iletişim, personeli çalışmaya güdüleyecek, işbirliği olanağı sağlayan bir yol izlemelidir (Celep 1992:). Okulun paydaşlarının okulun amaçlarına yönelik çalıştırılabilmesinin yolu,

paydaşların ilgi ve ihtiyaçlarına önem verilerek görüşlerini ifade etmelerine olanak tanınarak motivasyonlarının arttırılmasıdır.

Okullarda informel yapının ve iletişimin bu kadar gelişmesinin nedeni yönetici ve öğretmenlerin benzer akademik geçmişe sahip olmalıdır. Çünkü aynı meslekten gelenlerin iletişimi daha kolay olmaktadır (Celep, 1992). Okullarda informel iletişim ortamı olarak; öğretmenler odası, öğretmenlerin nöbet tuttıkları alanlar, çay ocağı ya da öğle vakti yemek aralarında kullanılan yerler, öğretmenler arasında informel ilişki yoğunluğunun yaşandığı yerler olarak kabul edilebilir. Bu yollarla informel ilişki ağları bilginin dolaşmasını sağlayarak formel düzene yardımcı olurken bazen de informel gereksinimleri doyurur (Uğurlu, 2014). Okullardaki informel süreçlere örnek olarak öğretme ve öğrenmeyle ilgili olarak zamanın nasıl kullanılacağı ve sorumlulukların paylaşımı örnek verilebilir (Arlestig, 2008).

Resmi kurumlarda ortaya çıkan resmi ilişkiler, şekli ve sınırlarının biçimsel kurallar, yönetmelikler ve kanunlarla belirlenmiş olan, şahsılıktan ve duygusallıktan uzak yaşanan ilişkiler biçiminde tanımlanabilir. Bürokratik yapılar oldukları için hiyerarşik yapı kaçınılmazdır. Böylesi bir kurumsal yapıda işleyişin çalışanların kişilikleri, dünya görüşleri gibi bireysel faktörlerden uzak, profesyonelce işlenmesi beklenir. Bu profesyonellik, kişilerin konumu ya da statüleri itibariyle hareket edip, ilişki kurarlar (Yılmaz, 2006).

Okuldaki çalışanların ilk ilişkileri formel etkinlik ve etkileşim yönüyle ele alınabilir. Formel sistem, okulun belirli amaçları yerine getirmek için kurulmuştur. Bu formel yapı, yetkinin kademeleştirilmesi, iş bölümü, resmi kural ve düzenlemeler, nesnellik ve formel iletişim yapısı içerir. Formel ilişkilerin kurulmasından sonra, durum renk değiştirmeye başlar. Öğretmen ve yöneticileri bir araya getiren ve iş odaklı olmayan yeni duygular oluşur. Öğretmenlerin bir arada yemek yiyen, birbirleriyle sohbet eden ve birtakım etkinlikleri birlikte yapan sosyal yönleri ön plana çıkmaya başlar. Bu iş dışı duygular okuldaki diğer gruplardan hoşlanma ve hoşlanmama gibi duygularla ortaya çıkar. Öğretmenlerden bazıları çok sevilir, saygı duyulur, kendisine sık fikir sorulur, aranır hale gelir (Hoy ve Miskel, 2012: 92).

Böylece formel, remi yapının dışında informel gruplar ortaya çıkar. Katı bir hiyerarşik yapılanma, sürekli bir dış kontrol, işe dönük katı yasal düzenlemeler okul çalışmalarının örgütsel bağlılığını düşürebileceği gibi ortak amaca katkı düzeyini de

olumsuz etkileyebilir (Dönmez ve Korkmaz, 2011). İlişkilerin tamamen biçimsel ve rollere dayalı olarak sergilendiği okul ortamında bireyler arası ilişkiler de olumsuz etkilenebilir.

Resmi kurumlarda çalışanların, yazılı ve biçimsel olan kuralların dışında kendi aralarında geliştirdikleri kaynağının sıklıkla bireyi etkileyen ve davranışlarına yön veren ortak alışkanlıklar, inançlar, düşünceler, duygular, değer yapıları, gelenek ve töreler, ırk, cinsiyet, yaş, dil, din, meslek yakınlıkları, eğlence, spor, özel günler ve aynı yöreden gelme (hemşehricilik) gibi faktörlerce belirlendiği bu ilişki biçimi genelde yüz yüzedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). İlk gruplar olarak da adlandırılabilen informel gruplarda ortaya çıkan ilişkiler kişide kuvvetli duygusal tepkiler meydana getirir. Tipik olarak aşk, muhabbet, dostluk biçiminde olurken, bazen tersi bir duygu olan nefret biçiminde de ortaya çıkabilmektedir. İformel ilişki geliştirebilen bireyler birbirlerinin kişiliklerinin bütünü hakkında bilgi sahibi olurlar ve diğer herkesle gelişen ilişkiler kişisel olmaktadır (Dönmezer, 1982).

Çalışma ortamlarının grup üyelerinin birbirleriyle ilişki kurmalarına olanak tanınması, resmi rolleri olan üyelerin bir araya gelerek grup halinde çalışmalarına olanak tanınması, informel ilişkilerin gelişmesini kolaylaştırır. İnsan, tabiatı gereği, iş dışı ilişkiler geliştirmekte, grup meydana getirmek, sevgi ve takdir edilme ihtiyacını tatmin etmek eğilimi ve tutkusuna sahiptir. İnsanlara yüklenen biçimsel görevler ve örgüt tarafından kendilerine sunulan maddi olanaklar onların tüm ihtiyaçlarını karşılamadan uzak olduğu için, biçimsel olmayan örgütler ortaya çıkmaktadır (Eren, 2006).

Okul ortamında bir yönetici daha çok informel bir ortam içinde çalışmak, yetkiden fazla etki özelliğini kullanmak zorunda olduğu için davranış bilimleri ve insan ilişkileri konusunda yetkin olmalıdır. Okul ortamı yapısı gereği farklı değerlerin bulunduğu ve birbirleriyle çatışabildiği bir örgütsel yapıya sahip olduğu için okul yöneticisinin temel görevlerinden biri çatışan bu değerleri uzlaştırmak ve kamu yararını gözetmektir. Aynı zamanda okul çevredeki bütün formel ya da informel örgütlerin ya yön verdiği ya da etkilediği bir örgüttür. Çevrenin eğitim ve problemlerine katılmayan okulun başarılı olduğunu söylemek güçtür (Kara, 2009).

Aydın (2007) doğal örgütlerin aşağıdaki bir takım gereksinimleri sağladığını belirtmektedir. Bu gereksinimler “Toplumsal gereksinimler; yakın arkadaşlık

ilişkileri, ait olma ve özdeşleşme duygusu; dayanışma, birlik ve beraberlik ve toplumsal güvence gibi tatminler, onaylanmış davranışlara ilişkin bilgi sağlama; formel örgütün beklediği davranış kalıplarını yeni üyelere aktarma, anlayış ve sevecenlik; yaşamdaki birtakım engeller ve hayal kırıklıklarında diğer üyeler tarafından rahatlatma, destek olma, hedeflerin gerçekleştirilmesine yardım, etkileme ve yaratıcılık için fırsat hazırlama; biçimsel, katı, sıkıcı ve donuk görevler bu sayede çekici ve yaratıcılığa olanak sağlayıcı olma ve de doğal iletişim kanalları oluşturma” olarak belirtilmiştir.

Formel kurumlar olan okullarda çalışanların biçimsel ilişkilerinin dışında zamanla samimi ilişkiler kurması da beklenmektedir. Gerek okullarda mesai saatlerinin içinde gerekse mesai saatlerinin dışında dışarıda kurulan sosyal paylaşımlar çalışanların birbirlerine bağlılıklarını arttırmasını bunun yanı sıra okullarına karşı tutumlarında da olumlu yönde bir değişikliğin oluşmasına hizmet edebileceği ifade edilebilir. Söz gelimi öğretmen ve yöneticilerin okulda birlikte kahvaltı yapmaları, kantin sohbetleri, selamlaşırken birbirlerine sarılıp öpüşmeleri, birbirlerinin özel sorunlarını dinlemeleri ve yardımlaşmaları, rutin toplantıları yemekli yapıp daha samimi bir havada geçirmeleri v.b. sosyal ilişkiler kurum içerisinde rastlanabilecek informel ilişkilere örnek olarak verilebilir. Okul içerisinde duygusal bağları güçlü olan, yüz yüze iletişim kuran, birbirleriyle temas halinde olabilecek kadar samimi olan okul çalışanları okul dışında da bir araya gelerek birtakım sosyal ve insani paylaşımlara girebilmektedirler. Kurum dışında altın, para günlerinin düzenlenmesi, ev ziyaretleri, hasta ziyaretleri, düğün, nişan, sünnet doğum gibi özel günlerde birlikte hediye alıp toplu ziyaretler düzenleme, dini ve milli bayramlarda bir araya gelmeler, ailece görüşmeler, duygusal ilişkileri gibi informel ilişkiler geliştirilebilir.

2.2. SINİZM KAVRAMI

Sinizm kelime kökeni olarak felsefi temellere dayansa da sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde çalışma konusu olmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010). Sinizm bireyi kolay beğenmeyen, memnun olmayan, her olaya eleştirel yaklaşan, sürekli kendi menfaatlerini düşünen ve olumsuz düşüncelerle dolu varlıklar olarak

adlandıran bir düşünce akımıdır. Bu akımın özünde dürüstlük, adalet, içtenlik gibi olumlu kişilik özellikleri yer almaktadır. (Efilti, Gönen ve Öztürk, 2008).

Sinizm kavramı kökeni itibariyle antik Yunan'a Sokrates'in bir izleyicisi olan Antisthenes'e kadar gider. Ne var ki sinizmi özellikle yaşantısı ile popüler hale getiren, Antisthenes'in öğretisi olan Sinoplu Diyojen olmuştur. Bir ev yerine, bir fıçıda yaşayan Diyojen'in sokaklarda gün ışığında elinde bir lamba ile dolaşarak "(dürüst) adam arıyorum" dediği rivayet edilir. Burada henüz örgüt vurgulanmamakla birlikte, toplumun kurumları siniklerce pek saygı görmez ve hem sözlü olarak hem de davranışlarla küçümserler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Akt. Kutanis ve Dikili, 2010).

Sinizm kavramının kökenine ilişkin iki görüş vardır Birinci görüşe göre; Yunancası köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden türemiş olduğu ileri sürülmektedir. Sinik bireyler doğal bir yaşamı tercih etmekte, toplumsal kurallara uymamakta, giyimlerine dikkat etmeyip pasaklı bir şekilde gezinmekte ve uygarlığı küçümsemektedir. Dolayısıyla, bu tarz düşüncelerini dile getirdikleri ve alışmadık davranış sergiledikleri için "kyon" (köpek) metaforu siniklerin (kiniklerin) simgesi haline gelmiştir.

İkinci görüşe göre ise Atina yakınlarında bulunmakta olan siniklerin okulunun yer aldığı "Kynosarges" (gymnasiom) kelimesinden türemiş olabileceği ileri sürülmektedir(Gökberk, 2000; Hançerlioğlu, 1999).

Sinizm ile ilgili tanımlara bakıldığında; bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye "sinik" ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denmektedir (Erdost, Karacaoğlu, ve Reyhanoğlu 2007). TDK (Türk Dil Kurumu) Türkçe Sözlük'ünde, sinizm kelimesinin karşılığı olarak "kinizm" kelimesi verilmekte, "kinizm: insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan, bütün gereksinmelerden sıyrılarak bağımsız olarak erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm" olarak açıklanmaktadır (Türkçe Sözlük, 1988). Yine sinizm; insanların gizli, açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumudur. Kendi çıkarları uğruna başkalarıyla ilgilenme, işleri idare etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere negatif tutum ve davranışlara sahip oldukları anlaşılan siniklerin temel özellikleri şu şekildedir: (1. Sinikler insanların alternatifler karşısında seçim yaparken bencil davrandıklarını, onların güvenilir olmadıklarını ve davranışlarında tutarsız olduklarını düşünürler. 2. Psikolojik obje (kişi, örgüt, grup, toplum vb.) ile ilgili herhangi bir şey düşündüklerinde sıkıntı, tiksinti hatta utanç bile hissedebilirler. 3. Psikolojik obje ile ilgili deneyim yaşadıklarında olayları genellikle kendi yorumlarıyla anlatırlar ve alaycı mizah kullanırlar. 4. Psikolojik objenin dürüstlükten ve samimiyetten yoksun olduğu ile ilgili net söylemler içeren eleştirilerde bulunabilirler. 5. Yalan söyleme, başkalarını istismar etme, ikiyüzlü olma gibi olumsuz özelliklerin insanların temel karakteristikleri olduğunu düşünürler. 6. Çoğunlukla insanların yaptıkları davranışların ardında gizli niyetler olduğuna inanırlar (Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999; Akt. Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008)). Öğretmenlerin de bu özelliklere sahip olması eğitim sistemi açısından handikaplara yol açacağı gibi, öğrenci davranışlarını ve tutumlarını da olumsuz etkileyeceği söylenebilir.

2.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Sinizm kavramının örgütsel açıdan kavramsallaşmasında beş tane odaktan söz edilebilir: Bunlar; kişilik odağı, toplum/kurum odağı, mesleki sinizm odağı, işgören odağı ve örgütsel değişim odağıdır (Kutunis ve Dikili, 2010). Örgütsel sinizme ilişkin çok tanım yapılmış olmakla birlikte en yaygın kullanılan tanımlardan biri Dean vd. (1998) tanımıdır. Bu tanıma göre örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte karşı olan negatif tutumdur.

Başka bir tanıma göre örgütsel sinizm kavramı örgüte ilişkin “olumsuz duygu”, örgüte ilişkin “küçük düşürücü” ve “eleştirici” davranışta bulunma eğilimindeki inanç ve duyguları da kapsamaktadır. Örgüte ilişkin gizli ya da aleni bir şekilde yapılan sert eleştiriler, olumsuz inanç ve duygular örgütsel sinizm olarak tarif edilmektedir. Bu tanımdan yola çıkarak örgütsel sinizmin tutumsal bir olgu olduğu söylenebilir (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile karakterize edilen genel ve spesifik tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanıma göre, örgütsel

sinizm, “bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları”dır (Kutanis ve Dikili, 2010).

Naus, Iterson ve Roe (2007) örgütsel sinizm, iş çevresindeki sorunlu olaylara ve koşullara karşı örgüt üyelerinin kendilerini savunmalarının karşılığıdır.

Örgütsel sinizm tanımının kavramsallaşma aşamasında bazı temel zorluklar yaşanmaktadır. Yaşanan bu zorluk, yapının karmaşık ve bir süreç olma özelliğinden kaynaklanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Dean vd. (1998) örgütsel sinizmin üç boyutunu, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik negatif bir duygu, olarak açıklamaktadır. Bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimini belirtmektedir (Akt. Kutanis ve Çetinel, 2010).

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), örgütsel sinizmin tanımını yapan öncü araştırmacılardandır. Onlara göre örgütsel sinizm, işgörenin örgütüne karşı olumsuz tutumunu içeren üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte karşı olumsuz bir duygu beslenmesi ve bu inanç ve duyguyu kapsayan örgüte karşı küçümseyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimidir (Helvacı, 2013).

Türkiye’de örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar özellikle 2000’li yılların ikinci yarısında hız kazanmıştır. İlk olarak örgütsel sinizme ilişkin ölçek uyarlama çalışmaları (Erdost vd., 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kağan, 2008) daha sonra kavramın Türkçe alanyazına kuramsal olarak tanıtılması (Özgener vd., 2008; Kutanis ve Dikili, 2010) yapılan çalışmalar arasındadır. Altınöz ve arkadaşları (2011) örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi, Alan ve Fidanboy (2012) sinizm, tükenmişlik ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi, Balay ve arkadaşları (2013) örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi, Durak ve Akbaş (2014) ise kararlara katılma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

Günümüzde sinizme bakışın, klasik felsefede olduğu gibi, sadece erdeme ulaşma yolunda bir; “olma” davranışı şeklinde olmadığı yapılan çalışmalardan anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizm klasik felsefi anlayışının aksine son derece karmaşıktır. İçerisinde kişilikten, nesnel çalışma ortamına kadar çok sayıda

belirleyiciyi bulundurmakta ve yine çok sayıda sonucu ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel sinizmin yapı ve süreç olarak karmaşıklığı, konu ile ilgili araştırmalarda bir kavram olarak tanımlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum hem kendi içinde örgütsel sinizmin karmaşıklığı ve katmanlılığından, hem de sabit bir durum yerine bir süreç olmasından kaynaklanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Örgütlerde sinik manzaranın ortaya çıkmasında dört temel unsur etkili olmaktadır. Bunlar (Özgener vd., 2008): Kişinin kendisinin ya da diğer insanların gerçekçi olmayan yüksek beklentiler oluşturmasıdır. Beklentiler karşılanmadığında engellenme ve yenilgi duygusu meydana gelmektedir. Bunun sonucunda da kişiler başkaları tarafından aldatılmış, ihanete uğramış, kullanılmış olma duygusuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu yüzden sinikler enayi ve bön olarak görülebileceklerinden korkmaktadırlar. Kişinin kendisinin veya başkalarının yaşamış olduğu hayal kırıklığı tecrübesi sonucunda meydana gelen engellenme ve yenilgi durumudur. Aşağılanma ya da kendisini aşağılama duygusu nedeniyle ortaya çıkan hayal kırıklığıdır. Hatta sinikler politikacılar, yöneticiler, bankalar, sendikalar, medya gibi genel sisteme karşı hayal kırıklığını da dile getirebilmektedirler. Kuşkuculuk gibi sinizm de şüpheye dayanmaktadır. Fakat büyük fark siniklerin şüphesinin kuşkucuların şüphesinden daha derin ve ciddi olmasıdır. Çünkü siniklerin şüphesi kişilerin niyetleri, samimiyet ve dürüstlükleriyle ilgilidir. Kısaca sinizm, insanların istikrarsız, dostça ve güvenilir olmayan bir dünya ile uğraştığı bir olgudur.

2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizmi önceki yaklaşımlara göre daha kavramsal bir hale getiren Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998)'e göre üç boyutlu bir yapı söz konusudur. Bu boyutlar (Akt. Yavuz ve Bedük, 2016): Örgütün “dürüstlükten yoksun” olduğu inancını ifade eden bilişsel boyut, Örgüte karşı hissedilen olumsuz duyguların oluşturduğu duygusal boyut, Bu inanç ve duygulara bağlı olarak sergilenen davranışları ifade eden davranışsal boyuttur.

Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı bilişsel boyut, olumsuz duygular, duygusal boyut ve sergilenen davranışlar da davranışsal boyut olarak adlandırılmıştır. Bu kapsam daha sonra yapılan araştırmaların birçoğunda kullanılmıştır. Kişilerin taşıyıp getirdiği inanç, tutum ve değerler iş ile ilgili

tavırlarını, davranışlarını ve örgütsel ilişkilerini etkileyeceğinden örgütsel sinizm kavramı için oldukça önemlidir. Örgütsel sinizm de tutum gibi inançla başlayan ve büyük olasılıkla da davranış ile sona eren düşünce-davranış sürecinin bir kısmıdır (Kalağan, 2009).

Tutumlar, üç bileşenden oluşurlar. Bunlar tutumun; bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenleridir (Özkalp ve Kırel, 2010; Robbins ve Judge, 2012). Bu bileşenler birbirinden bağımsız değildirler, karşılıklı olarak birbirlerini etkiler, etkilenir ve aralarında bir tutarlılık söz konusudur (Özkalp ve Kırel, 2010).

Bir tutumun bilişsel bileşeni; inançlar, fikirler, bilgiler ve bireyin sahip olduğu enformasyondan meydana gelir (Robbins vd., 2013). Tutumun bilişsel bileşeni, kişinin genellikle çevresindeki uyarıcılara ilişkin olarak yaşadığı deneyimlerden kazandığı bilgi birikimi ve bireyin tutum nesnesi hakkındaki inançlarından oluşur (Güney, 2011). İnançlar bireyin kendi dünyalarının bir yönü ile ilgili alanların ve tanımların meydana getirdiği sürekli duygular ağıdır. İnançlar; bilgi kanaat ve imanı kapsayan bir psikolojik olaydır ve çoğu zaman bireysel ilkelerin kaynağı haline gelirler (Eren, 2006).

Tutumun duygusal bileşeni, tutumun duygusal ya da hislerle ilgili kısmıdır (Robbins vd., 2013). Bireyin tutum nesnesine ilişkin duygu ve değerlendirmelerinden oluşur (Özkalp ve Kırel, 2010). Duygular birine veya bir şeye yöneltilen güçlü hislerdir. İnsanlar kızgınlık, küçük görme, coşku, haset, korku, asabiyet, hayal kırıklığı, utanma, mutluluk, nefret, umut, kıskançlık, neşe, sevgi, gurur, şaşırma ve hüzn gibi birçok olumlu ya da olumsuz duygulara sahiptirler (Robbins ve Judge, 2012). Kişi tutum nesnesini olumlu olarak değerlendirir ve tutum nesnesinden hoşlanırsa, tutum nesnesine karşı olumlu duygular besler; kişi tutum nesnesini olumsuz olarak değerlendirir ve tutum nesnesinden hoşlanmazsa tutum nesnesine karşı olumsuz duygular geliştirir (Gürüz ve Temel, 2013). Okullarda da tür öğretmenlerin bulunması öğrencilere ve örgüte zarar verebilir. Çünkü öğrenciye karşı geliştirilecek bir ön yargı, o öğrencinin akademik başarısını ve okul içi ilişkilerini olumsuz etkiler. Ayrıca, örgüt içi iletişimde de bu tarz tutumlar uzaklaşma ve yabancılaşmaya neden olabilir.

2.3.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, insan davranışlarına ve bu davranışların içerdiği samimiyet ve iyiliğe karşı inançsızlık yoluyla oluşmaktadır. Sinik bireyler göre içinde buldukları örgütlerde dürüstlük, adalet, samimiyet gibi kavramlar olmadığından örgüt tarafından sürekli bir ihanete uğrama inancı var olmaktadır. Diğer taraftan sinikler, içinde yer aldıkları örgütlerde bu ilkeler göz ardı edildiği için ahlaksız davranışların norm haline dönüştüğünü, başkalarının davranışlarının tutarsız olduğunu ve başkalarına güvenilemeyeceğini, kendileri için bir şey isteme nedenlerini sadece kendilerinin bilmesi gerektiğini düşünmektedirler (O'Hair ve Cody, 1987; Dean vd., 1998; Akt. Yavuz ve Bedük, 2016).

Çalıştıkları örgütte sinik tutuma sahip bireyler, örgütlerin hazırladığı resmi bildirgeler işgörenler tarafından ciddiye alınmaz, örgütteki bireyler yalan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler, örgütlerdeki insan davranışları istikrarsız ve güvenilir nitelikte olur ve örgüt içindeki ilişkileri kişisel çıkarlara bağlı olur. Çalışanlar çıkarları uğruna samimiyet, doğruluk, dürüstlük, içtenlik gibi değerleri feda edebilecek ve vicdana, ahlaka uymayan davranışlarda bulunabileceklerdir (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

Bilişsel boyut sinik bireyin örgütte bir takım olumsuzluklar olduğunakendini inandırması; başka bir deyişle zihinsel bir kavrayışla, olumlu bir şeylerolduğuna inançsızlığıdır. Bu durum bir takım duygusal tepkilere yol açmaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, sinik inançlarla bağlantılı düşüncelerden kaynaklanan yoğun duyguları kapsamaktadır (Brandes, Das ve Hadeni, 2006; Akt. Helvacı, 2013). Okulda da bilişse boyut sinik öğretmenlerin de bir takım duygusal tepkilere yol açabilir. Çıkarları uğruna olumsuz davranışlar sergileyebilirler. Ahlaka, vicdana uymayan davranışlarda bulunabilirler. Bu da öğrenciye, eğitime ve örgüte telafisi mümkün olmayan zararlar verebilir.

2.3.2. Duyuşsal Boyut

Örgütsel sinizm, sinik inançlarla ilişkili düşüncelerden kaynaklanan yoğun duyguları da kapsamaktadır. Sinik tutuma sahip kişileri sadece örgütlerine ilişkin inançları olan kişiler olarak değerlendirmek eksik olacaktır. Çünkü bu kişiler aynı zamanda örgütlerinde kuvvetli duygular yaşayan kişilerdir. Bu yüzden örgütsel

sinizmin ikinci boyutunu duyuşsal boyut oluşturmaktadır (Dean vd., 1998; Brandes ve Das, 2006; Akt. Yavuz ve Bedük, 2016). Izard (1977)'a göre sinik tutumları belirlemede dokuz temel duygu önemlidir. Bunlar; ilgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-őaőkınlık, acı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tiksınme-nefret, hor görme-küçümseme, korku-dehşet, utanç-aşağılama olmak üzere yumuőak veya sert Şekilde ifade edilen duygulardır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda da Izard'ın belirttiği bu dokuz temel duygudan bazılarına rastlamak mümkündür. Örneğin, sinik bireyler örgütlerine karşı kızgınlık, küçümseme gibi duygular hissedebilirler. Hatta örgütü düşündüklerinde kendilerini tiksınme, nefret, utanç duyguları içinde bulabilir, örgütün eksik yönlerini bulduklarında kendilerinin örgüte olan üstünlüklerinden dolayı gizli bir zevk bile hissedebilirler (Izard, 1977; Dean vd., 1998; Akt. Yavuz ve Bedük, 2016).

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu bu birkaç duyguyu kapsamaktadır. Örneğin sinikler, örgütlerine yönelik öfke ve küçümseme hissedebilirler. Ayrıca sinikler kendi örgütlerini düşündüklerinde üzüntü, nefret ve hatta utanç hissedebilirler (Dean vd., 1998; Akt. Yavuz ve Bedük, 2016). Öğretmenler de okulda bu tarz tutumlar sergilemeleri durumunda okul örgütü açısından bir tehdit unsuru olacaktır.

2.3.3. Davranışsal Boyut

Olumsuz ve küçümseyici davranış eğilimleri gösteren örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyut, bilişsel ve duyuşsal aőamalardan geçmiş olan bireyin olumsuz his ve düşüncelerini davranışlarına yansıtma sürecini ifade etmektedir. Bu boyuttaki sinik bireyde görebileceğimiz davranış özellikleri arasında değişime karşı olumsuz bir tutum sergilemeleri, örgütü eleştiren, küçümseyen tavır içerisinde bulunmaları, örgüte karşı Őikayette bulunmaları sıralanabilir (Özgener vd., 2008).

Sinik davranışlar sergileyen çalışanların en çok baővurdukları Şey alaycılıktır. Sırıtmaya, alaycı gülümseme, dudak bükme, bilgiç bakışlar çalışanların sinik davranışlarını iletme için kullandıkları sözsüz davranış biçimleri arasında yer almaktadır. Gelecekteki eylemlere ilişkin planlar ile ilgili kötümser tahminler yapabilirler. Örneğin; “biz bu işleri çok gördük, bu işleri iyi biliriz” bakıőlarıyla küçümseyici bir tavır içerisinde sinik tutumlarını davranışlarına yansıtabilirler (Dean

vd., 1998; Akt. Kutanis ve Dikili, 2010). Öğretmenlerinde değişime karşı olumsuz bir tutum sergilemeleri, örgütü eleştiren, küçümseyen tavır içerisinde bulunmaları ve örgüte karşı şikayetçidavranışlar yansıtmaları okul örgütlerinde sorunlara yol açabilir. Bu yüzden öğretmenlerin sergileyeceği tutumlar davranışsal boyutta örgüt iletişimi için son derece önemlidir.

2.4. Örgütsel Sinizmin Düzeyleri

Örgütsel sinizmin farklı düzeyleri vardır. Bu alt bölümde bu düzeyler üzerinde durulacaktır. Bu düzeyler kişilik sinizmi, toplumsal/örgütsel sinizm, çalışan/işgören sinizmi, mesleki sinizm ve örgütsel değişim sinizmidir.

Alanyazında örgütsel sinizm düzeyleri; kişilik (genel) sinizmi, toplumsal (sosyal) sinizm, iş gören (çalışan sinizmi), örgütsel değişime yönelik sinizm ve meslek (iş) sinizmi olarak sınıflandırılmaktadır (Abraham, 2000; Dean vd., 1998; Akt. Yavuz ve Bedük, 2016). Söz konusu örgütsel sinizm düzeyleri aşağıda sırasıyla ele alınmıştır.

2.4.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi yaşayan bireyler insan davranışlarını negatif bir şekilde algırlar. Onların bu özellikleri doğuştan gelir ve değişmez. Diğer insanlara karşı derin bir güvensizlik duyar, dünyanın dürüstlükten ve insancıl duygulardan uzak, bencil insanlarla dolu olduğunu düşünür. Sinikler “Sana ne olduğu, senin başına ne geldiği kimsenin umurunda değildir; insanlar bir yarar ya da avantaj elde etmek için adaletsiz işler yapmaktan geri kalmaz; birisi bana iyi bir şey yaptığında acaba arkasındaki gerçek neden ne diye merak ederim” şeklinde düşüncelere sahiptir. Bu düşünceler de kırgınlık, gücenme, manipülasyon gibi duygu ve davranışlarla sonuçlanır. Kişilik sinizmi yaşayan siniklerin düşmanlığı, kendilerini kabalıkla, alaycılıkla gerekçesiz eleştirilerle adeta şarj etmektedir. Bu hiddet, sinikleri yalnız ve toplumsal destekten mahrum bırakmaktadır (Abraham, 2000).

Kişilik sinizmi yaşayan bireyler diğer insanları bencil, insancıl duygulardan yoksun olarak görür, onların hareketlerinin ardındaki “gerçek” amaçlarını sorgular, insan ilişkilerine güvenmez ve her zaman bir zarar göreceğini düşünerek tetikte

bekler. Düşük egoya sahip ve çevrelerine karşı güvensizdirler. Birçok çalışanın mutlu ve iş memnuniyeti sağladığı örgütler bile kişilik sinizmi yaşayanların ulaşılmaz standartlarına ulaşmakta başarısız olabilmektedir (Dean vd., 1998; Akt. Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Kişilik sinizmi bazı araştırmacılar tarafından genel sinizm ile bir tutulmuştur ama kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Kişilik sinizmi bireyin kendisinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm daha çok dış etkenlerden kaynaklanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Kişilik sinizmi yaşayan bireylerin bu tutumlarının değişmesinin çok zor olduğu da yapılan çalışmalar tarafından desteklenmektedir (Dean vd., 1998). Ayrıca Abraham (2000) yaptığı çalışmada kişilik sinizminin örgütsel sinizmin güçlü bir sebebi, öncülü olduğunu da salık verir.

Eisinger (2000)'e göre sinik kişi, davranışının tamamen kendi çıkarları için motive edilmiş olduğuna inanan kişidir. Kişilik sinizminde, dünyanın sosyal ilişkilerde doyumsuz, sahtekâr, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğu genellemesine dayalı olan başkalarına karşı derin bir güvensizlik söz konusu olmaktadır (Abraham, 2000). Bireyin kişiliği kalıtım yoluyla taşınan bir takım özellikler yanında, yaşam boyunca deneyimlenen çevresel etkenlerle beraber şekillenmektedir. Bu açıdan bakıldığında sinizmin, kişilik özelliklerinin de etkisi ile sosyal yaşantı içinde çeşitlendiği görülmektedir. Kişilik sinizmine sahip öğretmenler bu anlamda öğrenci odaklı olmaktan çıkarak kendini tatmin etmeye çalışacaktır. Öğrenci odaklı bir eğitimden uzaklaşmak, öğrenimin kazanımlarını olumsuz etkileyebilir. Öğrencilere zarar verebilir.

2.4.2. Toplumsal/Örgütsel Sinizm

Bu sinizm düzeyi toplumla birey arasındaki toplumsal sözleşmenin ihlal edilmesiyle ortaya çıkar. Bu ihlal aynı zamanda toplumla birey arasındaki karşılıklı güvenin de azalmasına neden olur. Gelecekle ilgili umutsuz oldukları için kısa vadeli amaçlar daha çok ilgilerini çeker, işle ilgili faaliyetlere “benim işime yarar mı?” düşüncesiyle yaklaşır. Bu da faaliyetlere katılım oranını düşürür. Sinikler; diğer insanları kıskanır, onlarla alay eder, başarılarını şansa ya da kurdukları “ilişkilere” bağlarlar.

Toplumsal sinizm yaşayan çalışanların, çalıştıkları örgüte olan güvensizlikleri topluma da sirayet etmiştir. Toplumsal sinikler çalıştıkları örgütleri taraflı olarak değerlendirme eğilimindedirler ve bir gelişme olduğunda, bunun sonucunun kötü olmasını beklerler. Bu yüzden, örgütteki gelişmeler olumlu olsa bile beklentilerin karşılanmadığı iddiasındadırlar (Abraham, 2000).

Toplumsal/örgütsel sinizm yaşayan bireyler toplumla, çalıştığı örgütle hatta kendisiyle ilgili bir hayal kırıklığı yaşar. Bunun da toplumun ya da örgütün verdiği sözleri tutmamasından hatta bireyin yaş, eğitim, cinsiyet, gelir gibi demografik özelliklerinden kaynaklandığını ileri sürerler.

Toplumsal/örgütsel sinizm yaşayan bireylerin toplumla ilgili olan hayal kırıklıkları, onların dikkatlerini işlerinin olumsuz yanlarına vermelerine böylece iş hayatında şüpheci ve tedbirli olmalarına neden olmaktadır. Yalanlar ve aldatmacalar hayatın her alanında ve iş ortamı da bir istisna değildir. Bu açıdan bakıldığında toplumsal/örgütsel sinizm ile kişilik sinizminin benzer olduğu söylenebilir ama toplumsal/örgütsel sinizm toplumdan kaynaklanırken, kişilik sinizmi doğuştan gelir ve değişmez bir kişilik özelliğidir (Dean vd., 1998).

Abraham (2000), toplumsal sinizmin birey ve toplum arasındaki toplumsal sözleşmenin ihlalinin bir ürünü olarak görülebileceğini belirtmektedir. Ayrıca, toplumsal siniklerin, yaşamış oldukları problemlerin sorumlusu olarak suçladıkları sosyal ve ekonomik örgütlere yabancılaştıklarını (uzaklaştıklarını) vurgulamaktadır. Okullarda da toplumsal sinik öğretmenlerin eğitim yoluyla kazandırılması öngörülen hedef ve kazanımların verilmesinde öğrencilere zararları olabilecektir.

2.4.3. Çalışan/İşgören Sinizmi

Örgütsel sinizm türlerinden biri olan iş gören sinizmini, Andersson (1996) tanımlamış ve psikolojik sözleşme ihlalleri çatısı altında ele almışlardır. Andersson (1996), iş gören sinizmi; “engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığıyla nitelenen genel ve özel bir tutum olmanın yanı sıra bir kişi, grup, ideoloji veya kurumlara yönelik negatif duygular ve güvensizlik” olarak tanımlamaktadır. Yine Andersson (1996), iş gören sinizmini psikolojik sözleşme ihlalleri çatısı içinde ele alarak bir model oluşturmuştur. Bu modelde; tüm iş çevresi, örgütsel özellikler ve rol belirsizlikleri gibi genel işyeri özelliklerinin psikolojik sözleşme ihlali algılarına

götüreceği, psikolojik sözleşme ihlallerinin de çalışan sinizmine yol açacağını ileri sürülmektedir.

Robinson, Sandra, Matthew, KraatzveRousseau (1994), psikolojik sözleşmelerin sübjektif olarak düzenlenen yükümlülüklerin sınırsız bir toplamı olarak anlaşılması gerektiğini belirterek, psikolojik sözleşmeyi “ tarafların karşılıklı yükümlülükleri veya ödeme için vaat edilenlerle ilgili inançlar” olarak tanımlamaktadır. Bu sözleşme bir sözün bazı şekillerde verilmiş olduğu inancından oluşmaktadır ve sözleşmenin hüküm ve şartları her iki tarafça kabul edilmiştir. İş gören sinizmine neden olan psikolojik sözleşme ihlalleri de kabul edilen bu hüküm ve şartların ihlallerinden kaynaklanmaktadır. Bu durumda bir örgütte çalışan iş görenler beklediklerini ya da hak ettiklerini alamadıkları zaman, psikolojik sözleşme ihlali olduğu algısına kapılarak olumsuz bir tutum olan iş gören sinizmini yaşayabilmektedirler.

Çalışanların sinizm tutum çeşitli araştırmalara konu edilmiştir. Söz gelimi Mirvis ve Kanter (1991) yaptıkları çalışmada işgörenlerin yüzde 48’inin sinizm yaşadığı ifade etmişlerdir. Ayrıca Reichers, Wanous ve ve Austin (1997) da çalışmalarında, işgörenlerin %53’ünün yüksek düzeyde sinizm yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu çalışmalar incelendiğinde, sinizmin örgütlerde yaygın bir tutum olduğu söylenebilmektedir. Okullar açısından bakıldığında sinizm yaşayan öğretmenlerin öğrenciye, eğitime ve de dolaylı yoldan ülkeye zarar verdiği söylenebilmektedir.

2.4.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi; başarısız olmuş değişim çabalarına bir tepki, gelecekte başarı elde etmek için yapılan çalışmalar hakkında sürekli bir kötümserlik, değişim ajanlarının tembel ve yeteneksiz olduğuna dair inançları kapsamaktadır. Değişimi gerçekleştirenler çok iyi niyetli olsa ya da çalışanlar için elinden gelenin en iyisini yapsa bile işgörenler sinizm yaşayabilir (Reichers, vd., 1997; Akt. Balcı, Öztürk, Polatcan, Saylık ve Bil, 2016). Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi çerçevesinde, çalışanlar yöneticilerin örgütsel performansı artırmanın yollarını aramada sorumluluklarını yerine getirmediğini düşünür. Değişim çabaları başarısız olduğunda işgörenler hayalkırıklığı yaşar ve kendilerini aldatılmış hissederler. Bu

durum, iş memnuniyetsizliğine ve yabancılaşmaya yol açar. Gelecekteki değişim çabalarının da başarısız olacağı hakkındaki kötümser düşünceler, çalışanların bir daha hayalkırıklığı yaşamamak için savunma mekanizması geliştirmelerine neden olur (Abraham, 2000).

Wanous, Reichers ve Austin (2000) ise örgütsel sinizmi “değişim yapmaktan sorumlu olan kişilerin yetersiz ve isteksiz ya da her ikisiyle suçlanması sonucu değişim çabalarının başarılı olması ile ilgili karamsar bir bakış açısı” olarak tanımlamaktadır. Yine de örgütsel değişim çabalarında bulunan yöneticiler iyi niyetli olsa bile örgütsel değişim sinizmin yaşanabileceği de bir gerçektir (James, 2005).

Stanley, Dean, Meyer ve Topolnytsky (2005) değişim odaklı sinizm kavramını geliştirmişlerdir ve değişim odaklı sinizmi; çalışanların, yönetimin söylenen ya da ima edilen sebepler dışında başka nedenlerle yaptığı değişim çabalarına katılma konusunda isteksiz olmaları olarak tanıtmışlardır.

Örgütsel değişim sürecinde yöneticilerden bazı tipik davranışlar beklenir. Önce yönetim, öngörülen değişiklikleri çalışanlara açıklar ve değişimin olası negatif sonuçlarından bahsederek bu konu da garanti verir. Bunu yapmalarının sebebi çalışanların değişimi desteklemeleri ve karşı çıkmamalarıdır. Eğer zamanla yönetimin verdiği sözlerin, açıklamaların doğru olmadığı ortaya çıkarsa; bazı çalışanlar örgüte, değişimin liderlerine, örgütsel değişim çabalarına karşı sinik tutum geliştirebilir. Bu sürece bakıldığında, örgütsel değişim sinizmi; gelecekteki değişim çabalarına karşı bir kötümserlik ve umutsuzluk olarak tanımlanabilir (Thompson, Bailey, Worley ve Williams, 2000’den Akt. Türköz, Polat ve Coşar, 2013).

Örgütsel değişim sinizmi vardiyalı çalışan, alınan kararlar katılmayan, örgüt faaliyetleri hakkında bilgilendirilmeyen çalışanlarda daha fazla görülür (Dean vd., 1998; Yavuz ve Bedük, 2016).

Wanous, Reichers ve Austin (2000)’ne göre örgütsel değişime yönelik sinizm, kişilik temelli negatif duygulardan kaynaklanan bir eğilim (yatkinlik) değil, daha çok karara katılma, yeteneksiz liderlik uygulamaları, önceki yaşanan değişim miktarları gibi örgütsel faktörlerden kaynaklanan öğrenilmiş bir tepkidir. Bu örgütsel faktörleri üç başlık altında toplamak mümkündür: Daha önce yaşanan değişim miktarı: Örgütsel değişime yönelik sinizmin bir yönü değişim çabalarının başarılı olması konusunda kötümserlikle ilgilidir. Değişimden sorumlu olanların etkin rolü:

Bu rol değişimden sorumlu olanların bilgi sağlama, etkin dinleme, erişilebilir olma, ilgi gösterme vb. gibi becerileri ile ilgilidir. Eğer sorumluların bu becerilerde yetersiz olduğu düşünülürse başarısız değişimden sorumlu tutulacakları yüksek ihtimaldir. Çalışanları karara katma: Yöneticilerin çalışanları değişimle ilgili kararlara katma miktarının artması, onlara yönelik suçlamayı azaltmaya hizmet etmektedir (Wanous, Reichers ve Austin, 2000).

Bu bağlamda iş görenler arasındaki sinizm tutumlarının nedenleri olan örgütsel faktörler üst yönetim tarafından belirlenmekte ve etkilenmektedir. Örgütsel değişime yönelik olarak sinik olan insanlar; karar alma ve karara katılma şansından yoksun olduklarını, işyerindeki işlerin gidişatı hakkında haberdar edilmediklerini, yönetici ve temsilcilerin soruları cevaplama ve iletişim konusunda gevşek davrandıklarını hissettiklerini belirtmektedirler. Buna göre sinizm hayal kırıklığına uğraticı veya karmaşık olaylardan anlam çıkarıcı bir girişim olabilir (Reichers, Wanous ve Austin, 1997).

2.4.5. Mesleki Sinizm

Hizmet sektöründe çalışan bazı işgörenler müşterilerle olan stresli iletişimlerin sonucu psikolojik olarak zorlanır ve fiziksel olarak da tükenir. İnsanlara yardıma yönelik mesleklerde; dialoglar daha çok sorunlar üstüne olur, müşterilerden gelen çoğu dönüt negatiftir ve başarısızlıklar abartılır. Örneğin, polisler; yoksulluk, mahrumiyet, sefalet içinde yaşayan, yaşam koşulları iyi olmayan ve bunlardan dolayı düşmanca bir tavır takınan insanlarla sık sık yüz yüze gelir. Uçuş görevlileri sürekli cana yakın ve sevimli görünmekten yorulurlar, istekleri bitmeyen kaba yolcuların saygısızlıklarından muzdariplerdir. Bu tür deneyimler, çalışanları kendilerini geliştirmekten ve belli yeterliliklere ulaşmaktan alıkoyar. İşgören ne kadar çabalarsa çabalasın, elinden geleni her şeyi yapsa bile bunların boşa olduğuna inanır. Zamanla müşterilerden gelen tüm bu itiraz, hakaret ve başarısızlıklar tükenmelerine yol açar (Abraham, 2000).

Araştırmacılar belli mesleki özelliklerin işgören sinizmine olan etkileriyle ilgilenmiş, mesleki sınırlar içerisinde herhangi bir genelleme yapmamışlardır. İşyerindeki sinizm ile ilgili yapılan ilk çalışmalar daha çok emniyet, sosyal hizmet ve tıp alanlarında yapılmıştır (James, 2005). Dean, Brandes ve Dharwadkar'a (1998)

göre ise vardiyalı çalışan, karakolda görev yapan, işle ilgili istemediği detaylarla uğraşan çalışanlarda mesleki sinizm görülme olasılığı fazladır(Akt. Akyüz ve Yurduseven, 2014).

Mesleki sinizm yaşayan çalışanlar zamanla hissizleşmeye, yabancılaşmaya, katı yürekli olmaya ve insani duyguları kaybetmeye başlarlar. Hatta empati duygularını kaybeder, müşterilerinin duygu ve hassasiyetlerini göz ardı etmeye başlar ve çıkan problemlerden dolayı müşterilerin kendilerini suçlarlar. Böylece negatif ve bunaltıcı duygulara karşı kendilerini korurlar, müşterileri aşağılayıcı sözlerle etiketlerler ve müşterilerle iletişimlerini en aza indirirler.

Meslek sinizminin bir başka kaynağı kişi-rol çatışmasıdır. Kişi rol çatışması genellikle bireyin değerleri ile örgütün değerlerinin uyuşmamasından kaynaklanmaktadır. Çocuk bakıcıları, sekreterler, vergi toplayanlar vb. gerçek hislerini yansıtmadan işlerini yapmak durumundadırlar. Mesleki sinizm zamanla yerini bıkkınlık, meslekten tiksineye bırakır; çünkü çalışanlar sürekli ticaretleştirilmiş yüzlerini gösterdikleri yalancı yüzleri ve bastırdıkları gerçek yüzleri arasında kalır ve kendilerini ikiyüzlü hissederler (Abraham, 2000). Öğretmenlerin de mesleki sinizm yaşamaları geniş bir kitleyle iletişim halinde oldukları düşünüldüğünde olabilecek bir durumdur. Kişisel özellikleri temelinde değerlendirildiğinde okul örgütlerine verebilecekleri bu zararın önlenmesi için kişilik gelişimi eğitimlerinin okullarda verilmesinin fayda sağlayacağı söylenebilir.

2.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütlerin değişen koşullara uyum göstermeleri, yüksek performansta devamlılığını sağlar. Ancak işgörenlerin örgüte karşı güvensizlik, örgütü kötüleme ve yöneticilere olumsuz eleştiride bulunma gibi sinik tutumlu davranışlar göstermesi örgütün koşullara uyum gösterebilme kabiliyetini geliştirmesini engellemektedir. Bu durumda sinik işgörenler hem kendisini hem örgütünü olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu nedenle, sinik işgören tutumlarının örgütlerce fark edilip iyi yönetilmesi önem arz etmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).Okullarda da okul yöneticilerine bu konuda büyük görev düşmektedir. Şöyle ki çatışma çözme becerisi gelişmiş, yetkin ve doğru iletişim kanalını oluşturabilmiş okul yöneticilerinin örgütsel sinizmi önleme konusunda daha başarılı olacağı düşünülebilir.

Sinik tutuma sahip işgörenler, örgütün dürüstlüğüne olan inançlarını yitirdiğinde örgütün refah düzeyinin artması için çalışmayacaklardır. Bu durumda örgütsel sinizm, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık duygularının azalmasına neden olacak ve diğer yandan iş memnuniyetsizliğine ve işe yabancılaşmaya neden olacaktır (Abraham, 2000). Öğretmenlerin de okula karşı yabancılaşmasına neden olacaktır.

Sinizmin olumsuz çıktıları yanında hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçları da vardır. Sinik işgörenler, örgütteki karar vericilerin kişisel çıkarlarına veya hileli davranışlarına karşı fikirlerini açıkça ifade edebilirler. Düşüncelerini açıkça ifade edebilen işgörenler, örgütleri için “vicdanın sesi” görevini üstlenmektedirler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Akt. Akyüz ve Yurduseven, 2014).

Örgütsel sinizmin örgütsel sonuçları iş tatmini, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık olmak üzere beş ana ekseninde değerlendirilmektedir.

İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm: Konuyla ilgili yapılan araştırmalar (Abraham, 2000; Chrobot-Mason, 2003; Eaton, 2000; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Reichers, Wanous ve Austin, 1997; Wanous, Reichers ve Austin, 1994; Akt. Karacaoğlu ve İnce, 2013) çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının yüksekliğinde, iş tatmini düzeyinde de azalma olduğunu göstermektedir. Çalışma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki mevcuttur.

Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm: Maslach ve Jackson (1981), tükenmişliğin göstergesi olarak duygusal tükenme ve sinizme işaret etmektedir. Bu açıdan duyarsızlaşma sinik tutum ile eşdeğer görülmektedir. Örgütsel sinizm ile duyarsızlaşmanın farkı, örgütsel sinizmin geniş bir çerçevede örgüte yönelik olumsuz bir tutum olmasıdır (Ercan, 2019).

Örgütsel Bağlılık ve Sinizm: Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda (Abraham, 2000; Chrobot-Mason, 2003; Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999; Eaton, 2000; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Turner ve Valentine, 2004; Wanous, Reichers ve Austin, 1994; Akt. Karacaoğlu ve İnce, 2013) örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Çalışma sonuçları, çalışanların örgütsel sinizm

tutumu arttığında örgüte olan bağlılıkları azaldığını göstermiştir (Akt. Yavuz ve Bedük, 2016).

Yabancılaşma ve Sinizm: Çalışma hayatında yabancılaşma, çalışanın işini anlamsız bulması, kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz ve ümitsiz hissetmesi şeklinde ortaya çıkan tutumdur. Yabancılaşma kavramı bu açıdan örgütsel sinizm kavramının sonuçlarıyla ilişkili görünmektedir. Abraham (2000)'a göre örgütsel sinizm düzeyi artıkça, işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Sinizm: Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki çok sayıda araştırmaya konu edilmiştir (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Turner ve Valentine, 2001; Akt. Karacaoğlu ve İnce, 2013). İki değişken arasında, bazı araştırmalarda ilişki tespit edilmişken, bazılarında ise bir ilişki bulunamamıştır.

2.5.1. Psikolojik, Fizyolojik ve Davranışsal Sonuçlar

Sinik tutum gösteren bireylerin öfke, küskünlük, acımasızlık şeklinde savunmacı davranışlara meyilli oldukları araştırmalarda gösterilmiştir (Brandes, 1997). Bu türlü davranışlar, kısaca sinik tutum bir kişilik özelliği olarak kalır veya sürekli yaşanırsa bireyde bir takım fizyolojik ve psikolojik sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Sinizm tutumunun psikosomatik ve somatik sorunlara neden olduğu araştırmalarda tespit edilmiştir (Costa, Zonderman, McCrae ve Williams, 1986). Eaton (2000)'a göre sinik tutum fizyolojik olarak strese bağlı rahatsızlıklar, kalp ve damar hastalıkları riskini arttırabilmektedir. Ayrıca sinizmin, obezite, sigara ve alkol bağımlılığıyla ilişkili olduğu da tespit edilmiştir (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

2.6. İnfornel İletişim ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Farklı duygulara, değer yargılarına ve inançlara sahip kişilikler bütünü olan (Aytürk, 1999) örgütün, can damarı iletişimdir (Gökçe, 2001). Bu nedenle iletişim olmadan örgütün varlığından bahsetmek güçtür. Örgüt içi iletişim genel anlamda ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; dikey, yatay ve çapraz iletişimi de içinde barındıran formel iletişim ile herhangi bir kural, zaman ve mekana bağlı olmayan infornel

iletişimdir. Herhangi bir resmiyet taşımayan informal iletişim daha çok aynı kademedeki bireyler arasında gerçekleşir.

Yapısal bir olgu olan sinizm genel anlamıyla örgüt içerisindeki bireylerin örgüte karşı geliştirdikleri olumsuz tutumdur. Mirvis ve Kanter (1986)'a göre içerisinde örgüte karşı birçok olumsuzluk barındıran sinizm, sağlıklı bir iletişim kanalıyla azaltılabilir. Bu nedenle örgüt içerisindeki olumsuz tutum ve davranışların azaltılmasında ve hatta yok edilmesinde örgüt içi etkili iletişimin önemi büyüktür.

Sinik davranış ve tutum sergileyen örgüt üyelerinin, yöneticiye daha rahat ulaşabilmesi örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışların azalmasına katkı sağlayabilir. Bireylerin yöneticiye daha rahat ulaşabilmesinin yolu da ancak informal iletişimden geçmektedir. Örgüt üyeleri duygularını en iyi informal iletişimde ifade edebilirler. Çünkü formel iletişimde bireyler yöneticilerine karşı kendilerini rahat ve samimi bir şekilde ifade edemezler. Süregelen bu durumun sonucunda da örgüt üyesinin örgüte yönelik olumsuz tutumları daha da artabilir. Bunun önüne geçebilmek için örgüt yöneticileri sinik bireylerle formel iletişimden ziyade, informal iletişimi daha fazla kullanmalıdır. Bu durum eğitimin temel yapısı olan okullar için de geçerlidir. Okul yöneticisi ve öğretmenler arasındaki iletişim kanalları ne kadar az bürokrasi içerir, okul yöneticisiyle ne kadar kolay iletişim kurulabilirse öğretmenler de kendilerini o kadar önemli ve rahat hissedeceklerdir.

Örgüt içerisindeki coşkulu ve iyimser yapıya zarar veren sinizmin azaltılması için örgüt üyelerinin informal yollarla örgüt içi karar alma süreçlerine katılmaları sağlanmalıdır. Bu sayede gelecekte örgütle ilgili umudunu kaybeden çalışanların, örgüte aidiyet duyguları artacaktır. Çevik (2018) tarafından okullarda yapılan bir araştırmada, okul yöneticilerinin karar alma süreçlerine öğretmeni dahil etmesinin örgütsel sinizmi azalttığı, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ise arttırdığı görülmüştür. Bu nedenle okul için alınacak kararlarda veya planlanan etkinliklerde öğretmen ve diğer personellerin görüşlerinin alınması, onların okulu sahiplenmelerini ve okul için ekstra çaba sarf etmelerini sağlayacaktır.

Okul kültürünü ve akademik başarıyı olumsuz etkileyen (Karadağ vd., 2014) sinizmin azaltılması, karşılıklı güven ortamının oluşturulmasına bağlıdır. Okulun iş ve işlemlerinde formel ya da informal yoldan öğretmenlerin fikrinin alınması, informal yoldan öğretmenlere ve diğer personellere bilgilendirme yapılması okul içi

karşılıklı güvenin oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Bu katkının sonucunda da sinik tutum sergileyen öğretmenlerin davranışlarında olumlu değişimlerin gözleneceği ifade edilebilir.

Her zaman gerçeği yansıtmayan ve belirli konularda susan formel iletişim, özel durumları dikkate almaz (Kazancı, 2004). Bu nedenle de örgüt içerisinde informal gruplar oluşur. İnfornel grupların iletişiminde bilgi formel gruplara göre daha hızlı iletilir. Okulların da resmi olmayan yönü infornel iletişim yoluyla sağlanır. İnfornel iletişim okullarda daha çok olumlu bir atmosfer ve olumlu ilişkiler oluşturma hakkındadır (Argenti, 2009). Okul içi atmosferin olumlu olması öğretmen ve öğrencilerin okula bakışında da olumlu etki yaratacaktır. Bu durumun da öğretmenlerin okula yönelik sinizm algılarını azaltacağı söylenebilir.

Örgüt içi değişimlerin hedefe ulaşabilmesi için, değişime örgüt üyelerinin gözünden bakılmalıdır. Hiyerarşik ve formel iletişimde çalışanla samimi ve empatik etkileşimlerde bulunmak zordur. Bu nedenle olaylara çalışanların gözünden bakabilmek için onlarla infornel iletişim kurmak daha doğru olacaktır. Örgüt içerisinde değişimlere en fazla direnç gösterenler sinik bireylerdir. Değişimlere onların gözünden bakabilmek, değişimleri onların kabul edebilecekleri şekilde revize etmeyi kolaylaştıracaktır. Sinik bireylerle kurulacak infornel iletişimin, onların örgütü ve örgüt içerisindeki değişimleri kabul etmelerini sağlayacağı ve neticesinde de örgütün hedeflerine daha kolay ulaşabileceği söylenebilir.

Örgütte infornel iletişimin nedenlerinden biri de formel mesajlara olan güvensizliktir (Koçel, 2004). Temeli karşılıklı konuşmaya dayanan infornel iletişim, yönetici ve çalışan arasında iyi ilişkilerin kurulmasını sağlayabilir. Bununla birlikte yönetici ve çalışan arasında gelişen iyi ilişkiler, manevi bağları kuvvetlendirerek, çalışanın psikolojik ihtiyaçlarını giderir. Örgütsel sinizmin zıttı olan ait olma duygusunun da yönetici ve çalışan arasında oluşan bu uyumun sonucunda artacağı söylenebilir.

Gelecek ile ilgili umutsuzluk içeren sinik bireyler, sinizm düzeyleri arttıkça kendilerini örgütten soyutlamaktadırlar. Bu olumsuz durumun yaşanmaması için infornel iletişim ağlarından yararlanılabilir. Tavsiye ağları ve görev ağları ile bilgi alışverişi yapılabilir, güven ağları ile örgüt ya da diğer çalışanlar hakkında hassas bilgiler paylaşılabilir, sosyal ağlar ile de boş zaman etkinlikleri düzenlenerek

düşünceler paylaşılabilir. Eğitim örgütlerin de okul yöneticisinin ders aralarında öğretmenler odasına giderek sohbet etmesi ve öğretmenlerle informel yoldan bilgi paylaşması okul içerisinde olumlu bir atmosferin oluşmasına katkı sağlayacaktır. Bunun sonucunda da okul içi birliktelik artacak, sinik tutum sergileyen öğretmenler kendilerini kurumun bir parçası gibi hissedeceklerdir.

Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireyler, örgüt içerisindeki yanlış işleyişi veya haksız uygulamaları, diğer bireylere göre daha rahat söyleyebilirler. İformel iletişimde bu durum daha sık yaşanmaktadır. Yönetici ve sinik işgören arasındaki informel iletişim esnasında, sinik işgörenin örgüt içerisindeki haksız uygulamalardan yöneticiyi haberdar etmesi örgütsel adalete katkı sağlayacaktır. Bu tip durumlarda yöneticinin informel iletişimi karara dönüştürerek haksız uygulamaya son vermesi, sinik işgörenin örgütün dürüstlüğüne yönelik inancının da artmasına sebep olacaktır.

Çevik (2018) tarafından ortaokul öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada, okul yöneticilerinin makamsal güç kaynaklarından ödüllendirme gücünü kullanmalarının, öğretmenlerin sinizm düzeylerini düşürdüğü gözlenmiştir. Okul yöneticilerinin imkânlar dâhilinde ve adil biçimde ödül gücünü kullanmaları ve yapılan uygulamaları informel iletişim yoluyla okul içerisindeki diğer öğretmenlere duyurmaları, sinik tutum sergileyen öğretmenlerin okulun dürüstlüğüne ve örgütsel adalete olan inançlarını olumlu yönde artıracığı söylenebilir.

Zamanı ve yeri planlanmış formel iletişimden ziyade, doğru yerde ve doğru zamanda yapılan informel iletişimin daha etkili olduğu söylenebilir. İformel iletişim becerisi yüksek yöneticilerin, örgüt çalışanlarını daha etkili ve verimli kullanarak örgütü hedeflerine ulaştırmada daha başarılı oldukları görülmektedir. Örgütün hedeflerine ulaşma yolundaki en büyük engellerden birisi de sinik tutum ve davranış sergileyen örgüt üyeleridir. Örgüt içerisindeki sinik bireyler, diğer çalışanları etkileyerek, örgütün hedeflerine ulaşmasını geciktirmekte hatta bazen başarısızlığa uğratmaktadır. Bundan dolayı yöneticilerin örgütsel sinizmi minimum düzeye indirmeleri örgütün yararına olacaktır. İformel iletişimin doğru kullanılmasının; örgütsel sinizmin düşmesine, örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının, işe angaje olma durumlarının ve örgütsel bağlılıklarının artmasına katkı sağlayacağı söylenebilir.

3. BÖLÜM: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde değişkenlerle ilgili ulaşılabilen kaynaklara göre daha önceki yıllarda yapılan araştırmalar hakkında bilgiler verilmiştir.

3.1. İNFORMEL İLİŞKİ

Kataria, Kataria ve Garg (2013), çalışanların örgütün sürdürülebilir faaliyetlerine ilişkin sürdürülebilir konular ve teşebbüslerde yüksek seviyede farkındalığa sahip olduklarını bulmuşlardır. Ayrıca iyi belirlenmiş mesajlar kendi içlerinde sürdürülebilir teşebbüsleri düşünmeleri için cesaretlendirebildiği ve informal toplantıların da meslektaşlarıyla fikirlerini paylaşmaları için en iyi yer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bektaş ve Erdem (2015) yaptıkları derleme çalışması sonucunda, örgütlerdeki informal iletişim kanallarının örgütler için birçok avantaj ve dezavantajları olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle özellikle örgüt yöneticilerinin formal iletişim sürecini destekleyen informal iletişim sürecini de göz önünde bulundurarak bu informal iletişim kanallarını hafife almamaları gerekir.

Ekşi vd. (2016) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin okul yönetiminin farklılıkları yönetme becerilerine ilişkin algıları, kurum içindeki informal ilişkileri ve kişisel anlam profilleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Demografik özelliklere göre elde edilen bulguları incelendiğinde, bu değişkenler ile öğretmenlerin farklılıkların yönetimine ilişkin algıları, informal ilişkileri ve kişisel anlam profilleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin farklılıkların yönetimine ilişkin algılarının, informal ilişkilerinin ve kişisel anlam profillerinin kurumdaki çalışma şekilleri değişkenine göre incelendiğinde, farklılıkların yönetimi becerilerine ilişkin algıları ve kişisel anlam profilleri ile çalışma şekli arasında anlamlı bir farklılık olmasına karşın, informal ilişkiler ile çalışma şekli arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Farklılıkların yönetimi becerileri, informal ilişkiler ve kişisel anlam profilleri olmak üzere üç değişken arasındaki ilişki ve etkileşimi ortaya koyması adına hareket noktası oluşturacağını söylemek mümkündür.

Ay ve Uğurlu (2016) araştırmanın amacını, öğretmenlerin kişilerarası öz yeterlik algıları ile informal iletişimlerinin düzeylerini ve bunları bazı demografik

değişkenlere göre inceleyerek aralarındaki ilişkiyi betimleme olarak bildirmişlerdir. 2015–2016 eğitim-öğretim yılında Tokat ili Merkez ilçesinde görev yapan 450 öğretmen örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada, öğretmenlerin genel kişilerarası öz yeterlik algıları ve genel informal iletişimlerinin yüksek düzeyde olduğu; kişilerarası öz yeterlik ile informal iletişim arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ve kişilerarası öz yeterliğin informal iletişimin yordayıcısı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Nitel ve nicel bulgular bir arada incelendiğinde, her iki yöntemle elde edilen bulguların birbirlerini desteklediği belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlere, öğrencilerine karşı motive edici, anlayışlı olmaları; meslektaşlarıyla ilişkilerinde yardımlaşmaları, bilgi ve tecrübelerini paylaşmaları; birbirlerini yakından tanıyabileceği, stres atabileceği aktiviteler, kutlamalar düzenlenmeleri; yöneticilere de öğretmenlere karşı anlayışlı, çözüm odaklı, destekleyici ve objektif olmaları önerilebilir.

Ay ve Uğurlu (2016) araştırmalarının amacı, öğretmenlerin kişilerarası öz yeterlik algıları ile informal iletişimlerinin düzeylerini ve bunları bazı demografik değişkenlere göre inceleyerek aralarındaki ilişkiyi betimlemektir. Araştırmada, öğretmenlerin genel kişilerarası öz yeterlik algıları ve genel informal iletişimlerinin yüksek düzeyde olduğu; kişilerarası öz yeterlik ile informal iletişim arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ve kişilerarası öz yeterliğin informal iletişimin yordayıcısı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Nitel ve nicel bulgular bir arada incelendiğinde, her iki yöntemle elde edilen bulguların birbirlerini desteklediği belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlere, öğrencilerine karşı motive edici, anlayışlı olmaları; meslektaşlarıyla ilişkilerinde yardımlaşmaları, bilgi ve tecrübelerini paylaşmaları; birbirlerini yakından tanıyabileceği, stres atabileceği aktiviteler, kutlamalar düzenlenmeleri; yöneticilere de öğretmenlere karşı anlayışlı, çözüm odaklı, destekleyici ve objektif olmaları önerilmiştir.

Gizdem ve Kartal (2016) çalışmalarında, informal grupların, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecine olan etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın örneklemini 2012/2013 öğretim yılında Aksaray ilinde görev yapmakta olan 61 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin okuldaki ilk günlerinden itibaren dahil oldukları informal gruplardaki meslektaşlarından yardım aldığı belirlenmiştir.

Doğan (2017), ortaöğretim kurumlarında öğretmen görüşlerine göre informal iletişim uygulamalarının kullanılma biçim ve düzeyini belirlemek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 298 öğretmen oluşturmaktadır. Frekans tabloları, uyum istatistikleri, açımlayıcı faktör analizi, geçerlik ve güvenirlik analizleri, doğrulayıcı faktör analizi, t-testi ve ANOVA (Tek yönlü varyans analizi) analizleri yapılarak tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır. Araştırma bulgularına göre informal iletişim okul içinde yoğun bir şekilde kullanılırken okul dışında daha mesafeli bir ilişkiye dönüşmektedir. Okulda informal iletişim daha çok yönetsel sorunların arttığı dönemlerde ve rahatlamak amacıyla kullanılmaktadır. Dedikodu ve söylenti şeklindeki informal iletişim ise nadiren yaşanmakta ve öğretmenler bu tür iletişimden rahatsız olmaktadır. Öğretmenler informal iletişimin bazen kurum işleyişine zarar veren gruplaşmalara neden olabildiğini ifade etmekle beraber informal iletişimin okul içinde daha anlayışlı ilişkilerin oluşmasına olumlu bir yanı olduğu görüşünü de sahiptirler. Öğretmenlerin informal iletişim algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, lise türü ve kıdem değişkenine göre informal iletişimin kullanılma nedenleri alt boyutunda, anlamlı farklılık göstermiştir.

Gökkaya, İzgüden ve Erdem (2018) çalışmalarında, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademisyenlerin informal ilişkilerinin tespiti ve bunların akademisyenlerin üniversiteye olan bağlılıkları üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, akademisyenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek, devam bağlılıklarının ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Yanı sıra informal ilişkilerden kurum içi ilişkilerin kurum dışı ilişkilere kıyasla daha sık görüldüğü ortaya konulmuştur. Yapılan regresyon analizleri sonucunda ise; informal ilişkilerin örgütsel bağlılık üzerinde duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca sağlık bilimlerindeki akademisyenlerin sosyal ve fen bilimlerdeki akademisyenlere göre üniversiteye bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır

3.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

Abraham (2000) çalışmasında, beş farklı sinizm biçimini ele alarak süreci kuramsal olarak açıklığa kavuşturmaya ve bu beş farklı biçimle duygusal çıktılarının ilişkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırmada kişilik sinizminin, örgütsel sinizmin güçlü bir bileşeni olarak ortaya çıktığı belirlenmiştir. Bununla birlikte toplumsal sinizmin hem iş tatminini hem de bağlılığı artırdığı bulgusunu şaşırtıcı bulmakla birlikte, Abraham (2000), bu durumu, toplumsal siniklerin iş ortamındaki koşullara ilişkin beklentilerinin daha gerçekçi olabileceği ve böylece iş hayatında ortaya çıkan hayal kırıklıklarından çok fazla etkilenmeme olasılığıyla açıklamıştır.

Eaton (2000) örgütsel sinizm ile hem eylemsel hem de tasarlanmış davranışlar arasında doğrudan bir ilişkinin bulunduğunu belirlemiştir. Çalışanların örgütüne karşı eylemsel olumsuz davranışları, kızgınlık duygusuyla, umutsuzlukla ve sempati eksikliği ile ilişkili bulunmuştur. Bunlara ek olarak araştırmada, sinik bir çalışanın sinirli fakat sinik olmayan bir çalışana göre, örgütüne karşı daha asosyal olduğu vurgulanmıştır.

James (2005)'in okul çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada sinizmin boyutlarını, sonuçlarını ve sinizmin diğer değişkenlerle ilişkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel adalet, örgütsel destek ve kişi odaklı vatandaşlık davranışı arasında negatif; örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlali, iş gerilimi ve tükenmişlik arasında pozitif ilişki saptanmıştır.

Erdost, Karacaoğlu ve ve Reyhanoğlu (2007) çalışmanın amacı, sinizm kavramının Türkçe alanyazına tanıtılması ve konuya yönelik geliştirilen ölçeklerin test edilmesidir. Ayrıca, çalışanın demografik özellikleri ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına da bakılmak istenmiştir. Araştırma sonucunda dört ölçekten üç ölçek olumlu sonuç vermiştir. Wrightsman (1992) tarafından geliştirilen genel sinizm ölçeğinin güvenilirliği, Kanter ve Mirvis (1991) tarafından geliştirilen ölçekten daha yüksek çıkmıştır. Buna karşın, Kanter ve Mirvis'in (1991) ölçeğinin madde sayısı daha azdır. Brandes (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliğinin yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmanın sonucunda çalışanların üretim bölümüne, yönetici

olmayanların da yöneticilere göre daha sinik bir ortalamaya sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Barns (2010)'ın 473 çalışan üzerinden yürüttüğü araştırmada örgütsel sinizmin, pozitif ilişkiler açısından işten ayrılma niyeti, bağlılık vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmada sinizm tutumunun bağlılık ve vatandaşlık davranışı üzerindeki negatif, işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif etkisi tespit edilmiştir. Ancak çalışmada pozitif ve negatif duygusallığın söz konusu ilişkilerde aracı olduğu iddiası desteklenememiştir.

Kalağan ve Oktay (2010) çalışmalarında; öğretmenlerin demografik özelliklerinin örgütsel sinizm düzeylerine göre değişip değişmediğini belirlemeyi amaçlamışlardır. 325 öğretmen üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasındaki anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Altınöz, Çöp ve ve Sığındı (2011) çalışmalarında, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel bağlılık il örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak, işletmelerin çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırması örgüt içerisinde istenmeyen bir davranış olan örgütsel sinizmin düşmesine sebep olacağı söylenebilir.

Efeoğlu ve İplik (2011) çalışmalarının amacını; çalışanların örgüte yönelik tutumlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini tespit etmek olduğunu bildirmiştir. Çalışmanın örneklemini Adana ilinde bulunan 66 ilaç firmasında çalışanlar oluşturmuştur. Çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ters yönlü bir ilişki olduğu bildirilmiştir.

Memduhoğlu ve Saylık (2012), araştırmalarının amacını eğitim örgütleri çalışanlarının aralarında geliştirdikleri informel ilişkiler ölçeğini geliştirmek ve yöneticiler ile öğretmenlerin bu konudaki görüşlerini belirlemek ve bazı değişkenler açısından incelemek olarak belirlemiştir. Diyarbakır il ve ilçe merkezlerinde ilköğretim okullarda görev yapan toplam 465 yönetici ve öğretmenler çalışmanın

örneklemini oluşturmuştur. Analizler sonucunda İformel İlişkiler Ölçeği'nin okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin aralarında geliştirdikleri informel (doğal, samimi, gayri resmi) ilişkileri ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir. 17 maddeden oluşan ölçek, kurum içi informel ilişkiler ve kurum dışı informel ilişkiler olmak üzere iki faktöre sahip, beşli likert tipi katılım ölçeği formundadır. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları okullardaki informel ilişkilere ilişkin görüşlerinin, cinsiyet, unvan ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılaştığı belirlenmiştir.

Karacaoğlu ve İnce (2013) yapmış oldukları çalışmanın amacını pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin ortaya konulması olarak belirlemiştir. Çalışma, Kayseri ilinde faaliyet gösteren imalat sanayinde çalışmakta olan 300 kişi ile planlanmıştır. Araştırmanın bulgular incelemesinde pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu; pozitif örgütsel davranışın alt boyutlarından “özyeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserliğin”, örgütsel sinizmle negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu bildirilmiştir. Bunlarla birlikte, örgütsel davranışın ve alt boyutlarından olan özyeterlik ve iyimserliğin, örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği görülmüştür.

Yıldız (2013) çalışmanın amacı; ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Çalışma, Bolu ilinde 2012-2013 yıllarını ve 219 sınıf öğretmeni kapsayan şekilde planlanmıştır. Çalışmanın sonucunda, katılımcı öğretmenlerden elde edilen verilerin analizi ile örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif; örgütsel muhalefet algıları ile ise orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu bildirilmiştir.

Yalçınkaya (2014) çalışmasında, örgütsel sinizm çalışmalarının ülkemizde izlediği seyrin Türkiye örnekleme bağlamında belirlenmesini amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de yapılmış olan akademik çalışmaları tematik yöntemle incelemiştir. Belirlenen temalar kapsamında incelenen çalışmaların büyük bir bölümünde örgütsel sinizm ile demografik değişkenler ve genel sinizm, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi birçok değişken arasındaki ilişkilerin irdelendiği belirlenmiştir.

Uzun ve Ayık (2016) tarafından okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmanın örneklemini 1206 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda, öğretmen algılarına göre okul müdürlerin iletişim becerileri, “iyi” düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin genel sinizm düzeylerinin ise “kararsızım” aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin genel sinizm tutumları ile örgütsel sinizm tutumları arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin görüşleri ile öğretmenlerin genel sinizm tutumları arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür.

Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin (2016) çalışmalarında, örgütsel sinizmin etkilerinin en kritik sonuçlar doğuracağı faktörlerden bir tanesinin çalışanların performansı olacağı düşüncesinden yola çıkılmış ve bu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Munzur ve Kafkas Üniversitesi’nde görev yapan akademik, idari ve yardımcı hizmetler işgöreni çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Verilerin elde edilmesi için yapılan anket sonuçları korelasyon analizine tabi tutulmuş ve örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir

Yavuz ve Bedük (2016) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Ampirik bir çalışma olan araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık davranışı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Çalışanların sinizm tutumları arttıkça örgütsel bağlılıkları azalmakta, örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır.

4.BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ele alınmış; araştırmada kullanılan model, araştırma evreni ve örneklem, araştırmada kullanılan bilgi toplama aracı ile aracın uygulanması ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmada informel ilişki düzeyi ile öğretmenlerin sinizm algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemi, olgu ve olayları nesnelleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir bir şekilde ortaya koyan araştırma türleridir (Arslan, 2012). Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. İlişkisel tarama modeli ise, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2011). Araştırmada okullardaki informel ilişki düzeyi ile öğretmenlerin sinizm algıları arasındaki ilişki çeşitli değişkenler bakımından incelenmiştir.

4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Kütahya ilinin Simav ilçesinde 2016-2017 eğitim-öğretim yılında kamuya ait ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 413 öğretmen oluşturmaktadır. Evren olarak Kütahya ilinin Simav ilçesinin seçilme nedeni görev yaptığım okulun Simav olmasıdır. 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Simav'da 748 öğretmen bulunmaktadır. Bunların 27 tanesi ücretli öğretmendir. Bu öğretmenlerden okul müdürü, okul müdür baş yardımcısı, okul müdür yardımcısı olanlar ile anaokulları görevli öğretmenler, özel öğretimde görev yapan öğretmenler, ilçe MEM (Milli Eğitim Müdürlüğü)'de görev yapan öğretmenler, ücretsiz izne ayrılmış öğretmenler, sevki-raporlu olanlar ile o gün dersi olmayan öğretmenler çıkarıldığında yaklaşık 560 öğretmene ulaşılmıştır. Simav'daki tüm ilkokullara, ortaokullara ve liselere ulaşılmış ve ölçek uygulanmıştır. Her okulda ölçek uygulanmış. Ölçekleri cevaplamak istemeyen öğretmenler ile sağlıklı sonuç alınamayanlar çıkarıldığında geriye kalan 413 öğretmenin görüşü kalmaktadır.

Araştırmanın çalışma evreni örneklem alınmasına ihtiyaç hissettirmedüğinden, evrenden örneklem alınmamış, araştırma tüm evren üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Demografik Verilere İlişkin Frekans ve Yüzde Tablosu

		N	%
Cinsiyet	"kadın"	194	47,0
	"erkek"	219	53,0
Medeni durum	"evli"	343	83,1
	"bekar"	70	16,9
Yaş	20–30	138	33,4
	31–40	167	40,4
	41–50	75	18,2
	51 yaş ve üzeri	33	8,0
Mezuniyet durumu	Ön Lisans	11	2,7
	Lisans	379	91,8
	Lisansüstü	23	5,6
Görev yaptığınız okul türü	ilkokul	131	31,7
	ortaokul	154	37,3
	lise	128	31,0
Kıdem	1–10 yıl	182	44,1
	11-20 yıl	147	35,6
	21–30	61	14,8
	31 yıl ve üzeri	23	5,6
Okulunuzdaki öğretmen sayısı	1–10 arası öğretmen	52	12,6
	11-20 arası öğretmen	111	26,9
	21-30 arası öğretmen	116	28,1
	31 ve üstü öğretmen	134	32,4
Aynı kurumda çalışma süreniz	1-3 yıl	178	43,1
	4-6 yıl	148	35,8
	7-9 yıl	53	12,8
	10 yıl ve üzeri	34	8,2

Tablo 2’de yer alan bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %53’ünün erkek olduğu görülmektedir. Yaklaşık %83’ünün evli, %92’sinin lisans mezunu ve %44’ünün ise 1-10 yıl aralığında kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

4.3.VERİ TOPLAMA ARAÇ VE TEKNİKLERİ

Araştırmada veriler “İnformel İlişkiler Ölçeği ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği ile toplanmıştır. Bu ölçekler için ölçeği geliştirilen araştırmacılardan gerekli izinler alınmış, ölçek ve izinler eklerde sunulmuştur. Ölçeklerin güvenilirlik çalışması için iç tutarlılık (internal consistency), iç homojenitesi (internal homogeneity) ve madde

toplam korelasyonu yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışmasında ise yapı geçerliliği ve kriter geçerliliğine baş vurulmuştur.

4.3.1. İnfornel İlişkiler Ölçeği

Araştırmada kullanılan ölçeklerden “İnfornel İlişkiler Ölçeği” Memduhoğlu ve Saylık (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, kurum içi infornel ilişkiler ve kurum dışı infornel ilişkiler olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipinde hiç katılmıyorum.....tamamen katılıyorum arasında derecelendirilmiştir. İnfornel İlişkiler Ölçeği’ni Memduhoğlu ve Saylık (2012) geliştirilirken geçerlilik ve güvenilirlik analizinde hesaplanan alfa katsayısı birinci faktör için .94, ikinci faktör için .86 ve toplamda .90 olarak belirlenmiştir.

Bu araştırmada da ölçeğin güvenilirlik analizi aşağıdaki şekildedir.

Tablo 3. İnfornel İlişkiler Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha
Kurum İçi	,932
Kurum Dışı	,896
Cronbach's Alpha değeri (15 değişken için)	,933

Tablo 3’te yer alan bulgulara bakıldığında İnfornel İlişkiler Ölçeği faktörlerini yansıtan toplam 15 madde ve 2 alt boyut belirlenmiştir. 15 madde için Cronbach's Alpha değeri ,933 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar testi oluşturan maddelerin faktör analizine uygun olduğunu ve ölçülen özelliğin örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3’ten anlaşılacağı üzere İnfornel İlişkiler Ölçeği’nin oldukça güvenilir olduğu belirtilebilmektedir. Çünkü Cronbach’s Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütlerine bakıldığında ; $0.00 \leq \alpha < 0.40$ 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 güvenilirdir (Kalaycı, 2009: 405).

4.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Araştırmada kullanılan ölçeklerden “Örgütsel Sinizm Ölçeği”, Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipinde hiç katılmıyorum.....tamamen katılıyorum arasında derecelendirilmiştir. “Örgütsel Sinizm Ölçeği”, Sağır ve Oğuz’un Oğuz (2012) geliştirilirken geçerlilik ve güvenilirlik analizinde hesaplanan alfa katsayısı birinci faktör için .86, ikinci faktör için .88, üçüncü faktör için .85 ve dördüncü faktör için .68olarak belirlenmiştir.

Bu araştırmada da ölçeğin güvenilirlik analizi aşağıdaki şekildedir.

Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	,823
Performansı Düşüren Etkenler	,868
Okula Karşı Olumsuz Tutum	,793
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	,714
Cronbach's Alpha değeri (22 değişken için)	,859

Tablo 4’te yer alan bulgulara bakıldığında Örgütsel Sinizm faktörlerini yansıtan toplam 22 madde 4 alt boyut belirlenmiştir. 22 madde için Cronbach's Alpha değeri ,859 olarak belirlenmiştir.Bu sonuçlar testi oluşturan maddelerin faktör analizine uygun olduğunu ve ölçülen özelliğin örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını ortaya koymaktadır.

4.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Kütahya Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü’nün 04/05/2017 tarih ve 53490996-44-E.6290798 sayılı resmi yazılarıyla izin (Ek-2) alındıktan sonra veri toplama aracı araştırmacı tarafından 22/05/2017 – 30/06/2017 tarihleri arasında Kütahya ili Simav ilçesindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde uygulanmıştır. Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü hesaplandıktan sonra, evreni temsil edebilecek

470 adet anket formu çoğaltılmıştır. Çoğaltılan anket formlarından 38 adeti geri dönmemiş, geri dönen anketler içerisinde 19 adeti ise yönergeye uygun doldurulmadığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Uygulama sonunda 413 adet anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

4.5. VERİLERİN ANALİZİ

Okullardaki informel ilişki düzeyi ile öğretmenlerin sinizm algıları arasındaki ilişki belirlemeye yönelik yapılan çalışmada, Kütahya ili Simav ilçesindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan 413 öğretmene uygulanan “İnformel İlişkiler Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği”nden elde edilen verilerin analizinden önce verilere hangi tür analizlerin yapılması gerektiğini tespit etmek için çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi gerçekleştirilmiştir. Literatürde çarpıklık ve basıklık katsayısının -2 ve +2 arasında olması, verilerin normal dağıldığını göstermektedir (George ve Mallery, 2010). Çalışmada Örgütsel Sinizm Ölçeği (,864-1,909) ve İnformal Ölçeği (,069-,377) arasında olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda elde edilen bulgular yorumlanırken yapılan Levene F testinde bütün varyansların eşit olmasından dolayı parametrik testler (frekans, aritmetik ortalama, pearson momentler korelasyon katsayısı, bağımsız t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), basit doğrusal regresyon kullanılmıştır. Ölçeğin uygulamasına katılan öğretmenlerin anketin birinci bölümünde yer alan demografik özelliklerine ilişkin verilerin analizinde frekans (f) ve aritmetik ortalama gibi istatistiksel tekniklerden faydalanılmıştır.

Öğretmenlerin “İnformel İlişkiler Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” alt boyutları ile demografik değişkenlerin farklılık gösterip-göstermediğinin belirlenmesi için bağımsız t-testi; tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Farkın anlamlı olduğu boyutlarda, anlamlı farkın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını belirlemek için TUKEY testi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları informel ilişki düzeyi ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde pearson momentler korelasyon katsayısı; anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Verilerin tümü .05 anlamlılık düzeyinde çözümlenmiş ve yorumlanmıştır.

5. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın temel ve alt problemini oluşturan sorulara yanıt bulmak için, araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında ulaşılan bulgular ve bu bulgular doğrultusunda yapılan yorumlar yer almaktadır. Yorumlamalarda baz alınan ölçek ortalama puanları ve bu puanlara karşılık gelen düzeyler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu

Ölçek Ortalama Puanı	Düzyey
1,00 – 1,80	Çok Düşük
1,81 – 2,60	Düşük
2,61 – 3,40	Orta
3,41 – 4,20	Yüksek
4,21 – 5,00	Çok yüksek

Çalışmada öğretmenlerin informel ilişkiler ve örgütsel sinizm algıları ölçek ortalama puanları 1,00 – 1,80 arası çok düşük, 1,81 – 2,60 arası düşük, 2,61 – 3,40 arası orta, 3,41 – 4,20 arası yüksek ve 4,21 – 5,00 arası çok yüksek olarak yorumlanmıştır.

5.1. ÖĞRETMENLERİN OKULDA İNFORMEL İLİŞKİLERE YÖNELİK ALGILARINA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin okullarda informel ilişkilerin düzeyine ilişkin algı düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Okullardaki İnförmel İlişkilerle İlişkili Algı Düzeyleri

	N	\bar{x}	Ss	Düzyey
Kurum içi	413	3,0975	,90707	Orta
Kurum dışı	413	2,6686	,84392	Orta
İnförmel Toplam Puan	413	2,8536	,76527	Orta

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin okullardaki kurum içi informal ilişkiler boyutu algılarının okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F_{(2-410)} = 4,116$; $p=,017$]. Anlamlı farklılıkların ilkokul ile lise ve ortaokul ile lise okul türü arasında olduğu belirlenmiştir. Okul türü lise olan öğretmenlerin 3,2871 ortalamayla kurum içi informal ilişkiler algılarının en yüksek olduğu saptanmıştır. Bu farkın sebebi lise öğretmenlerinin sınıf öğretmenleri gibi çok derse girmediklerinden ve ders aralarında öğretmenler odasında daha fazla bulunmalarından kaynaklanabilir.

b. Kurum Dışı Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 8. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum Dışı İnteraktif İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

	N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi			
								F	p	Fark	
Kurum Dışı	İlkokul	131	2,6685	,93565	G.Arası	,139	2	,070	,097	,907	
	Ortaokul	154	2,6484	,85980	G.İçi	293,285	410	,715			Yok
	Lise	128	2,6931	,72292	Toplam	293,425	412				
Toplam	413	2,6686	,84392								

Tablo 8’de yer alan bulgulara bakıldığında, öğretmenlerin okullarda “Kurum Dışı İnteraktif İlişkiler” boyutu algılarının okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-410)} = ,097$; $p<0.05$]. Buna göre öğretmenlerin, kurum dışı informal ilişkiler boyutu algıları ile ilkokul, ortaokul ve lise türünde görev yapmaları arasında bir farklılaşmanın olmadığı söylenebilir.

5.1.2. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki İnförmel İlişkilere Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin okulda införmel ilişkiler algılarının, kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 9 ve Tablo 10'da verilmiştir. Yapılan analizlerde kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren grupların belirlenmesine yönelik TUKEY testinin sonuçları da aynı tabloda sunulmuştur. Kıdem değişkeni 1–10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler olmak üzere üç grupta toplanmıştır.

a. Kurum İçi Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 9. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum İçi İnförmel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

	N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
								F	p	Fark
1–10 yıl	182	3,0089	,92446	G.Arası	2,567	2	1,284	1,564	,210	
Kurum İçi 11-20 yıl	147	3,1607	,85870	G.İçi	336,416	410	,821			Yok
21 yıl ve üzeri	84	3,1786	,94468	Toplam	338,984	412				
Toplam	413	3,0975	,90707							

Tablo 9'dan anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin okulda kurum içi införmel ilişkiler boyutu algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda, puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görölmektedir [$F_{(2-410)} = 1,564$; $p < 0.05$]. Buna göre öğretmenlerin, kurum içi införmel ilişkiler boyutu algıları ile kıdem arasında bir farklılaşmanın olmadığı söylenebilir.

b. Kurum Dışı Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 10. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum Dışı İnförmel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

	N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
								F	p	Fark
1-10 yıl	182	2,6923	,89446	G.Arası	2,340	2	1,170	1,648	,194	
Kurum Dışı 11-20 yıl	147	2,7230	,73516	G.İçi	291,084	410	,710			Yok
21 yıl ve üzeri	84	2,5221	,90092	Toplam	293,425	412				
Toplam	413	3,0975	,90707							

Tablo 10'dan de anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin kurum dışı införmel ilişkiler boyutuna yönelik algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F(2-410)=1,648$; $p<0.05$]. Buna göre öğretmenlerin, införmel ilişkiler alt boyutu kurum dışı algıları ile kıdem arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

5.1.3. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin İnförmel İlişkiler Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin okuldaki införmel ilişkilere yönelik algıları arasında, okulda öğretmen sayısı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi ve bu analizlere ait sonuçlar Tablo 11 ve Tablo 12'de sunulmuştur. Yapılan analizlerde okulda öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren grupların belirlenmesine yönelik TUKEY testinin sonuçları da aynı tabloda sunulmuştur. Okulda öğretmen sayısı değişkeni 1-10 arası öğretmen, 11-20 arası öğretmen, 21-30 arası öğretmen ve de 31 ve üstü öğretmen sayısına sahip çalışan olmak üzere dört grupta toplanmıştır.

a. Kurum İçi Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 11. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum İçi İnfornel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

	N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
								F	p	Fark
1-10 arası	52	3,1466	,82275	G.Arası	9,939	3	3,313	3,099	,027*	
11-20 arası	111	3,1284	,88122	G.İçi	256,424	409	,627			3-4
21-30 arası	116	3,2554	,92642	Toplam	266,363	412				
31 ve üstü	134	2,9160	,92096							
Toplam	52	3,1466	,82275							

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin okulda kurum içi infornel ilişkiler boyutuna yönelik algılarının okulda öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F_{(3-409)} = 3,099$; $p=,027$]. Anlamlı farklılıklar 21-30 arası öğretmeni olan okullarda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamaları ile 31 ve üstü öğretmeni olan okullarda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamaları arasındadır. Çalıştığı kurumda öğretmen sayısı 21 -30 arası olanlarda puan ortalamasının 3,25 ile daha yüksek olduğu saptanmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmen sayısı yüksek olan okullarda öğretmenlerin okul içindeki infornel ilişkilere yönelik algı düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunun nedeni sosyal ortamın geniş olması öğretmenlerin kendilerine uyumlu insanlarla iletişim kurabilmesini kolaylaştırması olabilir.

b. Kurum Dışı Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 12. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kurum Dışı İnfornel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

	N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi			
								F	p	Fark	
Kurum Dışı	1-10 arası	52	2,5742	,88267	G.Arası	9,939	3	3,313	,284	,837	Yok
	11-20 arası	111	2,6770	,83337	G.İçi	256,424	409	,627			
	21-30 arası	116	2,7032	,81013	Toplam	266,363	412				
	31 ve üstü	134	2,6684	,87233							
Toplam	413	2,4475	,80406								

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin okullardaki kurum dışı infornel ilişkiler boyutu algılarının okulda öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda, öğretmenlerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(3-409)} = ,284$; $p < 0.05$]. Buna göre öğretmenlerin, okullardaki kurum dışı infornel ilişkiler boyutu algıları ile okulda öğretmen sayısı arasında bir farklılaşmanın olmadığı söylenebilir.

5.1.4. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki İnfornel İlişkilere Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin okullardaki infornel ilişkilere yönelik algıları arasında, aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi ve bu analizlere ait sonuçlar Tablo 13 ve Tablo 14'te sunulmuştur. Yapılan analizlerde aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren grupların belirlenmesine yönelik TUKEY testinin sonuçları da aynı tabloda sunulmuştur. Aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkeni 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri aynı okulda yaklaşık çalışma süresine sahip öğretmenler olmak üzere dört grupta toplanmıştır.

a. Kurum İçi Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 13. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum İçi İnförmel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

	N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi			
								F	p	Fark	
Kurum İçi	1-3 yıl	178	3,0920	,95274	G.Arası	2,747	3	,916	,764	,515	Yok
	4-6 yıl	148	3,0355	,88076	G.İçi	290,677	409	,711			
	7-9 yıl	53	3,2453	,81673	Toplam	293,425	412				
	10 yıl ve üzeri	34	3,1654	,91635							
Toplam	413	3,0975	,90707								

Tablo 13 değerlendirildiğinde, öğretmenlerin okullardaki kurum içi införmel ilişkiler boyutu algılarının aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(3-409)} = ,764$; $p < 0.05$]. Buna göre öğretmenlerin okullardaki kurum içi införmel ilişkiler boyutu algıları ile aynı okulda yaklaşık çalışma süresi arasında bir farklılaşmanın olmadığı söylenebilir.

b. Kurum Dışı Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 14. Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki Kurum Dışı İnförmel İlişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

	N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi			
								F	p	Fark	
Kurum Dışı	1-3 yıl	178	2,6742	,85916	G.Arası	2,336	3	,779	1,289	,278	Yok
	4-6 yıl	148	2,6149	,84633	G.İçi	236,813	409	,579			
	7-9 yıl	53	2,8625	,77842	Toplam	239,149	412				
	10 yıl ve üzeri	34	2,5714	,83891							
Toplam	413	2,6686	,84392								

Tablo 14'e bakıldığında, öğretmenlerin okullardaki kurum dışı införmel ilişkiler boyutu algılarının aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre

farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda öğretmenlerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F(3-409)= 1,289$; $p<0.05$]. Buna göre öğretmenlerin, okullardaki kurum dışı informel ilişkiler boyutu algıları ile öğretmenlerin 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri aynı okulda yaklaşık çalışma süresinin farklılık yaratmadığı söylenebilir.

5.1.5. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki İformel İlişkilere Yönelik Algıları

Okullardaki informel ilişkilere yönelik algıların kadın ve erkek öğretmenler arasında farklılık oluşturup oluşturmadığı ile ilgili bir yargıya varabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan analize ait sonuçlar Tablo 15 'te verilmiştir.

Tablo 15. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki İformel İlişkilere Yönelik t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	t	sd	p
Kurum içi	"kadın"	194	2,9839	,91996	-2,409	411	,367
	"erkek"	219	3,1981	,88547			
Kurum dışı	"kadın"	194	2,6252	,83702	-,985	411	,726
	"erkek"	219	2,7071	,85004			

Tablo 15 değerlendirildiğinde, öğretmenlerin okullardaki, informel ilişkilere yönelik puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda kurum içi informel ilişkiler ve kurum dışı informel ilişkiler boyutlarına ilişkin ve de öğretmen algılarının tamamına yönelik kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna göre öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları ile informel ilişki algıları arasında bir farklılaşmanın olmadığı söylenebilir.

5.1.6. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki İformel İlişkilere Yönelik Algıları

Okullardaki informel ilişkilere yönelik algıların evli ve bekâr öğretmenler arasında farklılık oluşturup oluşturmadığı ile ilgili bir yargıya varabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan analize ait sonuçlar Tablo 16 'da verilmiştir.

Tablo 16. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Okullardaki İformel İlişkilere Yönelik t-Testi Sonuçları

	Medeni durum	N	\bar{x}	Ss	t	sd	p
Kurum içi	"evli"	343	3,0733	,91035	-1,201	411	,620
	"bekâr"	70	3,2161	,88770			
Kurum dışı	"evli"	343	2,6168	,82487	-2,784	411	,443
	"bekâr"	70	2,9224	,89518			

Tablo 16 incelendiğinde, öğretmenlerin okullardaki informel ilişkiler puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda kurum içi informel ilişkiler ve kurum dışı informel ilişkiler boyutlarına ilişkin ve öğretmen informel ilişkiler algılarının tamamına yönelik medeni durumun öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin evli ya da bekâr olmaları ile informel ilişkiler algıları arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

5.2. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAMALAR

Öğretmenlerin okulların örgütsel sinizm algısı ve alt boyutları düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri

	N	Ortalama	Ss	Düzye
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	413	2,4475	,80406	Düşük
Performansı Düşüren Etkenler	413	2,6278	,87783	Orta
Okula Karşı Olumsuz Tutum	413	1,8293	,77207	Düşük
Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı	413	3,5884	,76188	Yüksek
Sinizm Toplam Puan	413	2,5779	,56331	Düşük

Tablo 17 değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından çalıştığı kurumdan uzaklaşma algısı, okula karşı olumsuz tutum algısı ve sinizm toplam puanlarında düşük; performansı düşüren etkenler algısı orta ve çalışanların kararları uygulamaya katılımı algısında yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ilişkin değişkenler okul türü, kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, aynı kurumda çalışma süresi, cinsiyet ve medeni durum çerçevesinde incelenmiştir.

5.2.1. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi ve bu analizlere ait sonuçlar Tablo 18, Tablo 19, Tablo 20 ve Tablo 21 'de sunulmuştur. Yapılan analizlerde okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren grupların belirlenmesine yönelik TUKEY testinin sonuçları da aynı tabloda sunulmuştur. Okul türü değişkeni ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenleri olmak üzere üç grupta toplanmıştır.

a. Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 18. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşmaya Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

	N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi			
								F	p	Fark	
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	İlkokul	131	2,5064	,73188	G.Arası	.664	2	.067	,512	,599	Yok
	Ortaokul	154	2,4210	,85753	G.İçi	265,699	410	,648			
	Lise	128	2,4193	,81112	Toplam	266,363	412				
Toplam	413	2,4475	,80406								

Tablo 18 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma” boyutu algılarının okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F(2-410)=,512$; $p<0.05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin çalıştığı kurumdan uzaklaşmaya algılarının, okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin ilkokul, ortaokul ve lise öğretmeni olmasının farklılık yaratmadığı, yani okul türünün çalıştığı kurumdan uzaklaşma ile ilişki olmadığı, tüm okul türlerinde benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

b. Performansı Düşüren Etkenler Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 19. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Performansı Düşüren Etkenler	İlkokul	131	2,7405	,86965	G.Arası	2,598	2	1,299	1,691	,186	Yok
	Ortaokul	154	2,5974	,94739	G.İçi	314,885	410	,768			
	Lise	128	2,5491	,78991	Toplam	317,483	412				
Toplam		413	2,6278	,87783							

Tablo 19'a bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel sinizmin "Performansı Düşüren Etkenler" boyutu algılarının okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F(2-410) = 1,691; p < 0.05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler boyutuna yönelik algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin ilkokul, ortaokul ve lise öğretmeni olmasının farklılık yaratmadığı, yani okul türünün Performansı Düşüren Etkenler ile ilişki olmadığı, tüm okul türlerinde benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

c. Okula Karşı Olumsuz Tutum Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 20. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Okula Karşı Olumsuz Tutum Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Okula Karşı Olumsuz Tutum	İlkokul	131	1,7996	,77610	G.Arası	1,553	2	,776	1,304	,272	Yok
	Ortaokul	154	1,7792	,79774	G.İçi	244,038	410	,595			
	Lise	128	1,9199	,73370	Toplam	245,590	412				
Toplam		413	1,8293	,77207							

Tablo 20 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Okula Karşı Olumsuz Tutum” boyutu algılarının okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F(2-410) = 1,304; p < 0.05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum boyutu algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin ilkokul, ortaokul ve lise öğretmeni olmasının farklılık yaratmadığı, yani okul türünün okula karşı olumsuz tutum ile ilişki olmadığı, tüm okul türlerinde benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

d. Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 21. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılım Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı	İlkokul	131	3,5229	,77921	G.Arası	,869	2	,434	,747	,474	Yok
	Ortaokul	154	3,6071	,76689	G.İçi	238,281	410	,581			
	Lise	128	3,6328	,73905	Toplam	239,149	412				
Toplam		413	3,5884	,76188							

Tablo 21 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı” boyutu algılarının okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F(2-410) = ,747$; $p < 0.05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin çalışanların kararları uygulamaya katılım boyutu algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin ilkökul, ortaokul ve lise öğretmeni olmasının farklılık yaratmadığı, yani okul türünün çalışanların kararları uygulamaya katılımı ile ilişki olmadığı, tüm okul türlerinde benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

5.2.2. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi ve bu analizlere ait sonuçlar Tablo 22, Tablo 23, Tablo 24 ve Tablo 25 'te sunulmuştur. Yapılan analizlerde kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren grupların belirlenmesine yönelik TUKEY testinin sonuçları da aynı tabloda sunulmuştur. Kıdem değişkeni 1–10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler olmak üzere üç grupta toplanmıştır.

a. Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 22. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşmaya Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	1–10 yıl	182	2,5330	,83092	G.Arası	2,612	2	1,306	2,030	,133	Yok
	11-20 yıl	147	2,3560	,75111	G.İçi	263,751	410	,643			
	21 yıl ve üzeri	84	2,4226	,82443	Toplam	266,363	412				
Toplam		413	2,4475	,80406							

Tablo 22 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma” boyutu algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-410)}=2,030$; $p<0.05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin çalıştığı kurumdan uzaklaşma boyutu algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin 1–10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olmasının farklılık yaratmadığı, yani kıdem süresinin çalıştığı kurumdan uzaklaşma ile ilişki olmadığı, tüm okul türlerinde benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

b. Performansı Düşüren Etkenler Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 23. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Performansı Düşüren Etkenler	1–10 yıl	182	2,7166	,89643	G.Arası	4,715	2	2,358	3,090	,047	1-2
	11-20 yıl	147	2,4849	,85298	G.İçi	312,768	410	,763			
	21 yıl ve üzeri	84	2,6854	,85794	Toplam	317,483	412				
Toplam		413	2,6278	,87783							

Tablo 23 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Performansı Düşüren Etkenler” boyutu algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F(2-410) = 3,090$; $p < 0.05$]. Anlamlı farklılıklar (1-2 gruplar), 1–10 yıl ve 11-20 yıl arasında kıdemli olan öğretmenlerde belirlenmiştir. Performansı düşüren etkenler boyutunda, 1–10 yıl kıdem arası olan öğretmenlerin 2,716 ortalama ile daha yüksek olduğu görülmüştür. 1–10 yıl kıdem arası olan öğretmenlerin performansı düşüren etkenler alt boyutundan etkilenme durumunun daha yüksek olduğu, 11-20 yıl arasında kıdemli olan öğretmenlerin örgütsel sinizmden daha az etkilendiği söylenebilir. Bu bulgunun sonucunda, kıdemi düşük öğretmenlerin mesleki hayata adapte olma süresinin, kıdemi 20 yılın üzerinde olan öğretmenlerin de tükenmişliklerinin etkili olduğu düşünülmüştür.

c. Okula Karşı Olumsuz Tutum Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 24. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Okula Karşı Olumsuz Tutum Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Okula Karşı Olumsuz Tutum	1–10 yıl	182	1,8503	,78481	G.Arası	1,736	2	,868	1,459	,234	Yok
	11-20 yıl	147	1,7500	,68808	G.İçi	243,855	410	,595			
	21 yıl ve üzeri	84	1,9226	,87293	Toplam	245,590	412				
	Toplam	413	1,8293	,77207							

Tablo 24 değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Okula Karşı Olumsuz Tutum” boyutu algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F(2-410) = 1,459$; $p < 0.05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum boyutu algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin 1–10 yıl, 11-20 yıl ve

21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olmasının farklılık yaratmadığı, yani kıdem süresinin okula karşı olumsuz tutum ile ilişki olmadığı, tüm okul türlerinde benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

d. Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 25. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılım Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı	1-10 yıl	182	3,5893	,82431	G.Arası	,035	2	,018	,030	,970	Yok
	11-20 yıl	147	3,5969	,68712	G.İçi	239,114	410	,583			
	21 yıl ve üzeri	84	3,5714	,75408	Toplam	239,149	412				
Toplam		413	3,5884	,76188							

Tablo 25 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı” boyutu algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-410)} = 0,30$; $p < 0,05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin çalışanların kararları uygulamaya katılımı boyutu algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin 1-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olmasının farklılık yaratmadığı, yani kıdem süresinin çalışanların kararları uygulamaya katılımı ile ilişki olmadığı, tüm okul türlerinde benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

5.2.3. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, okulda öğretmen sayısı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup-olmadığını belirlemek için yapılan

tek yönlü varyans analizi ve bu analizlere ait sonuçlar Tablo 26, Tablo 27, Tablo 28 ve Tablo 29 'da sunulmuştur. Yapılan analizlerde okulda öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren grupların belirlenmesine yönelik TUKEY testinin sonuçları da aynı tabloda sunulmuştur. Okulda öğretmen sayısı değişkeni 1–10 arası öğretmen, 11-20 arası öğretmen, 21-30 arası öğretmen ve de 31 ve üstü öğretmen sayısına sahip çalışan olmak üzere dört grupta toplanmıştır.

a. Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 26. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	1–10 arası	52	2,1218	,65689	G.Arası	9,939	3	3,313	5,284	,001*	1-4
	11-20 arası	111	2,4294	,77835	G.İçi	256,424	409	,627			
	21-30 arası	116	2,4066	,81510	Toplam	266,363	412				
	31 ve üstü	134	2,6244	,82886							
Toplam	413	2,4475	,80406								

Tablo 26 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma” boyutu algılarının okulda öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F_{(3-409)}=5,284$; $p=,001$]. Anlamlı farklılıklar (1-4 gruplar), 1–10 arası ve 31 ve üstü okulda öğretmen sayısı grupları arasında belirlenmiştir. Çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutunda, okulda 1–10 öğretmen olan öğretmenlerin 2,1218 ortalama ile daha düşük olduğu görülmüştür. Okulda 31 ve daha fazla görev yapan öğretmenlerin olduğu grubun ise 2,62 ortalama ile daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular ışığında okulda 1–10 arası sayıda olan öğretmenlerin, 31 ve üstü görev yapan öğretmenlere göre çalıştığı kurumdan uzaklaşma algısının daha düşük olduğu, yani okulda görev yapan öğretmen sayısının artması çalıştığı kurumdan uzaklaşmaya etken olduğu söylenebilir. Bazı durumlarda çalışma ortamında çok işgörenin bulunması sinik algılarının artmasına,

dedikodu ve işgören kayırmasına neden olduğu dikkate alındığında; sayının düşük olması iletişim kanalını daha sağlıklı olmasını sağlayabilir.

b. Performansı Düşüren Etkenler Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 27. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

	N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi			
								F	p	Fark	
Performansı Düşüren Etkenler	1-10 arası	52	2,3736	,82194	G.Arası	11,945	3	3,982	5,330	,001*	1-4
	11-20 arası	111	2,6190	,90747	G.İçi	305,538	409	,747			3-4
	21-30 arası	116	2,4951	,78006	Toplam	317,483	412				
	31 ve üstü	134	2,8486	,91158							
Toplam	413	2,4475	,80406								

Tablo 27’de ulaşılan bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Performansı Düşüren Etkenler” boyutu algılarının okulda öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda öğretmenlerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F_{(3-409)}=5,330$; $p=,001$]. Anlamlı farklılıklar (1-4 gruplar) 1-10 arası ve 31 ve üstü öğretmen sayısı bulunan okulda görev yapan öğretmenler ile (3-4 gruplar) 21-30 arası ve 31 ve üstü öğretmen sayısı bulunan okulda görev yapan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler boyutunda, okulda öğretmen sayısı 1-10 olan görev yapan öğretmenlerin 2,3736 ortalama ile öğretmen sayısı 21-30 arası ve 31 ve üstü öğretmen sayısı bulunan okulda görev yapan öğretmenlerin algılarının daha düşük olduğu görülmüştür. Okulda 31 ve üstü öğretmen sayısı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin olduğu grubun ise 2,62 ortalama ile daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular ışığında okulda 1-10 öğretmen sayısı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin, 31 ve üstü öğretmen sayısı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere kıyasla performansı düşüren etkenler algılarının daha düşük olduğu, yani okulda görev yapan öğretmen sayısının artmasının performansı düşüren bir etken olduğu söylenebilir. Örgütlerde artan

işgören sayısı var olan sorumlulukların paylaşımında ve işleyişte bazı aksaklıklara neden olduğu bilinmektedir. Buna paralel olarak da işgörenlerin bireysel gösterdiği performansı olumsuz etkileyebilir.

c. Okula Karşı Olumsuz Tutum Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 28. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Okula Karşı Olumsuz Tutum Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Okula	1–10 arası	52	1,6154	,52966	G.Arası	3,158	3	1,053	1,776	,151	
Karşı	11-20 arası	111	1,8108	,84827	G.İçi	242,433	409	,593			Yok
Olumsuz	21-30 arası	116	1,8966	,78441	Toplam	245,590	412				
Tutum	31 ve üstü	134	1,8694	,76686							
	Toplam	413	2,4475	,80406							

Tablo 28 değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Okula Karşı Olumsuz Tutum” boyutu algılarının okulda öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(3-409)} = 1,776$; $p < 0.05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, okulda 1–10 arası öğretmen, 11-20 arası öğretmen, 21-30 arası öğretmen ve de 31 ve üstü öğretmen çalışanın olmasının farklılık yaratmadığı, yani okulda öğretmen sayısının okula karşı olumsuz tutum ile ilişkili olmadığı söylenebilir.

d. Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 29. Okulda Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

	N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi			
								F	p	Fark	
Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı	1-10 arası	52	3,6731	,57637	G.Arası	2,336	3	,779	1,345	,259	Yok
	11-20 arası	111	3,6554	,83056	G.İçi	236,813	409	,579			
	21-30 arası	116	3,6056	,78861	Toplam	239,149	412				
	31 ve üstü	134	3,4851	,73817							
Toplam		413	2,4475	,80406							

Tablo 29 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı” boyutu algılarının okulda öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(3-409)} = 1,345$; $p < 0.05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin çalışanların kararları uygulamaya katılım algılarının okulda öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, okulda 1–10 arası öğretmen, 11-20 arası öğretmen, 21-30 arası öğretmen ve de 31 ve üstü öğretmen çalışanın olmasının farklılık yaratmadığı, yani okulda öğretmen sayısının çalışanların kararları uygulamaya katılım ile ilişkili olmadığı söylenebilir.

5.2.4. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi ve bu analizlere ait sonuçlar Tablo 30, Tablo 31, Tablo32 ve Tablo 33'te sunulmuştur. Yapılan analizlerde aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren grupların belirlenmesine yönelik TUKEY testinin sonuçları da aynı tabloda sunulmuştur. Aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkeni 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri aynı

okulda yaklaşık çalışma süresine sahip öğretmenler olmak üzere dört grupta toplanmıştır.

a. Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 30. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	1-3 yıl	178	2,4869	,82042	G.Arası	2,336	3	,779	,365	,779	Yok
	4-6 yıl	148	2,4133	,81033	G.İçi	236,813	409	,579			
	7-9 yıl	53	2,4654	,81477	Toplam	239,149	412				
	10 yıl ve üzeri	34	2,3627	,68469							
Toplam		413	2,4475	,80406							

Tablo 30'da öğretmenlerin örgütsel sinizmin "Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma" boyutu algılarının aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(3-409)} = ,365$; $p < 0.05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin çalıştığı kurumdan uzaklaşma algılarının aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri aynı okulda yaklaşık çalışma süresine sahip olmasının farklılık yaratmadığı, yani aynı okulda yaklaşık çalışma süresinin çalıştığı kurumdan uzaklaşma ile ilişki olmadığı, tüm aynı okulda çalışma sürelerinde benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

b. Performansı Düşüren Etkenler Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 31. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Performansı	1-3 yıl	178	2,6549	,88293	G.Arası	2,336	3	,779	,122	,947	
Düşüren	4-6 yıl	148	2,5956	,91895	G.İçi	236,813	409	,579			Yok
Etkenler	7-9 yıl	53	2,6280	,79655	Toplam	239,149	412				
	10 yıl ve üzeri	34	2,6261	,81802							
	Toplam	413	2,6278	,87783							

Tablo 31 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Performansı Düşüren Etkenler” boyutu algılarının aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(3-409)} = ,122$; $p < 0.05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin performansı düşüren etkenler boyutu algılarının aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri aynı okulda yaklaşık çalışma süresine sahip olmasının farklılık yaratmadığı, yani aynı okulda yaklaşık çalışma süresinin performansı düşüren etkenler ile ilişki olmadığı, tüm aynı okulda çalışma sürelerinde benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

c. Okula Karşı Olumsuz Tutum Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 32. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Okula Karşı Olumsuz Tutum Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Okula Karşı Olumsuz Tutum	1-3 yıl	178	1,7584	,72821	G.Arası	2,336	3	,779	1,582	,193	Yok
	4-6 yıl	148	1,8277	,76479	G.İçi	236,813	409	,579			
	7-9 yıl	53	1,9906	,92243	Toplam	239,149	412				
	10 yıl ve üzeri	34	1,9559	,75245							
Toplam		413	1,8293	,77207							

Tablo 32 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Okula Karşı Olumsuz Tutum” boyutu algılarının aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(3-409)} = 1,582$; $p < 0,05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum boyutu algılarının aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri aynı okulda yaklaşık çalışma süresine sahip olmasının farklılık yaratmadığı, yani aynı okulda yaklaşık çalışma süresinin okula karşı olumsuz tutum boyutu ile ilişki olmadığı, tüm aynı okulda çalışma sürelerinde benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

d. Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı Alt Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

Tablo 33. Aynı Okulda Yaklaşık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılım Boyutuna Yönelik ANOVA Test Sonuçları

		N	\bar{x}	Ss	Var K.	KT	Sd	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı	1-3 yıl	178	3,6236	,75878	G.Arası	2,336	3	,779	,980	,402	Yok
	4-6 yıl	148	3,5051	,82657	G.İçi	236,813	409	,579			
	7-9 yıl	53	3,6745	,71654	Toplam	239,149	412				
	10 yıl ve üzeri	34	3,6324	,50466							
Toplam		413	3,5884	,76188							

Tablo 33 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizmin “Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı” boyutu algılarının aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan ANOVA analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(3-409)}= 1,582$; $p<0.05$]. Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, öğretmenlerin çalışanların kararları uygulamaya katılımı boyutu algılarının aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri aynı okulda yaklaşık çalışma süresine sahip olmasının farklılık yaratmadığı, yani aynı okulda yaklaşık çalışma süresinin çalışanların kararları uygulamaya katılım boyutu ile ilişki olmadığı, tüm aynı okulda çalışma sürelerinde benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

5.2.5. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları

Örgütsel sinizme yönelik algılarının kadın ve erkek öğretmenler arasında farklılık oluşturup oluşturmadığı ile ilgili bir yargıya varabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan analize ait sonuçlar Tablo 34 'te verilmiştir.

Tablo 34. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme Yönelik t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	t	p
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	"kadın"	194	2,4364	,74224	3,568	,060
	"erkek"	219	2,4574	,85668		
Performansı Düşüren Etkenler	"kadın"	194	2,6539	,86887	,005	,945
	"erkek"	219	2,6047	,88705		
Okula Karşı Olumsuz Tutum	"kadın"	194	1,7951	,73378	,443	,506
	"erkek"	219	1,8596	,80493		
Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı	"kadın"	194	3,5399	,76349	,003	,956
	"erkek"	219	3,6313	,75961		
Toplam	"kadın"	194	2,5682	,51788	,328	,183
	"erkek"	219	2,5865	,60175		

Tablo 34 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamaya katılımı alt boyutlarına ilişkin ve de öğretmen örgütsel sinizm algılarının cinsiyet değişkenine yönelik kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna göre öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları ile örgütsel sinizm algıları arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

5.2.6. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları

Örgütsel sinizme yönelik algıların evli ve bekâr öğretmenler arasında farklılık oluşturup oluşturmadığı ile ilgili bir yargıya varabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan analize ait sonuçlar Tablo 35 'te verilmiştir.

Tablo 35. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme Yönelik t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	t	p
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	"evli"	343	2,4451	,81738	,219	,640
	"bekâr"	70	2,4595	,74072		
Performansı Düşüren Etkenler	"evli"	343	2,6177	,88432	,034	,853
	"bekâr"	70	2,6776	,84976		
Okula Karşı Olumsuz Tutum	"evli"	343	1,8440	,79224	1,143	,286
	"bekâr"	70	1,7571	,66481		
Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı	"evli"	343	3,5671	,74429	1,500	,221
	"bekâr"	70	3,6929	,84073		
Toplam	"evli"	343	2,5741	,57914	,388	,338
	"bekâr"	70	2,5966	,48153		

Tablo 35 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamaya katılımı alt boyutlarına ilişkin ve de öğretmen örgütsel sinizm algılarının medeni durum değişkenine yönelik medeni durumun öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin evli ya da bekâr olmaları ile örgütsel sinizm algıları arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

5.3. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI İLE İNFORMEL İLİŞKİ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR

Bu bölümde "Öğretmenlerin Okullarda İnförmel İlişkilere Yönelik Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin" belirlenmesi için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına ait bulgular ve yorumlar ile okulları örgütsel sinizm algısının öğretmenlerin införmel ilişki düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına ait bulgular ve yorumlar verilmiştir.

5.3.1. Öğretmenlerin Okullarda İnförmel İlişkilere Yönelik Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir analiz tekniğidir. Korelasyon katsayısı 1.00 ile -1.00 arasında değişmektedir. 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.30-0.70 arasında olması orta, 0.00-0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğu anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2012).

Tablo 36. Öğretmenlerin Okullarda İnförmel İlişkilere Yönelik Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Tablosu

	Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	Performansı Düşüren Etkenler	Okula Karşı Olumsuz Tutum	Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı
Kurum içi	-,324**	-,326**	-,214**	,567**
p	,000	,000	,000	,000
Kurum dışı	-,077	-,046	-,095	,412**
p	,118	,351	,054	,000

Tablo 36’da yer alan bulgulara bakıldığında öğretmenlerin okullarda kurum içi införmel ilişkilere yönelik algıları ile örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($r=-,324$) ve performansı düşüren etkenler ($r=-,326$) boyutuna yönelik algıları arasında anlamlı negatif yönlü orta düzeyde bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiş; okula karşı olumsuz tutum ($r=-,214$) algıları arasında anlamlı negatif yönlü düşük düzeyde bir korelasyon ilişkisi belirlenmiştir. Yani okullarda införmel ilişkiler arttıkça, öğretmenlerin sinizm düzeyleri azalmaktadır.

Ayrıca öğretmenlerin kurum içi införmel ilişkilere yönelik algıları ile örgütsel sinizmin çalışanların kararları uygulamaya katılımı ($r=-,567$) boyutuna yönelik algıları arasında ise anlamlı pozitif yönlü orta bir korelasyon ilişkisi saptanmıştır. Yani okullarda införmel ilişkiler arttıkça öğretmenlerin alınan, istenen kararları uygulama düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin okullarda kurum dışı införmel

ilişkilere yönelik algıları ile örgütsel sinizmin çalışanların kararları uygulamaya katılımı ($r=,412$) boyutuna yönelik algıları arasında ise anlamlı pozitif yönlü orta bir korelasyon ilişkisi saptanmıştır. Okul dışı informal ilişkiler arttıkça öğretmenlerin kararları uygulama düzeyleri orta düzeyde bulunmaktadır.

5.3.2. Okullardaki İnförmel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerini Yordamasına Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Regresyon analizinde, aralarında daha önce ilişki olduğu belirlenen iki ya da daha fazla değişkenlerden en az birinin yordanan, bir ya da daha fazlasının yordayan değişken olarak tanımlanması söz konusudur. Yordayan değişkenlerin (bağımsız değişken), yordanan değişkenleri (bağımlı değişken) anlamlı olarak yordayıp yordamadığını, eğer anlamlı olarak yordama söz konusu ise, bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarını açıkladığını görmek amacıyla yapılan analizdir (Seçer, 2013).

Bu bölümde okullardaki informal ilişkilerin ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini yordayıp yordamamasına yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

5.3.2.1. İlkokulda İnförmel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışlarını Yordaması

İlkokuldaki informal ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarını yordamasına dair bulgular tabloda verilmiştir.

Tablo 37. İlkokullarda İnförmel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	S. Hata	β (Beta)	t	p
Sabit	2,918	,162		18,039	,000
Kurum içi	-,244	,062	-,413	-3,930	,000
Kurum dışı	,158	,060	,275	2,615	,010
R= ,329 R ² = ,094 F= 7,763 p =,001					

Yapılan regresyon analizi sonucunda, ilkokuldaki informal ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır ($R = .329$, $R^2 = .094$, $p < .05$). Sabit terimin Beta katsayısı 2,918'dir. Modele göre, ilkokullarda öğretmenlerin algılarına göre kurum içi informal ilişkiler öğretmenlerin örgütsel sinizm göstermelerinin yaklaşık %9' unu açıklamaktadır ($R^2 = .088$). Yapılan regresyon analizinin t değerleri incelendiğinde ilkokulda kurum içi informal ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmaktadır. İnfornel ilişkilerin kurum içi boyutundaki bir birimlik artış, öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarında -,24'lük bir azalmaya neden olmaktadır.

5.3.2.2. Ortaokullarda İnfornel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışlarını Yordaması

Ortaokulda informal ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarını yordamasına dair bulgular tabloda verilmiştir.

Tablo 38. Ortaokulda İnfornel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	S. Hata	β (Beta)	t	p
Sabit	2,961	,180		16,404	,000
Kurum içi	-,248	,070	-,359	-3,553	,001
Kurum dışı	,126	,074	,173	1,711	,089
$R = ,283$ $R^2 = ,068$ $F = 6,561$ $p = ,002$					

Yapılan regresyon analizi sonucunda, ortaokulda kurum içi informal ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır ($R = .283$, $R^2 = .068$, $p < .05$). Sabit terimin Beta katsayısı 2,961'dir. Modele göre, ortaokullarda kurum içi informal ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin tutumun değeri 2,961 olacaktır. Öğretmenlerin algılarına göre kurum içi informal ilişkiler öğretmenlerin örgütsel sinizm göstermelerinin yaklaşık %7' sini açıklamaktadır ($R^2 = .068$). Yapılan regresyon

analizinin t değerleri incelendiğinde kurum içi informal ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışını anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmaktadır. İnfornel ilişkilerin kurum içi informal ilişkilerin boyutundaki bir birimlik artış örgütsel sinizm davranışlarında -,24'lük bir azalmaya yol açmaktadır. Okullarda kurum dışı informal ilişkiler ise öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini yordamamaktadır.

5.3.2.3. Liselerde İnfornel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışlarını Yordaması

Lisede informal ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarını yordamasına dair bulgular tabloda verilmiştir.

Tablo 39. Liselerde İnfornel İlişkilerin Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	S. Hata	β (Beta)	t	p
Sabit	2,979	,189		15,783	,000
Kurum içi	-,228	,057	-,395	-4,036	,000
Kurum dışı	,134	,069	,189	1,930	,056
R= ,340 R ² = ,101					
F= 8,156 p = 0,000					

Yapılan regresyon analizi sonucunda, liselerde kurum içi informal ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır (R= . 340, R²= . 101, p < .05). Sabit terimin Beta katsayısı 2,979'dur. Modele göre, liselerdeki informal ilişkilerin oluşmaması durumunda, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin tutumun değeri 2,979 olacaktır. Öğretmenlerin algılarına göre kurum içi informal ilişkiler öğretmenlerin örgütsel sinizm göstermelerinin yaklaşık %10' unu açıklamaktadır (R²=,101). Yapılan regresyon analizinin t değerleri incelendiğinde liselerde kurum içi informal ilişkilerin örgütsel sinizm davranışını anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmaktadır. Liselerde kurum içi İnfornel ilişkilerin boyutundaki bir birimlik artışın öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarında -,22'lk bir azalmaya neden olduğu görülmüştür.

6. BÖLÜM: SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın öğretmenlerin okullardaki informal ilişki düzeyine ilişkin algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin algılarının okul türü, kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, aynı kurumda çalışma süresi, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri çerçevesinde elde edilen sonuçlar ve tartışması bu başlık altında yapılmıştır.

6.1. Öğretmenlerin Okullardaki İnfornel İlişkilere Yönelik Algılarına Ait Sonuçlar

Çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin okulda informal ilişkiler algı düzeyleri kurum içi ve kurum dışı algılarının ayrıca informal toplam puanlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Düzey ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu belirlenmiş, kurum içi ortalamasının diğer informal ilişkiler algılarına göre az bir oranda yüksek olduğu görülmüştür. Memduhoğlu ve Saylık (2012) çalışmalarında okullarda informal ilişkiler ve etkileşim orta düzeyde olduğunu bildirirken; Ay ve Uğurlu (2016) yapmış oldukları çalışmada, öğretmenlerin genel olarak informal ilişkilerinin yüksek düzeyde olduğunu bildirmiştir. İnfornel ilişkiler algı düzeylerinin orta düzeyde olması, öğretmenlerin okul içi ve okul dışında kurdukları ilişkinin sınırlı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Okul türü değişkenine göre öğretmenlerin informal ilişkiler algılarının kurum dışı alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Kurum içi boyutunda ise okul türlerinden ilkokul ile lise, ortaokul ile lise düzeylerinde görev yapan öğretmenlerde, kurum içi etkenlerin puan ortalamalarında belirlenmiştir. Okul türlerinden lise kademesinde bulunan öğretmenlerin puan ortalamasının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Başka bir ifadeyle lise kademesinde olan öğretmenlerin informal ilişkiler algı düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Ay ve Uğurlu (2016) çalışmalarında öğretmenlerin informal ilişkiler algılarının çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmediğini bildirirken; Çalışmamıza paralel olarak Memduhoğlu ve Saylık (2012) ve Direkçi (2007) çalışmalarında, öğretmenlerin görüşlerine göre, liselerde informal ilişki düzeylerinin diğer okul türlerine göre daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir.

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin informal ilişkiler algılarının kurum içi ve kurum dışı algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre

öğretmenlerin 1–10 yıl, 11-20 yıl, 21–30 ve 31 yıl ve üzeri kıdemli olmasının farklılık yaratmadığı, informal ilişkiler algıları alt boyutlarının kurum içi ve kurum dışı etkenlerin kıdem değişkeninden etkilenmediği söylenebilir.

Okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin informal ilişkiler algılarının kurum dışı alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Okuldaki öğretmen sayısı ile informal kurum içi algılarında ise anlamlı bir farklılık görülmüştür; belirlenen bu anlamlı farklılık 21-30 arası ile 31 ve üstü puan ortalamalarında belirlenmiştir. Çalıştığı kurumda 21 -30 arası olan öğretmenlerde puan ortalamasının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmen sayısı yüksek olan okullarda öğretmenlerin informal ilişkiler algı düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bulut (1983), çalışmasının sonucunda öğretmenlerin dahil olduğu informal gruplar onların mesleği sevmesinde ve mesleğe karşı olumlu tutum geliştirmesinde oldukça etkilediğini, mesleğe karşı tutumu diğer öğretmen arkadaşları ile kurduğu sosyal iletişim ile geliştiğini ifade etmektedir.

Aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin informal ilişkiler algılarının kurum içi ve kurum dışı algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre öğretmenlerin 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri aynı okulda yaklaşık çalışma süresinin farklılık yaratmadığı, informal algılar alt boyutlarının kurum içi ve kurum dışı etkenlerden aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkeninden etkilenmediği söylenebilir. Doğan (2017), ortaöğretim kurumlarında öğretmen görüşlerine göre informal iletişim uygulamalarını değerlendirdiği çalışmasında kıdem değişkenine göre informal iletişimin kullanılma nedenleri alt boyutunda, anlamlı farklılık belirlediğini bildirmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre, informal algıları kurum içi ve kurum dışı alt boyutlarına ilişkin kadın ve erkek öğretmen puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna göre öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları ile informal ilişkiler algıları arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir. Buna paralel olarak, Ekşi vd. (2016) araştırmalarında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, bulunulan okuldaki çalışma süresi ve branş değişkenlerine göre elde edilen bulguları incelendiğinde, bu değişkenler ile öğretmenlerin farklılıkların yönetimine ilişkin algıları, informal ilişkileri ve kişisel anlam profilleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Medeni durum değişkenine göre, informel algıları kurum içi ve kurum dışı alt boyutlarına ilişkin evli ve ya bekar öğretmen puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna göre öğretmenlerin evli ya da bekar olmaları ile informel ilişkiler algıları arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir. Ay ve Uğurlu (2016), Saylık (2012) Direkçi (2007) alıŐmalarından elde edilen bulgular sonucunda, öğretmenlerin informal ilişkiler algılarının cinsiyet ve medeni durum değişkenleri çerçevesinde değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık göstermediği; yani cinsiyet ve medeni durumun kurum içi ve kurum dışı informel ilişkilerde belirleyici olmadığını bildirmişlerdir. Aynı Şekilde Ekşi vd. (2016) araştırmalarında medeni durum ve informel algılar arasında anlamlı bir farklılığa rastlamadıklarını bildirmişlerdir.

6.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına Ait Sonuçlar

Çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin okulda örgütsel sinizm algı düzeyleri çalıştığı kurumdaki uzaklaşma algısı, okula karşı olumsuz tutum algısı ve sinizm toplam puanlarında düşük; performansı düşüren etkenler algısı orta ve çalışanların kararları uygulamaya katılımı algısında yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Balcı (2016) alıŐmasında örgütsel sinizm algılarının düzeyinin değerlendirmesinde, ‘Kısmen Katılıyorum’ aralığında olduğunu bildirmiş, bu sonuç öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının ‘orta’ düzeyde olduğu görülmüştür. Kalağan ve Güzeller (2010) de çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel sinizm ilişkin görüşlerinin puan aralığına göre “Kısmen Katılıyorum” aralığında yer aldığını, bu sonuca göre öğretmenler örgütsel sinizm düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu bildirilmiştir. İncelenen çalışmalardan elde edilen sonuçlar ışığında eğitim kurumlarında örgütsel sinizm varlığının göz ardı edilemeyecek düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizmin sonucunda performans, verimlilik ve başarı olumsuz etkileneceği düşünüldüğünde bu durum bir sorun olarak algılanarak, çözüm yolları bulunmasının fayda sağlayacağı düşünölmektedir.

Okul türü değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin ilkokul, ortaokul ve lise öğretmeni olmasının örgütsel sinizm algılarında farklılık yaratmadığını; örgütsel sinizm algıları alt boyutlarının çalıştığı kurumdaki uzaklaşma,

performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamaya katılımının okul türü değişkeninden etkilenmediği söylenebilir. Özcan (2014), öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutum düzeyleri görev yaptıkları okul türüne göre incelenmiş ve anlamlı bir fark bildirmemiştir. Aynı şekilde Tükeltürk, Perçin ve Güzel, (2009) yaptıkları araştırmada, örgütsel sinizmin öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüyle anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. İncelenen bu çalışmalar araştırma bulgularımız ile benzerlik gösterirken, Balcı (2016), çalışmasında ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının diğer okul türlerine göre daha yüksek bulunduğunu bildirmiştir. Aynı şekilde Kılıç (2012) ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin ilkokulda görev yapanlara göre daha çok yaşadıklarını tespit etmiştir.

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının çalıştığı kurumdan uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamaya katılımı boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin 1–10 yıl, 11-20 yıl, 21–30 ve 31 yıl ve üzeri kıdemli olmasının belirtilen boyutlarda farklılık yaratmadığı; örgütsel sinizm algıları alt boyutlarının çalıştığı kurumdan uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamaya katılımının kıdem değişkeninden etkilenmediği görülmüştür. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutu “performansı düşüren etkenler” algılarının kıdem değişkenine puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 1–10 yıl kıdem arası olan öğretmenlerin 2,716 ortalama ile daha yüksek olduğu görülmüştür. 1–10 yıl kıdem arası olan öğretmenlerin performansı düşüren etkenler alt boyutundan etkilenme durumunun daha yüksek olduğu, 11-20 yıl arasında kıdemli olan öğretmenlerin örgütsel sinizmden daha az etkilendiği söylenebilir. Belirlenen farkın 1–10 yıl kıdem arası olan öğretmenlerin 2,716 ortalaması ile 11-20 yıl arasında kıdemli olan öğretmenlerin 2,48 ortalaması arasında olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, 11-20 yıl arasında kıdemli olan öğretmenlerin örgütsel sinizmden daha az etkilendiği söylenebilir. Balcı (2016), araştırma bulgularında kıdem süresi 5 yıl ve altında olan öğretmen ve yöneticilerin (genel) örgütsel sinizm düzeyleri 16 ile 20 yıl kıdem süresi olanlara göre daha yüksek çıktığını, bir başka deyişle öğretmen ve yöneticilerin mesleki kıdemleri azaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığını

bildirmiştir. Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin, çalıştıkları kurumları iyi tanıdıkları için örgütsel sinizmden daha az etkilendiği söylenebilir. Kalağan ve Güzeller (2010) de öğretmenlerin mesleki kıdemleri azaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte farklı sonuçlara ulaşılan çalışmalarda literatürde yer almaktadır. Şirin (2011), Örgütsel sinizm ölçeği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutu puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bildirmiştir.

Okulda öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamaya katılımı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği; fakat çalıştığı kurumdan uzaklaşma ve performansı düşüren etkenler alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutunda, okulda 1–10 sayı olan öğretmenlerin 2,1218 ortalama ile daha düşük olduğu, okulda 31 ve üstü görev yapan öğretmenlerin olduğu grubun ise 2,62 ortalama ile daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre okulda görev yapan öğretmen sayısının artması çalıştığı kurumdan uzaklaşmaya etken olduğu söylenebilir. Performansı düşüren etkenler alt boyutunda, okulda 1–10 sayı olan öğretmenlerin 2,3736 ortalama ile 21-30 arası ve 31 ve üstü okulda öğretmen sayısı gruplarından daha düşük olduğu görülmüştür. Okulda 31 ve üstü görev yapan öğretmenlerin olduğu grubun ise 2,62 ortalama ile daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular ışığında okulda 1–10 sayı arasında olan öğretmenlerin, 31 ve üstü görev yapan öğretmenlere kıyasla performansı düşüren etkenler algısının daha düşük olduğu, yani okulda görev yapan öğretmen sayısının artması performansı düşüren bir etken olduğu söylenebilir. Doğan ve Uğurlu (2014), çalışmalarında öğretmen sayısı 16-30 ile 31 ve üstü arasında, örgütsel sinizmi algılama düzeyinin arttığını bildirmiş; bu durumun temel nedeninin, okuldaki öğretmen sayısı arttıkça okuldaki iş yükünün artması ve bunun yarattığı olumsuzluklar olarak açıklamıştır. Çalışmamızın sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel sinizmle karşı karşıya kalma durumlarının farklı özelliklere sahip birçok insanla bir arada olması sonucu sinik insana daha fazla rastlayabileceği olarak yorumlanabilir.

Aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuca göre öğretmenlerin 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri aynı okulda yaklaşık çalışma

süresinin farklılık yaratmadığı, örgütsel sinizm algıları alt boyutlarının çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamaya katılımının aynı okulda yaklaşık çalışma süresi değişkeninden etkilenmediği söylenebilir.

Cinsiyet değişkenine göre, örgütsel sinizm çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamaya katılımı alt boyutlarına ilişkin kadın ve erkek öğretmen örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna göre öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları ile örgütsel sinizm algıları arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir. Bu bulguya paralel olarak Ergen ve İnce (2017) yaptıkları çalışma sonucunda, cinsiyet, yaş, medeni durum, branş ve mesleki kıdeme göre örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığını bildirmiştir.

Medeni durum değişkenine göre, örgütsel sinizm çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamaya katılımı alt boyutlarına ilişkin medeni durumun öğretmen örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin evli yada bekar olmaları ile örgütsel sinizm algıları arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Şirin (2011), örgütsel sinizm ölçeği toplam puanlarının cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine farklılık göstermediğini bildirmiştir. Aynı şekilde Kalağan ve Güzeller (2010) çalışmalarının sonucunda cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinde farklılığa rastlanmadığını ifade etmişlerdir.

6.3. Öğretmenlerin Okullardaki İnförmel İlişkilere Yönelik Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin okullardaki införmel ilişkilere yönelik algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirmesi sonucunda, öğretmenlerin okullarda införmel ilişkiler alt boyutu kurum içi etkenlere yönelik algıları ile örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma ve performansı düşüren etkenler boyutuna yönelik algıları arasında anlamlı negatif yönlü orta düzeyde bir ilişkisi belirlenmiş; okula karşı olumsuz tutum algıları arasında ise anlamlı negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişkisi görülmüştür.

Ayrıca öğretmenlerin kurum içi informal ilişkilere yönelik algıları ile örgütsel sinizmin çalışanların kararları uygulamaya katılımı boyutuna yönelik algıları arasında ise anlamlı pozitif yönlü orta bir ilişkisi saptanmıştır. Öğretmenlerin okullarda kurum dışı informal ilişkilere yönelik algıları ile örgütsel sinizm davranışlarının çalışanların kararları uygulamaya katılımı boyutuna yönelik algıları arasında ise anlamlı pozitif yönlü orta bir ilişki belirlenmiştir.

Okullardaki kurum içi informal ilişkilerin ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışını anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Informel ilişkilerin kurum içi boyutu örgütsel sinizm davranışlarında azalmaya yol açmaktadır. Okullarda kurum dışı informal ilişkilerin ise öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara dayalı olarak aşağıdaki öneriler ileri sürülebilir:

- Eğitim kurumlarında görev yapan tüm personelin görev ve sorumlulukları açık ve net bir şekilde düzenlenmelidir. Okul kuralları değerlere dayalı bir tabanda yönetilmelidir.
- Yöneticiler ve öğretmenler, kişisel gelişimlerine ağırlık vermelidir. Bu bağlamda tepe yönetimin düzenleyeceği eğitim ve faaliyetlerin öğretmenlerin kişisel gelişimlerine destek olacağı söylenebilir.
- Okul içi eğitim etkinliklerinde yöneticiler her öğretmenin ilgi ve yeteneğine göre ve adil bir işbölümü yapmalıdır. Öğretmenlerin performans değerlendirmesi için objektif bir performans değerlendirme standardı geliştirilmelidir.
- Eğitim kurumlarında sağlıklı informal ilişkilerin gelişmesi için, sosyal etkinliklere önem verilmeli; öğretmenlerin birbirleri ile sağlıklı iletişim kurabileceği araçlar geliştirilmelidir.
- Bu çalışmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ve informal ilişkilerin birbiri ile durumunu belirlemeye yönelik farklı araştırma yöntemleri kullanılarak çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. generic, social, and general. *Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ada, N., Alver, İ. & Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektöründe çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2), 487-518.
- Adrignola and Spaynton: (2013). Survey of communication 11: Organizational communication. 20, Ocak, 2018 tarihinde, <https://www.saylor.org/site/wpcontent/> adresinden alınmıştır.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B., & Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Akyüz, İ. & Yurduseven, N. O. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Economic ve Administrative Studies*, 16, 61-76.
- Alan, H. & Fidanboy, Ö.C. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı*, 1, 161-176.
- Aliefendioğlu, A. Ş. (2000). *Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe gerçekleşen bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Altınöz, M., Çöp, S. & Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (21), 285-315.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Argenti, P. A. (2006). How technology has influenced the field of corporate communication. *Journal of Business and Technical Communication*, 20(3), 357-370.
- Arlestig, H. (2008). *Communication between principals and teachers in successful schools*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Umea University, Sweden.
- Arslan, M. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Arslan (2012), *Araştırma Yöntem ve Teknikleri*, Ders Notları, Harran Üniversitesi, Birecik Meslek Yüksekokulu.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 59-67.
- Atwater, L. E., Waldman, D. A., Atwater, D. & Cartier, P. (2000). An upward feedback field experiment: supervisors' cynicism, reactions, and commitment to subordinates. *Personnel Psychology*, 53(2), 275-297.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- Aytürk, N. (1999). Yönetimde insan ilişkileri (amir-memur ilişkileri). *Sayıştay Dergisi*, 32, 69-88.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, A. G. T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Basım Yayım
- Balcı, A., Öztürk, İ., Polatcan, M., Saylık, A., & Bil, E. (2016). Organizational socialization and its relation with organizational performance in high schools. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9), 71-81.
- Barnes, L. L. (2010). *The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology*. (Unpublished Doctoral Dissertation). The Claremont Graduate University, USA.
- Bektaş, M. (2014). *Yönetim tarzlarının örgütsel iletişim kanallarına etkisi: Burdur ili kamu kurumları örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Bektaş, M., ve Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: kavramsal bir çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 125-139.
- Bilen, M. (2004). *Sağlıklı insan ilişkileri (ailede/ kurumlarda/ toplumda)*. Ankara: Teknik Basım Sanayi Matbaası.
- Bolat, S. (1996). Eğitim örgütlerinde iletişim:HÜ eğitim fakültesi uygulaması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12).

- Brandes, P. (1997), *Organizational cynicism: its nature, antecedents, and consequences*.(Unpublished Doctoral Dissertation). Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.
- Bursalioğlu, Z. (2000). *Eğitimde yoneti mi anlamak sistemi coz umlemek*. Ankara: O nder Yayıncılık.
- Bursalioğlu, Z. (2005). *Okul yon etiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Candan, M. (1999). *Org utesel iletişim kavramı ve k ucu k olcu k li bir işletmede uygulama(Kalibre Boru San. Ve Tic. A.ř.)*. (Yayımlanmamış Y uks ek Lisans Tezi). Marmara niversitesi Sosyal Bilimler Enstis s s u, İstanbul.
- Celep, C. (1992). Eğitim org utlerinde iletişim. *Çukurova niversitesi Eğitim Fak ltesi Dergisi*, 1 (8), 26-41.
- Cevizci, A. (2002). *Paradigma felsefe so zluğu*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cook, W.W. and Medley, D.M. (1954). Proposed hostility and pharisaic-virtue scale for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414-418.
- Costa, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R., & Williams, R. B. (1986). Cynicism and paranoid alienation in the cook and medley HO scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3), 283-285.
- Çevik, A. (2018). *Okul yon eticilerinin kullandıkları makamsal gu cu kaynakları ile oğretmenlerin org utesel vatandaşlık ve org utesel sinizm davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Y uks ek Lisans Tezi). S t ucu İmam niversitesi Sosyal Bilimler Enstit s s u, Kahramanmaraş.
- Çilenti, K. (1988).*Eğitim teknolojisi ve oğretim*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Dean,J.W.,Brandes,P.,&Dharwadkar,R.(1998).Organizational cynicism.*The Academy Of Management Review*,23(2),341-352.
- Debasish, S. S. & Das, B. (2009). *Business communication*. NewDelhi: PHI Learning.
- Deniz, A. Y.,& Uğurlu, C. T. (2016). Oğretmenlerin kişilerarası oz -yeterlikleri ve informal iletişimleri: Nicel bir çalışma. *İn n u niversitesi Eğitim Bilimleri Enstit s s u Dergisi*, 3(5), 28-47.
- Doğan, E. (2017). *Okullarda informel iletişiminin kullanılma biyim ve duzeyine yonelik oğretmen gor uşleri*.(Yayımlanmamış Y uks ek Lisans Tezi). Siirt niversitesi Sosyal Bilimler Enstis s s u, Siirt.

- Downs, C., DeWine, S. & Greenbaum, H. (1994). *Measures of organizational communication*. New York: Guilford Press.
- Dökmen, Ü. (2010). *Empati*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Dönmez, B. & Korkmaz, M. (2011). Örgüt kültürü, örgütsel iklim ve etkileşimleri, *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 169-186.
- Dönmezer, S. (1982). *Sosyoloji* (8. Baskı). Ankara: Savaş Yayınları.
- Dudley, D.D. (1937). *A history of cynicism*. Hildesheim: G. Olms.
- Gökkaya, D., İzgüden, D. & Erdem, R. (2018). İnfomal ilişkilerin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, 31, 99-120.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. (Unpublished Master Thesis). York University Graduate Programme in Psychology, USA.
- Efeoğlu, İ. E., & İplik, A. G. E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Efiliti, S., Gönen, Y. Ö., & Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, 24, 1-14.
- Eğimli, A. T. & Bitirim, S. (2008). Kurumsal başarının önündeki engel: Zehirli (toksik) iletişim. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 5 (3), 124-140.
- Ekşi, H., Aksak, M., & Yaman, N. (2017). Öğretmenlerin okul yönetiminin farklılıkları yönetme becerilerine ilişkin algılarının kişisel anlam profilleri ve kurum içindeki infomal ilişkileri açısından incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44(44), 33-52.
- Ercan, A., & Kazançoğlu, İ. (2019). Algılanan örgütsel sinizmin mesleki tükenmişlik olgusuyla ilişkisi: Satış personeli üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 1309 -8039.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 514-524.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, 9. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri A. Ş.'de bir uygulama). *Kırgızistan- Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 203-218.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Gizdem, Ö. U., & Kartal, S. (2016). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinde informal grupların etkileri. *Kastamonu Education Journal*, 24(3), 1359-1370.
- Gizir, S. (2007). Üniversitelerde örgüt kültürü ve örgüt-içi iletişim üzerine bir derleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 50, 247-268.
- Golden, T. D. & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301- 318.
- Goldhaber, G. M. (1990). *Organizational communication*. New York: Estados Unidos.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Gökçe, O. (2001). *İletişim bilimine giriş*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Gültekin, M. (2003). *İlköğretim okullarında yönetici-öğretmen iletişimi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstisüsü. İstanbul.
- Günbayı, İ. (2007). Okullarda bir yönetim süreci olarak iletişim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 7(2), 765-798.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*. İstanbul: Der Yayınevi.
- Gürüz, D. & Yaylacı Ö. G. (2004). *İletişimci gözüyle insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Media Cat Kitapları.
- Gürüz, D., & Temel-Eğimli, A. (2008). *İletişim becerileri*. Ankara: Nobel Kitapevi
- Güzeller, C. & Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 87-94.
- Hahn, L.K., Lippert, L., & Paynton, S.T: (2014). Survey of communication study. 17, Şubat, 2018 tarihinde, <http://www.csus.edu/indiv/s/stonerm/ComS5SurveyOfCommunicationTextbook.pdf> adresinden alınmıştır.
- Hançerlioğlu, O. (1993). *Felsefe sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Hargie, O. (2016). *Skilled interpersonal communication: research, theory and practice*. New York: Routledge.

- Helvacı, A. M. & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*,7(3), 1475–1497.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2010). *Eğitim yönetimi*,Selahattin Turan (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Izard, C. E. (1977). *Human emotions*. New York: Plenum Press.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*. (Unpublished Doctoral Dissertation). The Florida State University College of Business, USA.
- Kantarcıoğlu, J. (2016). *Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ermeni azınlık okulları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Johnson, J. L.,& O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G.,& Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kandlousi, N. S. A. E., Ali, A. J., & Abdollahi, A. (2010). Organizational citizenship behavior in concern of communication satisfaction: The role of the formal and informal communication. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 51.
- Kanter, D. L.,& Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kara, T: (2009). Bir örgüt olarak okul. 18, Şubat, 2018, tarihinde, <http://cagdasegitimciler.blogcu.com/bir-orgut-olarak-okul/5252729> adresinden alınmıştır.
- Karacaoğlu, K.,& İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business ve Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.

- Karadag, E., Kiliçoğlu, G., & Yilmaz, D. (2014). Organizational cynicism, school culture, and academic achievement: the study of structural equation modeling. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1), 102-113.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karacıoğlu, F., Timuroğlu, K., & Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim*, 67, 59-76.
- Kirkhaug, R. (2010). Conditions for communication in risk exposed organisations. *Journal of General Management*, 36(2), 23-36.
- Kocabaş, F. (2004). Endüstri ilişkilerindeki dönüşüm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 33-54.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Kong, F., Zhao, J., & You, X. (2012). Trait emotional intelligence and mental distress: The mediating role of positive and negative affect. *International Journal of Psychology*, 47(6), 460-466.
- Karacaoğlu, K., & İnce, A. G. F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Krackhardt, D., & Hanson, J. R. (1993). Informal networks. *Harvard Business Review*, 71(4), 104-111.
- Kutanis, R. Ö., & Dikili, A. (2010). Değişim boyutunda örgütlerde sinizm. Özler, D. Ö. (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (ss. 269-285). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Küçük, B. (1992). *İşyerlerinde iç iletişim*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Gazetecilik ve Halkla İlişkiler Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Locke, E. A., & Schweiger, D. M. (1979). Participation in decision-making: one more look. *Research in Organizational Behavior*, 1(10), 265-339.
- Lunenburg, F. C. (2010). Formal communication channels: upward, downward, horizontal, and external. *Focus On Colleges, Universities, And Schools*, 4(1), 1-7.
- Memduhoğlu, H. B., & Saylık, A. (2012). Okullarda informel ilişkiler ölçeğinin geliştirilmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 1-22.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Cynicism: The New America Malaise. *Business and Society Review*, 4, 13-19.

- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. (Unpublished Doctoral Dissertation), Maastricht University, Netherlands.
- Nazik, M. H. & Bayazıt, A. (2005). *İnsan ilişkileri ve iletişim*. İstanbul: Ya-Pa Yayınları.
- Newman, A. H. (2014). An investigation of how the informal communication of firm preferences influences managerial honesty. *Accounting, Organizations and Society*, 39(3), 195-207.
- O'Hair, D., & Cody, M. J. (1987). Machiavellian beliefs and social influence. *Western Journal of Communication (Includes Communication Reports)*, 51(3), 279-303.
- Ori, J: (2019, Mayıs 08).How to deal with an employee with a cynical communication style. 18, Mart, 2018 tarihinde,<https://smallbusiness.chron.com/deal-employee-cynical-communication-style-16700.html>adresinden alınmıştır.
- Özçalık, F. (2017). *Pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü*.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. & Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm.Özdevecioğlu, M. ve Kaplan, H. (Ed.),Örgütsel Davranışta Seçme Konular. Ankara: G. Ü. V. İlke Yayınevi.
- Özkalp, E.,& Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Robbins, P. S., Decenzo, A. D., & Coulter, M. (2013). *Yönetimin esasları*. Adem Öğüt(Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*.İnci Erdem (Çev. Ed.).Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: a longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152.
- Sabuncuoğlu, Z. & VergilietTüz, M. (2013). *Örgütsel davranış*.Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Sağbaşı, N. Ö. (2013). *İletişim, Örgütsel İletişim ve Okul Yönetimi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Shelby, A. N. (1993). Organizational, business, management and corporate communication: an analysis of boundaries and relationships. *The Journal of Business Communication*, 30(3), 241-267.

- Singh, K. (2010). *Organizational behaviour: text and cases*. India: Dorling Kindersley.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business And Psychology*, 19(4), 429-459.
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H.(2008). Örgütsel sinizm: eskişehir ve alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama.*Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283–305.
- Özarallı, N.,& Torun, A. (2011). Biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim, yönetici ile kuruma duyulan güven ve üstün uzmanlık gücü arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(2), 101-113.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş., & Güzel, B. (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma, 17. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi*, 688-692.
- Türk Dil Kurumu. (1988).*Türkçe sözlük 2 (K-Z)*, Ankara.
- Türköz, T.,Polat, M., &Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Journal of Management ve Economics*, 20(2),285-302.
- Uğurlu, C. T. (2014). İnfomal iletişim ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 83-100.
- Uzun, T.,& Ayık, A. (2016). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 12(2), 672-688.
- Verma, P. (2013). Relationship between organisational communication flow and communication climate. *International Journal of Pharmaceutical Sciences And Business Management*, 1(1), 63-71.
- Vural, B. A. & Coşkun, G. (2007). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., and Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: measurement, antecedents, and correlates. *Group ve Organization Management*, 25(2), 132-153.
- Yalçınkaya, A. G. A. (2014). Türkiye’de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *ISGUC The Journal of Industrial Relations And Human Resources*, 16(3), 106-130.

- Yavuz, A. & Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yiğit, B. & Bayrakdar, M. (2006). *Okul-çevre ilişkileri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.



EKLER:**EK 1: İnförmel İlişkiler Ölçeği****İNFORMEL İLİŞKİLER ÖLÇEĞİ**

İNFORMEL İLİŞKİLER ÖLÇEĞİ		Hış Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Okulumuzda;						
1	Çalışanlar arasındaki arkadaşlık bağı güçlüdür.					
2	Yöneticiler çalışanların arkadaşlıklarını desteklerler.					
3	Çalışanlar, ailenin birer üyesi gibi görülür.					
4	Mesai arkadaşları arasında samimi ve sıcak ilişkiler mevcuttur.					
5	Çalışanların kişisel/özel sorunlarıyla ilgilenilir.					
6	Yöneticiler çalışanlar tarafından aile büyüğü gibi görülür.					
7	Çalışanların kişisel hak ve çıkarlarına duyarlılık gösterilir.					
8	Çalışanların yaptıkları hatalar ikili ilişkilerle ve görüşmelerle giderilmeye çalışılır.					
9	Yöneticiler ve çalışanlar birbirleriyle şakalaşırlar.					
10	Çalışanlar birbirlerine sınırlarak selamlaşırlar.					
11	Çalışanlar bayramlarda birbirlerini ziyaret ederler.					
12	Çalışanlar bazı etkinliklerde (halı saha maçları, altın/para günleri vb) bir araya gelirler.					
13	Çalışanlar okul dışında birlikte vakit geçirirler.					
14	Çalışanların özel günlerine (nişan, düğün, taziyе, hasta ziyareti vs) katılmaya özen gösterilir.					
15	Çalışanlar genelde ailece görüşürler.					
16	Çalışanlar birbirlerine ev ziyaretleri düzenlerler.					
17	Çalışanlar birbirlerini yemeğe davet ederler.					

Değerli Meslektaşımız,

Bu araştırma, okullardaki införmel ilişki düzeyi ile öğretmenlerin sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmaktadır.

Araştırmada införmel ilişki düzeyi ile çalışanların yazılı ve biçimsel olan kuralların dışında kendi aralarında geliştirdikleri, kaynağının sıklıkla bireyi etkileyen ve onun davranışlarına yön veren ortak alışkanlıklar, inançlar, düşünceler, duygular, değer yapıları, gelenek ve töreler, ırk, cinsiyet, yaş, dil, din, meslek yakınlıkları, eğlence, spor, özel günler ve aynı yöreden gelme (hem şehirlilik) gibi faktörlerle belirlendiği införmel/doğal ilişki biçimi; sinizm algıları ile zor beğenen, memnuniyetsiz, olaylara sürekli eleştirel yaklaşan, menfaat düşkünü ve olumsuz düşüncelerle dolu olarak nitelendirilen kişilere atfedilen bir düşünce akımı olarak ele alınmaktadır.

Ölçek sonucu elde edilecek veriler birleştirilerek değerlendirilecek ve bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşabilmesi için, sizlerin ifadeleri değerlendirirken içtenlikle ve titizlikle davranmanız büyük önem taşımaktadır.

Gereken ilgi ve özeni göstereceğimize olan inancımızla, katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Ali CANKAYA

Uşak Üniversitesi Sosyal Bil. Ens. Öğrencisi

1. BÖLÜM

Bu bölümde kişisel bilgileriniz ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
2. Medeni durumunuz : () Evli () Bekâr
3. Görev yaptığınız okul türü : () İlkokul () Ortaokul () Lise
4. Yaşınız: () 20–30 yıl () 31–40 yıl () 41–50 yıl () 51 yıl ve üzeri
5. Mezuniyet Durumunuz : () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü
6. Kideminiz : () 1–10 yıl () 11–20 yıl () 21–30 yıl () 31 yıl ve üzeri
7. Okulunuzdaki öğretmen sayısı: () 1–10 () 11–20 () 21–30 () 30 ve +
8. Aynı okulda yaklaşık çalışma süreniz : () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10 yıl +

EK 2:Örgütsel Sinizm Ölçeği

ÖRGÜTSEL SINİZM ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen durumların kurumunuzda ne sıklıkta meydana geldiğini gösteren seçeneği (X) işareti ile işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutuyu işaretleyiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
16	Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.					
17	Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.					
18	Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yönetiminin yanlış davrandığına inanmama neden olur.					
19	Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum					
20	Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.					
21	Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım					
22	Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınıyorum.					
23	Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.					
24	Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız.					
25	Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür					

Zaman ayırdığımız için teşekkür ederim.

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen durumların kurumunuzda ne sıklıkta meydana geldiğini gösteren seçeneği (X) işareti ile işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutuyu işaretleyiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.					
2	Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.					
3	Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.					
4	Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.					
5	Tayın/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.					
6	Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır					
7	Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.					
8	Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarının genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir					
9	Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum.					
10	Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.					
11	Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi					
12	Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim.					
13	Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim					
14	Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.					
15	Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.					

EK 3: Okul İsimleri

UŞAK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
 Araştırma İzni Dilekçesi Eki

Öğrenci Bilgileri

Öğrenci No : 154001007
 Adı Soyadı : Ali CANKAYA
 Program Adı ve Türü : Eğitim Yönetimi- Tezli Yüksek Lisans

OKUL İSİMLERİ

SIRA NO	İL	İLÇE	OKUL TÜRÜ	OKULUN ADI
1	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	19 Mayıs İlkokulu
2	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Çaysimav İlkokulu
3	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Çitgöl İlkokulu
4	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Dağardı İlkokulu
5	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Darıcı İlkokulu
6	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Güney İlkokulu
7	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Esenevler İmkb İlkokulu
8	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Gülizar Eren İlkokulu
9	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Hisarbey İlkokulu
10	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Kestel İlkokulu
11	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Akdağ İlkokulu
12	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Kuşu Nurullah Bayram İlkokulu
13	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Naşa İlkokulu
14	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Yusuf Koyuncuoğlu İlkokulu
15	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Yeniköy İlkokulu
16	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Yemişli İlkokulu
17	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Yaykın İlkokulu
18	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Şenköy İlkokulu
19	KÜTAHYA	SİMAV	İlkokul	Söğüt İlkokulu
20	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	19 Mayıs Ortaokulu
21	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Beyce Şehit Er Mustafa Nerki Ortaokulu

EK3'ün devamı

22	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Çaysimav Ortaokulu
23	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Çitgöl Şehit Uzman Çavuş Adil Oruç Ortaokulu
24	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Dağardı Ortaokulu
25	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Darıcı Ortaokulu
26	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Dört Eylül Ortaokulu
27	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Esenevler İmkb Ortaokulu
28	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Güney Ortaokulu
29	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Hisarbey Ortaokulu
30	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Karacahisar Ortaokulu
31	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Kestel Ortaokulu
32	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Akdağ Ortaokulu
33	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Kuşu Nurullah Bayram Ortaokulu
34	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Naşa Ortaokulu
35	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Osmanbey Ortaokulu
36	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Simav İbrahim Eren İmam Hatip Ortaokulu
37	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Yaygın Ortaokulu
38	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Yemişli Ortaokulu
39	KÜTAHYA	SİMAV	Ortaokul	Yeniköy Ortaokulu
40	KÜTAHYA	SİMAV	Lise	Simav Eynal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
41	KÜTAHYA	SİMAV	Lise	Kuşu Çok Programlı Anadolu Lisesi
42	KÜTAHYA	SİMAV	Lise	Nurullah Koyuncuoğlu Anadolu Lisesi
43	KÜTAHYA	SİMAV	Lise	Simav Anadolu İmam Hatip Lisesi
44	KÜTAHYA	SİMAV	Lise	Simav Anadolu Lisesi
45	KÜTAHYA	SİMAV	Lise	Simav İbn-i Sina Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
46	KÜTAHYA	SİMAV	Lise	Simav Cumhuriyet Anadolu Lisesi
47	KÜTAHYA	SİMAV	Lise	Simav Fen Lisesi
48	KÜTAHYA	SİMAV	Lise	Simav Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
49	KÜTAHYA	SİMAV	Lise	Simav Gülizar Eren Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

EK4:Araştırma İzni Yazısı

T.C.
KÜTAHYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 53490996-44-E.6290798
Konu : Ali CANKAYA'nın
Anket Çalışması

04/05/2017

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu Genelgesi.
b) Uşak Üniversitesi Rektörlüğünün 29/03/2017 tarihli ve 1902 sayılı yazısı.

Bakanlığımızın ilgi (a) Genelgesi doğrultusunda, Uşak Üniversitesi Rektörlüğünün ilgi (b) yazısında Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ali CANKAYA'nın "Okullardaki İformel İlişki Düzeyi ile Öğretmenlerin Sinizm Algıları Arasındaki İlişki " konulu tezinde kullanılmak üzere İlimiz Simav İlçesinde bulunan İlkokul, Ortaokul ve Liselerde anket uygulamak istediği belirtilmektedir.

İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı Hamdi SARIÖZ'ün başkanlığında toplanan değerlendirme komisyonu yapmış olduğu inceleme sonucunda söz konusu anket çalışmasının okullarda uygulanabilir olduğuna karar vermiş olup, eğitim- öğretimi aksatmadan, konunun dışına çıkmamaları, bütün sorumluluğun ilgililere ve okul müdürlüğüne ait olmak üzere yukarıda belirtilen anket çalışmasının tamamlandıktan sonra bir örneğinin Müdürlüğümüze verilmek üzere yapılmasını;

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Sabahattin DÜLGER
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
04/05/2017

Arif YALÇIN
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK 5:İnformel İlişkiler Ölçeği İzin Yazısı

İnformel İlişkiler Ölçeği İzin

Gelen Kutusu x

Ali Cankaya <alicankayaaa@gmail.com>

Alıcı: hasanmemduhoglu

Değerli Hocam,

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programında tez aşaması öğrencisiyim. Danışmanım Doc. Dr. Aynur B. BOSTANCI. Tez çalışmamdaİnformel İlişkiler Ölçeğinizi size atf yapılarak kullanmak istiyorum. İzin vermeniz bizi çok sevindiricektir. Sizden izin konusunda haber bekleyeceğiz. Saygılarımı sunar, iyi çalışmalar dilerim

hasan basri memduhoglu <hasanmemduhoglu@gmail.com>

Alıcı: bana

Ali Bey merhaba,
Ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

NOT: Mesaja daha önce cevap verip vermediğimi hatırlamıyorum. Cevap vermediysem dikkatinden kaçırmıştır.

Assoc.Prof. Hasan Basri MEMDUHOĞLU

Faculty of Education
Yüzüncü Yıl University,

Zeve Campus, Van-Turkey

E-mail: hasanmemduhoglu@gmail.com
Phone: +90 432 225 1369 (1735)

Fax: +90 432 225 1360

9.08.2017

Doc. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU
YÜZÜNCÜ YIL Üniversitesi

E-mail: hasanmemduhoglu@gmail.com
Phone: +90 432 225 1369 (1735)

Fax: +90 432 225 1360
20 Mart 2017 09:05 tarihinde Ali Cankaya <alicankayaaa@gmail.com> yazdı:

EK 6:Örgütsel Sinizm Ölçeği İzin Yazısı

Örgütsel Sinizm Ölçeği İzin

Gelen Kutusu X

Ali Cankaya <alicankayaa@gmail.com>
 Alıcı: oguz.ebru

20.03.2017

Değerli Hocam,
 Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programında tez aşaması öğrencisiyim. Danışmanım Doc. Dr. Aynur B. BOSTANCI. Tez çalışmamda Örgütsel Sinizm ölçeğinizi size atf yaparak kullanmak istiyorum. İzin vermeniz bizi çok sevindirecektir. Sizden izin konusunda haber bekleyeceğiz. Saygılarımı sunar, iyi çalışmalar dilerim.

20.03.2017

Ebru Oğuz <oguz.ebru@gmail.com>
 Alıcı: baran

Sayın Cankaya,
 Ölçeği kaynakça göstererek çalışmamızda kullandınızda bir sakınca yoktur. Başarılar dilerim.

20 Mar 2017 00:03 tarihinde "Ali Cankaya" <alicankayaa@gmail.com> yazdı:

22.03.2017

Ali Cankaya <alicankayaa@gmail.com>
 Alıcı: Ebru

Ebru Hocam, ilginize çok teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.

20 Mart 2017 15:55 tarihinde Ebru Oğuz <oguz.ebru@gmail.com> yazdı:

Ek 7: Ölçek İzni Yazısı

Ölçek İzni

Gelen Kutusu X

Ali Cankaya <alicanlkaya@gmail.com>
Alıcı: ahmetstaylik
Değerli Hocam,

21.03.2017

Usak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programında tez aşaması öğrencisiyim. Danışmanım Doç. Dr. Aynur B. BOSTANCI, Tez çalışmamda informal ilişkiler ölçeğinizi size atf yapılarak kullanmak istiyorum. İzin vermeniz bizi çok sevindirecektir. Sizi den izin konusunda haber bekleyeceğiz. Saygılarımı sunar, iyi çalışmalar dilerim

Ahmet SAYLIK <ahmetstaylik@gmail.com>
Alıcı: bama

21.03.2017

Allı Bey merhaba,
Ölçek ve psikometrik özellikleri ayrıntılı şekilde ekli dosyadadır. Takıldığınız yer olursa sorabilirsiniz.
İyi Çalışmalar

Ahmet SAYLIK
Ankara Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Terfifi

EK 8: Ölçek İzni Yazısı

Ali Cankaya <alicankayaa@gmail.com>
Alıcı: Ahmet

21 Mart 2017 14:31 tarihinde Ahmet SAVLIK <ahmetsavlik@gmail.com> yazdı:

Ahmet Bey, ilginize çok teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.

21 Mart 2017 15:31 tarihinde Ahmet SAVLIK <ahmetsavlik@gmail.com> yazdı:

Ahmet Hocam Merhaba,
Sizi tekrar rahatsız ediyorum. Affınıza sığınarak ölçek izni için "Ölçeği kaynağa göstererek çalışmanızda kullanmanızda bir sakınca yoktur." gibi bir cümle kullanabilir misiniz? Teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.

22.03.2017

EK 9: Ölçek İzni Yazı

21 Mart 2017 11:11 tarihinde Ali Cankaya <alicankayaa@gmail.com> yazdı:

Değerli Hocam,

Usak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programında tez aşaması öğrencisiyim. Danışmanım Doc. Dr. Aynur B. BOSTANCI. Tez çalışmamda İnfomel İlişkiler Öçeğini size atf yapılarak kullanmak istiyorum. İzin vermeniz bizi çok sevindirir. Sizden izin konusunda haber bekleyeceğiz. Saygılarımı sunar. İyi çalışmalar dilerim

Ali CANKAYA
Usak Üniversitesi
Sosyal Bil. Ens. Öğrencisi

Ali Cankaya <alicankayaa@gmail.com>

Alıcı: Ahmet

Ahmet Hocam, çok teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.

22 Mart 2017 12:14 tarihinde Ahmet SAYLIK <ahmetsaylik@gmail.com> yazdı:

22.03.2017

