

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**DEVLET VE ÖZEL ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİ İLE ÖRGÜTSEL
SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KARŞILAŞTIRILMALI
OLARAK İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sezen KAHRAMAN

Psikoloji Ana Bilim Dalı

Psikoloji Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Hakan İŞÖZEN

Nisan, 2019

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**DEVLET VE ÖZEL ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİ İLE ÖRGÜTSEL
SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KARŞILAŞTIRILMALI
OLARAK İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Sezen KAHRAMAN
(Y1312.270021)**

Psikoloji Ana Bilim Dalı

Psikoloji Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Hakan İŞÖZEN

Nisan, 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Enstitümüz Psikoloji Anabilim Dalı, Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programı Y1312.270021 numaralı öğrencisi **Sezen KAHRAMAN**'ın "DEVLET VE ÖZEL ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KARŞILAŞTIRILMALI OLARAK İNCELENMESİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 01.04.2019 tarih ve 2019/07 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Tezli Yüksek Lisans tezi 25/04/2019 tarihinde kabul edilmiştir.

<u>Unvan</u>	<u>Adı Soyadı</u>	<u>Üniversite</u>	<u>İmza</u>
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi	Hakan İŞÖZEN	İstanbul Aydın Üniversitesi
Asıl Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Engin EKER	İstanbul Aydın Üniversitesi
Asıl Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Mehmet Zeki ILGAR	Biruni Üniversitesi
Yedek Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Şahide Güliz KOLBURAN	İstanbul Aydın Üniversitesi
Yedek Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Savaş AKGÜL	Biruni Üniversitesi

ONAY

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Devlet ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi” adlı çalışmanın yazımında bilimsel etik ve ilkelere uygun davrandığımı ve başvuru yaptığım tüm kaynakları metin içinde ve kaynakçada yonteme uygun olarak gösterdiğimi ve kullandığımı beyan ederim.

Sezen KAHRAMAN



ÖNSÖZ

Merak ve mantığı metodolojide birleştiren, yüksek lisans derslerindeki geliştirici sorularıyla alana ilgimizi artıran ve tezimin konusunu belirleme sürecimde sabırla beni yönlendiren, yepyeni kavramlarla tanışmamı sağlayan ve tez yazım aşamasında ise yapıcı eleştirileriyle sonuca ulaşmamı sağlayan değerli Dr. Öğr. Üyesi Hakan İŞÖZEN'e teşekkür ediyorum. Ayrıca değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Engin EKER ve Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Zeki ILGAR'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Tezin yazım aşaması büyük emek ve zaman gerektiriyormuş. Bu aşamalarda bana destek olan ve moral veren çalışma arkadaşlarıma Yakup DUMAN ve Yunus ÇOBAS'a, Erdinç ESMEROĞLU'na, özellikle PDR biriminden Elif SAN, Dilek CAN ve Songül ARSLAN'a, yazım ve imla düzenlemesinde tezimi son bir kez gözden geçiren Mustafa KARA'ya teşekkür ediyorum.

İyi ve kötü her günümde yanımda olan kıymetli dostlarım Tuğba BİLGİLİ'ye ve İlknur ÇELİK'e, özellikle beni sürekli motive eden, hem dostum hem meslektaşım Zuhale TUNÇ'a tezin her aşamasında deneyimlerini paylaştığı ve bana moral verdiği için teşekkür ediyorum.

Tez yazım sürecinde kullandığım yabancı kaynakların tercümesinde ve ihtiyaç duyduğum her konuda bana daima yardımcı olan sevgili İlker SEVİNÇ'e teşekkür ediyorum.

Tez yazım sürecinde daha fazla zamana sahip olmam için her işime koşturan canım anneme ve çok uzakta olmasına rağmen her zaman yanımda olan canım ablama teşekkür ediyorum.

Varlığıyla yaşamıma anlam kattığı, içinde olduğu her şeyi güzelleştirdiği ve her zaman iyi ki deme nedenim olduğu için canımın içi kızım her şeyim Nehir'e teşekkür ediyorum.

Nisan, 2019

Sezen KAHRAMAN

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
ÇİZELGE LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT	x
1. GİRİŞ	1
1.1 Amaç	2
1.2 Önem	2
1.3 Problem	2
1.4 Hipotez	3
1.5 Sayıtlılar	3
1.6 Sınırlılıklar	3
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	4
2.1 Örgütsel Sinizm.....	4
2.1.1 Sinikler	4
2.1.2 Sinizm Türleri	5
2.1.3 Örgütsel sinizm tanımları.....	7
2.1.4 Örgütsel sinizmin boyutları.....	8
2.1.4.1 Bilişsel boyut.....	8
2.1.4.2 Duyuşsal boyut.....	9
2.1.4.3 Davranışsal boyut.....	10
2.1.5 Örgütsel sinizmi açıklayan kuramlar	10
2.2 Psikolojik Sermaye.....	14
2.2.1 Psikolojik sermayenin tanımı.....	15
2.2.2 Psikolojik sermayenin bileşenleri	17
2.2.2.1 Umut.....	17
2.2.2.2 Özyeterlilik.....	17
2.2.3 İyimserlik	18
2.2.3.1 Esneklik.....	19
3. YÖNTEM.....	20
3.1 Araştırma Modeli	20
3.2 Evren ve Örneklem.....	20
3.3 Verileri Toplama Araçları	20
3.3.1 Demografik bilgi formu	21
3.3.2 Örgütsel sinizm ölçeği	21
3.3.3 Psikolojik sermaye ölçeği	21
3.4 Verilerin Değerlendirilmesi.....	22
3.5 Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Testleri	22
3.6 Verilerin İstatistiksel Analizleri	23
4. BULGULAR	26

4.1 Demografik Bilgi Formundan Elde Edilen Bulgular	26
4.2 Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinden Elde Edilen Bulgular	29
4.3 Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sermaye Ölçekleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulgular	40
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİ	43
KAYNAKLAR	51
ÖZGEÇMİŞ.....	63



ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 3.1	: Ölçeklerin Puan Aralıklarına Göre Değerlendirilmesi.....	22
Çizelge 3.2	: Ölçeklerin Kolmogorov-Smirnov İle Normallik Testleri.....	24
Çizelge 3.3	: Değişkenler Arası İlişkilerin Değerlendirme Kriterleri.....	25
Çizelge 4.1	: Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumla İlgili Bulgular	26
Çizelge 4.2	: Öğretmenlerin Cinsiyetleriyle İlgili Bulgular	26
Çizelge 4.3	: Öğretmenlerin Medeni Durumuyla İlgili Bulgular	27
Çizelge 4.4	: Öğretmenlerin Öğrenim Düzeyiyle İlgili Bulgular	27
Çizelge 4.5	: Öğretmenlerin Yaş Aralığıyla İlgili Bulgular	28
Çizelge 4.6	: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemiyle İlgili Bulgular	29
Çizelge 4.7	: Devlet ve Özel Ortaöğretim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi.....	30
Çizelge 4.8	: Devlet ve Özel Ortaöğretim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi.....	31
Çizelge 4.9	: Öğretmenlerin Çalıştığı Kuruma Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Mann Whitney U Testi ile Karşılaştırılması.....	32
Çizelge 4.10	: Öğretmenlerin Hangi Kurumda Çalıştıklarına Göre Grupların Psikolojik Sermaye Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması.....	32
Çizelge 4.11	: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Grupların Psikolojik Sermaye Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması	33
Çizelge 4.12	: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Grupların Örgütsel Sinizm Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması	34
Çizelge 4.13	: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Grupların Örgütsel Sinizm Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması	34
Çizelge 4.14	: Öğretmenlerin Öğrenim Düzeylerine Göre Grupların Psikolojik Sermaye Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması.....	35
Çizelge 4.15	: Öğretmenlerin Meslekteki Kıdem Süreleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması	36
Çizelge 4.16	: Öğretmenlerin Meslekteki Kıdem Süreleri İle Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması.....	37
Çizelge 4.17	: Öğretmenlerin Yaşları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması	38

Çizelge 4.18 : Öğretmenlerin Yaşları İle Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması	39
Çizelge 4.19 : Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Envanterinin Alt Ölçekleri ve Psikolojik Sermaye Envanterinin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	40
Çizelge 4.20 : Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	41
Çizelge 4.21 : Örgütsel Sinizm Ölçeği ile Psikolojik Sermaye Alt Ölçekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	41
Çizelge 4.22 : Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi	42



DEVLET VE ÖZEL ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KARŞILAŞTIRMALI OLARAK İNCELENMESİ

ÖZET

Örgütsel davranışın gelişim sürecinde, bir çalışan olarak insanın örgütteki yeri ve önemi artmış ve bu konu birçok araştırmaya konu olmuştur. Özellikle tutum ve davranışları çocukları ve gençleri doğrudan etkileyen öğretmenlerin örgütsel davranışları daha da hassas bir yerde durmaktadır.

Örgütsel sinizm literatürde yeni olmasına rağmen aslında çalışma ortamında sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları vardır. Temelleri pozitif psikolojiye dayanan psikolojik sermaye ise özyeterlilik, iyimserlik, umut ve esneklikten oluşan bir kişilik yapısıdır.

Bu araştırmanın konusu, İstanbul’da özel ve devlet ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye düzeylerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesidir; ayrıca örgütsel sinizmin psikolojik sermaye ile ilişkisini belirlemektir. Bu doğrultuda, nicel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın modeli ilişkisel taramadır. Veri toplamak için ise elektronik survey metodu kullanılmıştır. Ölçüm araçları demografik bilgi formu, örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye ölçekleridir.

Örneklem grubunu oluşturmak için kişiler, belirlenmiş bir grup içerisinde rastgele seçilmiştir yani küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcı grup, Başakşehir’de bulunan okullarda çalışan 156’sı devlet okulu ve 124’ü özel okul öğretmeninden oluşmaktadır. Bu katılımcıların 205’si kadın ve 75’i erkektir; toplam 280 kişidir.

Bu çalışmada elde edilen verilere göre devlet okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizmi ile özel okul öğretmenlerinin arasında bir fark yoktur. Hem devlet hem özel okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ortadır. Psikolojik sermayenin alt boyutu olan özyeterlilik, özel ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlerde devlet ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksektir. Örgütsel sinizmle psikolojik sermaye arasında ilişki bulunmuştur. Devlet ve özel ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça; örgütsel sinizm düzeylerinde düşme olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yanda öğretmenlerin umut düzeyleri arttıkça; öğretmenlerin bilişsel, davranışsal ve örgütsel sinizm düzeylerinde azalma olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Davranış, Sinizm, Örgütsel Sinizm, Psikolojik Sermaye*

ANALYZING OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PUBLIC SECONDARY SCHOOL AND PRIVATE SECONDARY SCHOOL TEACHERS' PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS BY COMPARING THEM

ABSTRACT

In the development process of organizational behavior, the importance and position of people as employees have grown in an organization and this issue has been the topic of many researches. Especially, organizational behaviours of teachers, whose behaviors and attitudes affect children and teenagers directly, is positioned in a more sensitive place.

Although organizational cynicism is new in the literature, it is often encountered in the working environment. Organizational cynicism, which is a negative attitude, has cognitive, affective and behavioral dimensions. Psychological capital whose foundations are based on positive psychology is a personality structure consisting of self-efficacy, optimism, hope and flexibility.

The scope of this study is to comparatively analyze the organizational cynicism and psychological capital levels of teachers employed in private and public middle schools in Istanbul as well as determining the relationship between organizational cynicism and psychological capital. Accordingly, a quantitative method of research has been employed. The research model is correlational survey. Electronic survey method has been used to collect data. The measurement tools are demographic information form, organizational cynicism and psychological capital scales.

Random selection of people within a given group, which is also known as group sampling method, is utilized to create a sample group. The participant group consists of 156 public school and 124 private school teachers in Başakşehir. Total of 280 participants include 205 males and 75 females.

According to the data collected through this study, there is no difference between the organizational cynicism of public school and private school teachers. Both public school and private school teachers have intermediate level of organizational cynicism. Self-efficacy, which is a sub-dimension of psychological capital, is higher in teachers working in a private middle school than in public middle school teachers. A relationship between organizational cynicism and psychological capital was found. It has been inferred that organizational cynicism levels of public and private middle school teachers decrease as psychological capital levels increase. On the other hand; cognitive, behavioral and organizational cynicism levels of teachers seem to decrease as their levels of hope increase.

Key Words: *Organizational Behavior, Cynicism, Organizational Cynicism, Psychological Capital*

1. GİRİŞ

Sanayileşme sürecinde insanın bir çalışan olarak iş ortamındaki yeri ve önemi her geçen gün değişmiştir. 1920’li yıllarda batı toplumunda insan bir makine gibi algılanırken, maksimum verim için iş yerinde fiziksel koşulların iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. 1950’lerden itibaren ise yönetim anlayışı değişmiş; örgütlerde insan faktörü ön plana çıkınca onun işyerinde duygu, düşünce ve davranışları mercek altına alınmış ve insanın örgütsel davranışlarını anlamaya yönelik çalışmalar hızlandırılmıştır. Kurum ya da örgütlerdeki insan davranışları aslında günlük yaşamın doğal parçalarıdır, bu çoğu zaman unutulur. Fakat insanlar makine ya da alet değildir, duyguları, korkuları ve umutları vardır. Bir kişinin davranışlarını açıklayabilmek için, yaptığı işi ve işini yapma yöntemini kurcalamak gereklidir (Eren, 2014; Özgüven, 2003).

Örgütsel davranış “örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için çalışanların yaptığı bilinçli davranışlardır” (Başaran, 2008, s. 18). Brandes & diğerleri (1998), örgütsel sinizmi “bireyin çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumu” olarak tanımlamıştır. Örgütsel sinizm, istenmeyen bir durumdur ve kişinin duygu, düşünce ve davranışlarında ortaya çıkmaktadır. İnanç, duygu ve davranışsal eğilimlerden oluşan örgütsel sinizm çok boyutludur ve çeşitli bireysel ve örgütsel faktörler tarafından etkilenmektedir. İnsan davranışı kendiliğinden oluşmaz, bir insanın belirli bir durum karşısında nasıl davranacağı, kişinin beraberinde getirdiği yetenek, tutum, beceri, bilgi ve alışkanlıklara bağlıdır (Sabuncuoğlu & Tüz 2013). Psikolojik sermaye ise “deneyimle değiştirilebilir ve geliştirilebilir özelliklerden” oluşan bir yapıdır (Luthans & Youssef 2007).

Psikolojik sermaye kişilik gibi sabit bir yapı değildir. Psikolojik sermaye, “kim” olduğunla ilgilenir. Dört temel bileşenden oluşan (özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik) bu kavram, bileşenlerinin toplamından daha fazlasını ifade eder (Luthans & diğ. 2004). Psikolojik sermayenin temelleri, pozitif psikolojiye dayanmaktadır. Pozitif psikoloji, bireyin mutluluğu, pozitif işlevselliği ve

günlük yaşantının doyumlu ve anlamlı geçirilebilmesinin yollarını inceleyen bir kuram olarak gündeme gelmiştir (Sahranç 2015).

1.1 Amaç

Araştırmanın amacı, devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm düzeylerini karşılaştırmak; psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemektir.

1.2 Önem

Bu araştırma, temel problemi itibarıyla eğitim alanında ilk olması bakımından önemlidir. Özellikle öğretmenlerin tutum ve davranışlarının, çocuklara ve gençlere doğrudan yansıdığı eğitim sektöründe psikolojik sermaye kapasitesi çok hassas bir yerde durmaktadır. Çünkü eğitim öğretim kurumlarının girdisi ve çıktısı insandır bu yüzden dinamik bir yapısı vardır. Öğrencileri, velileri, öğretmenleri ve yöneticileri bakımından insan ilişkilerinin ön planda olduğu, sürekli gelişen ve yenilenen, olayların ve problemlerin insana doğrudan olan etkisinden dolayı itinayla yaklaşılması gereken kurumlardır.

Örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye ilişkisini eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler üzerinde inceleyen ayrıca devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye düzeylerini karşılaştıran ilk çalışmadır.

1.3 Problem

Bu çalışmanın problemi devlet ve özel ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. Diğer yanda da örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Çalışmanın alt problemleri aşağıdaki gibidir:

- Cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, yaş, mesleki kıdem örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye düzeyini etkiliyor mu?

- Örgütsel sinizm ile psikolojik sermayenin alt boyutları (umut, iyimserlik, esneklik ve özyeterlilik) arasında bir ilişki var mı?

1.4 Hipotez

- Devlet ve özel ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye düzeyleri farklıdır.
- Örgütsel sinizmin psikolojik sermaye ile ilişkisi anlamlı ve negatif yönlüdür.

1.5 Sayıtlar

Bu araştırma aşağıdaki sayıtlardan hareketle yapılmıştır:

- Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizmini ölçmek üzere araştırmada kullanılan Dean & diğerlerinin (1999) geliştirdiği “örgütsel sinizm ölçeği” araştırmanın amacına uygun, geçerli ve güvenilirlerdir.
- Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için araştırmada kullanılan Luthans & diğerlerinin (2007) geliştirdiği “psikolojik sermaye ölçeği” araştırmanın amacına uygun, geçerli ve güvenilirlerdir.
- Araştırmaya katılan devlet okulu ve özel okul öğretmenleri demografik bilgi formunu ve yukarıda bahsi geçen ölçekleri samimi ve gerçeğe uygun bir şekilde cevaplamışlardır.
- Araştırmaya katılan örneklem grubu, araştırma evrenini temsil edebilecek sayıda ve niteliktedir.
- Verilerin analizi için kullanılan istatistiksel yöntemler araştırmanın amacına uygun olarak seçilmiştir.

1.6 Sınırlılıklar

Bu çalışma 2015-2016 döneminde Başakşehir’deki okullarda çalışıp araştırmaya katılan 280 öğretmenden araştırmacının belirlediği ölçme araçlarıyla toplanan verilerle sınırlıdır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Örgütsel Sinizm

Sanayi toplumunun evrim sürecinde insanın da iş ortamındaki yeri ve önemi değişmiştir. 1920'li yıllarda batı toplumunda insan bir makine gibi algılanırken, maksimum verim için iş yerinde fiziksel koşulların iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır (Özgüven, 2003, s. 5). 1950'lerden itibaren ise yönetim anlayışı değişmiş; örgütlerde insan faktörü ön plana çıkınca onun işyerinde duygu, düşünce ve davranışları mercek altına alınmış ve insanın örgütsel davranışlarını anlamaya yönelik çalışmalar hızlandırılmıştır (Eren, 2014).

Örgütsel sinizm, literatürde yeni bir kavram olmasına rağmen aslında çalışma hayatının içinde yaygın karşılaşılan bir tutumdur. Örgütsel sinizm olumsuz bir durumdur ve kişinin duygu, düşünce ve davranışlarında ortaya çıkmaktadır. Nesneler, insanlar ya da olaylar hakkında olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri içeren tutumlar (Sabuncuoğlu & Tüz 2013) üç boyutta ele alınır. İnsanın bir tutum nesnesini reddetme ya da kabul etme durumunun kaynağı, o nesneye ilişkin duygusu, inancı ve davranış gösterme eğilimidir (Başaran, 2008, s. 171). Bu bağlamda örgütsel sinizm inanç, duygu ve davranışla kendini gösterir.

2.1.1 Sinikler

Yunan Helenistik çağda (ya da İlkçağ Yunan felsefesinde), Antisthenes'in kurduğu felsefe okulunun kendine has bir ahlak anlayışıyla belirlenen öğretisi olarak literatürde tanımlanan sinizm kavramının ortaya çıkışının Sofistlere kadar uzandığı dayandığı görülmektedir. M.Ö. 5. yüzyılda Kinik okulu kurmuş olan Antisthenes hocası Sokratesten etkilenerek dünya nimetlerinden uzak durmanın ve kendine yeter olmanın erdemini benimsemiş ve bunu felsefesine yansıtmıştır. Adını Sinik¹ okulun, *kyon* sözcüğünden aldığı tahmin edilmekte

¹ Kaynakta “Kinik” olarak geçiyor. Bu çalışmada yazım bütünlüğünü korumak ve başlıkta sinizm kullanıldığı için “Sinik okul” ifadesi tercih edildi.

olan sinizm *kynikos* sözcüğünden gelen ve köpek ya da köpeksi anlamına gelmekte olan *kyon* sözcüğü, sinizmin felsefesine de atıfta bulunmaktadır. Siniklerin görüşlerini bir köpek gibi havlayarak belirtmelerinden dolayı kendilerine bu ismin verildiği öne sürülmüştür (Cevizcioğlu, 2005; Gündüz 2014).

Siniklerin (Kiniklerin) temel ilkeleri şöyledir (Cevizcioğlu, 2005, s. 1003-1004):

Bilimsel bilgi ve kültüre pek değer vermezler, bu gibi şeyler erdeme ulaşmak için yalnızca bir araçtır. Erdem, mutluluğa götürecek tek yoldur. Erdemin dışında insanların değer verdikleri hiçbir şeye saygı duymazlar. Karakter bağımsızlığı, dünya nimetlerinden uzak durma tavrı ve kendine yeter olmak en yüksek idealedir. İhtiyaçsızlık için dünyaya yüz çevirmişlerdir. En temel ve en basit ihtiyaçlarına yetinmeyi böylece ihtiyaçsızlıkla mutluluğa ulaşacaklarına inanmışlardır. Mesela Diogenes insanın eti pişirmeden yiyebileceğini, ateşten bile vazgeçebileceğini göstermeye çalışmıştır. Doğaya uygun yaşamak, yapay olan tüm ihtiyaçları ve değerleri ortadan kaldırmak, kendi güçlerinin dışında kaygılanmamak temel ilkeleridir. Başka insanların ahlaki bakımdan iyi diye değerlendirdikleri ve ödev olarak gördükleri şeylere de pek aldırış etmemişlerdir. Kişi, düşmanlarının yaptığı kötülöklere boyun eğmelidir çünkü bu şekilde insan kendisini tanır. Dış durumlar, çok da önemli değildir; bilge kişi, kölelik içinde bile özgürdür. Zira Diogenes, kendisinin köle olarak satıldığı sırada onu kölelikten kurtarmayı isteyen bir dostunun yardım teklifini geri çevirmiştir.

2.1.2 Sinizm Türleri

Örgütsel değişim sinizmi, başarılı bir değişimin gerçekleşeceğine olan inancın zayıf olması durumudur yani değişim karşında kötümser tavır takınmaktır (Neves 2012). Genellikle değişimi gerçekleştiren kişi ya da yöneticilere karşı güvensizlik, becerilerini küçümseme gibi tutum içerisine girilir. Bu tür sinizm daha önceki başarısız değişim çalışmaları ve çalışanların yerleşmiş olan olumsuz bakış açısıyla da ilintili olabilir. Sinik çalışanlar geçmişteki başarısız değişim girişimlerini göz önünde bulundurarak örgütsel değişimde yine başarısızlık yaşanacağına inanır (Sabuncuoğlu & Tüz 2013). Çalışanların

psikolojik olarak kendilerini tehdit altında hissederek buna karşı bir savunma mekanizması geliştirmesi ve örgütle araya mesafe koyması durumudur (Cole & diğ. 2006). Andersson (1996) bu durumun, çalışma hayatının tüm birimlerin yönelik olabileceğini söylemiştir.

Çalışan sinizminde kişiler örgütü suçladıkları için siniklerdir ve tükenmişlik durumuna bağlı olarak çalışanda soğuk bir tutum belirgindir (Neves 2012). Weiner'a göre, olumsuz bir olay gerçekleştiğinde kişiler olayı nedensel atıflarda bulunarak algırlar. Bu atıflar, ümit, kızgınlık, sempati gibi duygulara yol açan beklentiler ile sonuçlanmaktadır. Bu duygular, toplum yanlısı ya da antisosyal davranışları doğururlar. Weiner'ın modelinde, çalışan kişi olumsuz bir olay gerçekleştiğinde bundan örgütün sorumlu olduğuna ilişkin bir algıya kapılır ve örgütü suçlar (Eaton 2000). Sinik çalışanlar bütün örgütü etkileyebilir ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmesini aksatabilir. Sinik çalışanlar, iş arkadaşlarının bencil ve benmerkezci olduğuna inanırlar (Nafei 2013) ve bu inancı diğer çalışanlara yansıtabilirler. Sinik çalışanlar, ayrıca çalışanların eleştirel düşünme yeteneklerinin düşük seviyede olduğuna bu yüzden de güven ya da sadakata layık olmadığına inanırlar (Abraham 2000).

Mesleki sinizmin, özellikle bazı meslek türlerinde ortaya çıkmakta olduğu görülmektedir ve yapılan çalışmalarda tükenmişlik sendromuyla da yakından ilişkilidir. Örneğin, uçuş görevlileri ve polisler gibi hizmet sektöründe çalışanlar oldukça fazla stresli şartlar altında olduklarından daha sık mesleki sinizm yaşarlar (Sabuncuoğlu & Tüz 2013). Kişinin bireysel değerleri ile çalıştığı örgütünkiler çatıştığında kişi-rol çatışması ortaya çıkar (Abraham 2000). İşgörenin kişilik özellikleriyle oynanması beklenen rolün uyuşmaması mesleki sinizme neden olabilmektedir (Başaran, 2008).

Kişilik sinizmi, kişilik özellikleriyle ilişkilidir. Kişilik, *“bireyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü, tutarlı ve yapılaşmış özellikler bütünü”*dür (İnanç & Yerlikaya 2013, s. 3). Kişilik özellikleri, insanın dünyayı yorumlamada, olayları yargılamada kullandığı birer süzgeçtir. İşgören, örgütün amaçlarını, değerlerini, görevle ilgili kurallarını vs. bu süzgeçten geçirir ve bunlara kişiliği kapsamında cevap verir. İnsanın kişiliği örgüte karşı tutumunun da kaynağıdır; örgütle özdeşleşmesinde ya da örgüte yabancılaşmasında kişiliğin etkisi büyüktür (Başaran, 2008). Bazı araştırmacılar sinizmin bir yaşam biçimi değil de bir

kişilik özelliği ya da tutum olduğuna inanmaktadır (Özgener & diğ. 2008). Sinik² (cynic) kişilik özelliğine sahip bireylere göre diğer insanlar kendi çıkarlarının peşinde koşmaktadır ve bu sebeple onlara güvenilmez. Diğerlerine düşmanlık ya da yabancılaşma duyguları beslerler. Ayrıca sinikler kasıtlı olarak yalan söyleme, aldatma, kandırma ve hile yapma eğilimi gösterebilirler. Örgütlerde ise çalışanların genel negatif düşünceleri, inançları örgüt hakkında gözlemlerini ve düşünce biçimini yönlendiren bilişsel yapının oluşmasını sağlar. Sinik kişiler karşılanmamış beklentilerini örgüte yüklerler (Sabuncuoğlu & Tüz 2013). Bu kişiler memnuniyetsizdir, olaylara hep mualif yaklaşır, menfaatçidir ve negatif düşüncelerle doludur (Andersson 1996). Sinik kişi, insanların iyi ve içten sebeplerden ziyade sadece kendilerine faydası olan eylemler yaptığını düşünür. Bir şeyin önemli olduğuna ya da iyi bir şeyler olacağına inanmaz (Oxford Dic., 2000).

- Toplumsal sinizm “birey ve toplum arasında yapılan sosyal sözleşme ihlalinin bir ürünüdür” (Sabuncuoğlu & Tüz 2013, s. 85). Bu sözleşme, bireyin sosyal düzene & diğer bireylere karşı varolan inancı ihlal edildiğinde bozulur. Ayrıca diğerlerine karşı önyargı vardır, bu sebeple etik ilkeler göz ardı edilir. Bu kişiler kendi durumlarının suçlusu olduğunu düşündüğü için sosyal ve ekonomik kurumlardan uzaklaşırlar (Kanter & Mirvis, 1989).

2.1.3 Örgütsel sinizm tanımları

Niederhoffer (1967) örgütsel sinizmi “*kolluk gücü ve kamuya yönelik polislerin olumsuz tutumları*” ifadesiyle bir anomi türü olarak tanımlamıştır.

Dean & diğerleri (1998) ise örgütsel sinizmi “çalışanın çalıştığı kuruma karşı (a) kurumun dürüstlük bakımından yetersiz olduğuna dair inanç, (b) kuruma karşı beslenen olumsuz duygular, (c) bu inanç ve duygulara eşlik eden kişinin örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış gösterme eğilimlerinden oluşan üç boyutlu olumsuz tutumu” olarak tanımlamışlardır.

² Kaynakta kinik olarak da kullanılmıştır fakat çalışmanın genelindeki akışa uyum sağlaması için aynı anlamdaki sinik olarak ifade edilmiştir.

Naus & diğerlerine (2007) göre sinizm, bir örgütteki işgörenlerin çalışma ortamındaki problemleri durum ve şartlar karşısında kendilerini savunmak için takındıkları tavrıdır.

Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı örgüt hakkında sahip olduğu negatif duyguları; tükenmişlik sendromunun bazı örgütsel sonuçları olan öfke, hayal kırıklığı, umutsuzluk ve negatif hisleri içerir (Özler & Atalay 2011).

İnanç, duygu ve davranışsal eğilimlerden oluşan örgütsel sinizm çok boyutludur ve çeşitli bireysel ve örgütsel faktörler tarafından etkilenmektedir. Bu konuda yapılmış olan birçok araştırmanın sonuçları “bireyin olumsuz duygusallığı ve sinik kişilik özellikleri, psikolojik sözleşme ihlali, psikolojik gerilim ve olumsuz örgüt politikalarının örgütsel sinizmi artırdığını” göstermektedir (Sabuncuoğlu & Tüz 2013).

Stres, örgütsel beklentilerle uyumsuzluk, sosyal desteğin yetersiz olması, onaylanamama, karar verme sürecinde söz sahibi olmamak, dengesiz güç dağılımı, iletişim eksikliği örgütsel sinizmi etkileyen bazı faktörler olarak sayılabilir (Reichers & diğ. 1997).

2.1.4 Örgütsel sinizmin boyutları

- Örgütsel sinizm bir tutumdur. Tutum, nesneler, insanlar ya da olaylar hakkında olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri içeren ifadedir. Tutum üç boyutludur. İnsanın bir tutum nesnesini reddetme ya da kabul etme durumunun kaynağı, o nesneye ilişkin duygusu, inancı ve davranış gösterme eğilimidir (Başaran, 2008; Sabuncuoğlu & Tüz 2013).

2.1.4.1 Bilişsel boyut

Bandura’ ya göre davranışlar bilişsel nedenlerle oluşurlar. Dış uyaranların anlamlandırılması ve yorumlanması bilişsel süreçlerdir (İnanç & Yerlikaya 2013). Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda olumsuz bir inanç söz konusudur. Dean & diğerlerine (1998) göre çalışan, örgütün doğruluktan yoksun olduğuna dair güçlü bir inanca sahiptir.

Tutumun gerçeklere dayanan bilgi hazinesini oluşturan inançlar en önemli değerleyicilerdir. İnançlar, “*bireyin kendi dünyalarının bir yönü ile ilgili algılarının ve tanımlarının meydana getirdiği sürekli duygular ağıdır*”. Diğer

yanda inançlar, bilgi ve kanaati kapsayan bir psikolojik olaydır. Çoğu zaman inançlar, kişisel ilkelerin kaynağı olurlar. İnanç için mantıksal bir başlangıç noktası bulmak güçtür. Fakat bir takım algılama, tanıma ve yargılama süreçleri sonucunda ortaya çıktığı tahmin edilmektedir. Çalışanlar olumlu-olumsuz, iyi-kötü, yeterli-yetersiz şeklinde yargılara sahiptir. İnsanlar inancını davranış ve tutumlarıyla gösterir. (Eren, 2014, s. 173; Sabuncuoğlu & Tüz 2013, s. 34-35). Aslında tutum ve davranış arasında bir etkileşim vardır, ikisi de birbirini etkilemektedir (Bolat, 2016, s. 35).

Bilişsel boyutta sinizm sergileyen çalışanların inançları şöyledir: Örgütlerde ilkeli bir yapı ve işleyiş yoktur. Örgütler işle ilgili yazılı bildirimler yapar fakat bu çalışanlarca önemsenmez. Örgütlerdeki insan davranışları değişkenlik gösterir ve bu yüzden diğer insanlara güvenmek doğru değildir. Örgüt içindeki ilişkiler de kişisel çıkarlara göre sürdürülür. (Karacaoğlu & İnce 2012).

2.1.4.2 Duyuşsal boyut

Sinik çalışanlar, çalıştıkları örgüt hakkında sahip oldukları inanç dışında örgüte karşı duygular da besleyen bir konuma sahiptir. Sinizm de güçlü duygular yönlendiricidir. Tutumun duygulara dayanan yani duyuşsal boyutunda bireyden bireye değişen ve gerçeklerle açıklanamayan çalışanın hoşlanma-hoşlanmama, sevme-sevmeme gibi hisleri söz konusudur (Sabuncuoğlu & Tüz 2013, s. 35).

Kimi psikologlara göre, “*duygu, yarım kalmış düşünceden başka bir şey değildir*” (Jung, 2012, s. 101). Başaran (2008, s. 150-151) ise duyguyu şöyle tanımlamıştır: “*İnsanın iç ve dış çevresinden gelen uyarıcıların, insanda elem ya da haz türünden izlenimler yaratmasıdır*”. Duygular, temelde bizim hayatta kalmamızı sağlayan ve eylem gerektiren durumlara karşı verilen içgüdüsel tepkilerdir (Steiner, 2014, s. 43).

Bir davranışın karmaşık süreci içinde duygunun, neden mi yoksa sonuç mu olduğunu ayırmak zor olabilir. Tutumlar çoğunlukla duygusal gelişimin bir ürünüdür. Bu yüzden bir insanın tutum nesnesini kabul etmesi ya da reddetmesinin altında o nesneye beslediği duygular yatar. Sevmek, onaylamak, beğenmek, değerli bulmak çalışanda tutum nesnesini kabul etme eğilimini arttırır; bu duyguların tersi de azaltır (Başaran, 2008).

Bir örgütsel sinizm boyutu olarak duyusallık, olumsuz duyguları kapsar. Abraham (2000) bu boyutta; çalışanda öfke, sinirlilik durumlarına benzer kuvvetli hisler olduğunu ifade etmiştir. Başaran (2008, s. 150) “korku, sıkıntı, üzüntü, bıkkınlık, tiksinti, iğrenme gibi duyguları yasaklatıcı-savundurucu duygular” olarak tanımlamıştır. Örgüt ortamında bu duyguları etkileyen durumlar mevcuttur.

2.1.4.3 Davranışsal boyut

Davranış, dış dünyaya karşı gösterilen bilişsel, duygusal ve fiziksel tepkiler bütünüdür. Davranışları etkileyen nedenlerin birçoğu geçmişte meydana gelmiş köklü olaylara ilişkindir. İnsan davranışını etkileyen nedenler vardır. Bu davranışlar kendiliğinden oluşmaz; bir insanın belirli bir durum karşısında nasıl davranacağı, kişinin beraberinde getirdiği yetenek, tutum, beceri, bilgi ve alışkanlıklara bağlıdır. Bireyin kişiliği ve bu kişinin içinde bulunduğu durum onun davranışının iki temel kaynağını oluşturur (Eren, 2014, s. 218; Sabuncuoğlu & Tüz 2013, s. 37).

Davranışsallık, sinik tutumun sözlü ya da sözsüz eylemsel ifadesini oluşturur. Kişinin inanç ve bilgileri sonucunda bir nesneye (örgüte, yöneticiye vs.) karşı olumsuz davranışını içerir. Örgütsel sinizmin davranış boyutunda, çalışanların sözlü olmayan davranışlar ile sinik tutumunu ifade etmeleri belirgindir. Sinik çalışanın örgüte karşı eleştirel, yargılayıcı ve küçümseyici davranışlar sergilerler. Çalışanlarda örgütü hor görme, küçümseme gibi olumsuz davranışlar gözlemlenir (Brandes & Das 2006). Bunun için iğneleyici şakalar yapar, pesimist öngörüler ortaya koyarlar (Sabuncuoğlu & Tüz 2013).

Örgütlerin davranışlar üzerindeki etkileri küçümselemeyecek boyuttadır (Eren, 2014, s. 218). Küçükköylü (2014) çalışmasında sinik davranış gösteren insanların işe yönelik motivasyonlarında ve kuruma bağlılıklarında düşme olduğunu, şikayetlerinde ve devamsızlıklarında artma görüldüğünü ifade etmiştir.

2.1.5 Örgütsel sinizmi açıklayan kuramlar

Atıf kuramları, atfetme neden-sonuç ilişkisinin ortaya çıkarıldığı analitik bir düşünme sürecidir. Genel olarak atfetme süreci; bir olayın nedenlerine inme ve anlama, olayın sonuçları için sorumluların kimler olduğunu, diğerlerinin

davranışların nedenlerini davranışı ortaya çıkaran kişisel özellikleri anlamlandırmadır. Örgütsel davranış; kişinin davranışları kişinin kontrolü altında olduğuna inanılan içsel nedenler ve kişinin kontrolü dışında olduğuna inanılan dışsal nedenlerden oluşmaktadır (Eren, 2014, s. 79-80).

Kişilerarası ilişkilerin psikolojisini inceleyen Heider, davranış üzerindeki etkenleri iç ve dış etkenler olarak ikiye ayırmıştır. Kişinin kendisine bağlı olan çaba, niyet, kapasite gibi iç etkenleri oluştururken işin gücü, şans vs. dış etkenleri oluşturmaktadır. Heider bu etkenleri zorunlu olarak birbirinden bağımsız etkenler olarak görmemektedir. Örneğin kapasite ve işin gücü, naif “güç” kavramında birbirine bağlıdır. Bazı etkenler davranış üzerinde tek başına etkiye bulunmamaktadır. Sağduyuya göre, çaba ve niyet, kapasiteyle kombine bir şekilde davranışı etkilemektedir; iyi niyet tek başına yeterli değildir ve eğer çaba yoksa kapasite de tek başına eyleme yol açmaz. Bu kurama göre, insanlar başkalarının davranışlarının onların kişilik özellikleriyle uyup uyuşmadığını çıkarsamak isterler. İnsanların olayları ve davranışları kişisel özelliklere dayanarak açıklamayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Sadece içsel etkenlerle durum açıklanamıyorsa dışsal etkenlere dayalı açıklamalar yapılır. Kelley ise “Nedensel bir atıfa ulaşmak için ne tür enformasyonlar kullanılmaktadır?” sorusundan yola çıkarak birlikte değişim modelini ortaya koymuştur. Mevcut enformasyona göre iki farklı durum betimlenebilir. Birinci durumda, atıfta bulunan kişi çeşitli kaynaklardan enformasyon almaktadır ve gözlenen bir sonucun ve olası nedeninin birlikte değişmesini algılayabilmektedir. İkinci durumda ise, enformasyon tek bir gözlemden gelmektedir ve atıfta gözlenen davranışın olası makul nedenlerini oluşturan birtakım etkenleri dikkate almak gereklidir. Kelley, sosyal bir olayı açıklarken, insanların nedenlerini üç temel yerde aradığını öne sürer. Ona göre, nedenleri ya davrananda ya uyaranda ya da belli bir durum veya koşulda ararız. (Kağıtçıbaşı, 2005, s. 231; Bilgin, 2005, s. 169-170).

Örgütsel sinizmin dayandığı temel atıf kuramı Weiner tarafından ortaya koyulmuştur. Weiner’in *sosyal motivasyon yükleme teorisi* bir örgütsel bağlam içinde sinizmi açıklamak için kullanılan bir sosyal biliş teorisidir. Weiner teorisine göre, herhangi bir olay sonrasında öncelikle olayın ortaya çıkışını araştırır ve sonra belli nedensel boyutlarını değerlendirir. Yükleğimiz

anlama ya da değerlendirmemize dayanarak, gelecekteki benzer olaylar hakkında beklentiler geliştiririz ve olayların nedenleri hakkında yargılamalarda bulunuruz. Bizim yargılarımız ve olayları nedensel açıklamalarımız, bizim daha sonraki davranışlarımızı etkileyen, belirli duygulara yol açar. Weiner göre, gelecekteki olayları tahmin etmek ve eyleme geçmek için nedensel atıflar yaparız. Biz olayları tahmin edebilirsek onları kontrol edebiliriz; Bu nedenle, nedensel atıflar hedeflerimize ulaşmak için önemlidir (Eaton 2000). Bu yaklaşım, belirli bir ortamda işin yapılması konusundaki atıflarla ilgilidir ve özellikle başarı-başarısızlık hakkındaki açıklamalara dayanmaktadır. İşin yapılmasıyla ilgili olarak kişiye ve ortama atıfları birbirinden ayırt etmekte ve davranışın naif analizinde g, çaba, şans ve güçlük kavramlarını betimlemektedir (Bilgin, 2005, s. 171-172).

Weiss & Crapanzano (1996) tarafından geliştirilmiş olan *duygusal yaşantılar kuramı* ise insanların duyguları ve ruh hallerinin onların davranışları üzerindeki etkilerini incelemektedir. Çalışanların duygusal deneyimleri iş hayatındaki tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bu yaşantı uzun bir geçmiş ya da önceki günden taşınan bir olayın etkisi olabilmektedir.

Çalışanlar iş yerlerinde duygusal yaşantılarının etkisi altındadır. Bu duygusal durumları örgütsel davranışlarını şekillendirmektedir. Çalışanın rgt adaletli veya adaletsiz olarak algılamasında veya iş doyumunda, önce ya da şimdi yaşadığı duygusal olayların etkisi de söz konusudur. Yapılan rgtsel davranış çalışmaları işgörenin önceki duygusal yaşantısı ya da o günkü modunun algı, tutum veya davranışları üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Özdevecioğlu 2004).

E. A. Locke tarafından geliştirilmiş olan amaçlama kuramı, bilişseldir. Amalama kuramına göre işgören, içinde kendine uygun amaçlar koymaktan; bu amaçlara ulaşmak için çabalamaktan ve amacına ulaşmaktan haz duyar. Bu haz, işgöreni kendi koyduğu amacı gerçekleştirmeye güdüler. İşgören, rgtsel amaçlarını gerçekleştirdiği zaman, yönetimce dllendirildiğinde ve işgörene liderlik yapıldığında; amaca ulaşma çabası pekiştirilmiş ve özendirilmiş olur. İşgören kendisinin belirleyeceği amaçlarda şu özellikler olmalıdır (Başaran, 2008, s. 108-109):

- Amaç, işgörenin algılayıp uygulayacağı şekilde açık ve anlaşılır olmalıdır.
- Amaç genel değil özel olmalıdır.
- Amacın zorluğu ile edimin düzeyi arasında uyum olmalıdır.
- Amaç, işgörenin başabileceği zorlukta olmalıdır.
- Amacın zorluk derecesi gideek yükseltilmelidir.
- Amaç, işgörenin beklenti düzeyine yakın ya da denk olmalıdır.
- Amaç, işgörence benimsenebilmelidir.
- İşgören amacı ya kendisi belirlemeli ya da belirlenme sürecine katılmalıdır.
- Amacın gerçekleştirilme süreci ve sonucu işgörenle birlikte değerlendirilmeli, işgörene dönütler verilmelidir.
- Amaç dönütlere göre geliştirilmelidir.
- Bütün bu eylemler, işgöreni geliştirme yönünde katkı sağlamalıdır.

Vroom'un *beklenti (ümit) kuramı*, süreç temelli motivasyon kuramlarından biridir. Bu kuramda üç durum gerekçe gösterilir. Bir davranış kişisel ve çevresel faktörlerden oluşur. Çabanın ona ödül sağlayacağına güçlü bir inanç ödülün her birey için anlamı farklıdır, bu durum ödüle karşı isteğin şiddetini etkiler ve çalışanın yaşamındaki diğer faktörlere ve özellikle de davranışlarına yansır. Bir kişinin çabaları sonucunda elde etmeyi düşündüğü beklenti ve çabası sonucunda kendinden beklenen başarıya ulaşma olasılığı onun davranışını etkiler (Eren, 2014, s. 532-534).

J. S. Adams tarafından geliştirilmiş olan *denklik kuramına* göre, işgörenin örgüte verdiği ile örgütten aldığını denk bulması örgütsel davranışı etkilemektedir. Bir işgörenin emeği, çalıştığı örgüt için bir girdidir. Bu girdinin içinde işgörenin bilişsel, devimsel ve duygusal gücüyle ürettiği bilgisi, becerisi ve tutumu vardır. Örgüt için girdi olan emek, işgören için çıktıdır. İşgören emeğinin karşılığını ödeme olarak geri alır. İşgörenin örgütten sağladığı her türlü şey (para, statü) örgütün çıktısıyken işgörenin girdisidir. Denklik için bu girdiler ve çıktıların uyum sağlaması elzemdir. Denksizlik işgörende uyumsuzluk, tutarsızlık ve adaletsizlik duygularını geliştirebilir. İşgörende stres yaratır ve stres arttıkça işgörenin örgütten kaçma eğilimi artar. Denksizlik

duygusunun derecesi, işgörenin denksizlik hoşgörü sınırını aştığında işgörende verimsizlik, ilişki bozukluğu, yetki ve sorumluluktan kaçış, işe devamsızlık, örgüte yabancılaşma gibi davranış bozuklukları ortaya çıkabilmektedir (Başaran, 2008, s. 109-110). Örgütsel sinizm, çoğu zaman bu denksizlik durumu sonucunda ortaya çıkmaktadır.

2.2 Psikolojik Sermaye

Sermaye türleri arasında en yeni olan psikolojik sermaye kavramını ilk kez Luthans ve Youssef (2004) kullanmıştır. Literatür incelendiğinde, önce pozitif örgütsel davranış kapasitesi olarak (Yıldız 2016) sunulmuştur. Pozitif örgütsel davranış, insan kaynaklarının performans arttırmak için ölçülebilir ve geliştirilebilir olan psikolojik kapasite ve güçlü nitelikleri olumlu bir şekilde yönlendirdiği bir araştırma ve uygulama alanıdır (Luthans 2002b). Psikolojik sermaye; umut, esneklik, iyimserlik ve özyeterlilik gibi pozitif psikolojik yapıyla gerçekleşen bireysel motivasyonel eğilimleri temsil etmektedir (Luthans & diğ. 2007).

Sermaye terimi, ekonomi ve finansdaki geleneksel kullanımının dışında beşerî sermaye, sosyal sermaye gibi farklı kombinasyonlarla birlikte de kullanılmaktadır. Luthans & diğ. (2004), sermayeyi dört gruba ayırmıştır: Ekonomik, insani, sosyal ve pozitif psikolojik sermaye. Ekonomik sermayenin³ sorusu “Neye sahipsin?”. Bu sermaye daha çok klasik anlamda sahip olunan finansal ve maddi kaynakları kapsar. Beşerî sermaye “Ne biliyorsun?” diye sorar. Aslında ne kadar tecrübeli olduğun, bilgi ve beceri kapasitenin ne kadar olduğula ilgilidir. Sosyal sermayenin ilgi alanı, “Kimi tanıyorsun?” sorusudur. İletişim ağı ve sosyal çevrenin büyüklüğü önemlidir. Pozitif psikolojik sermaye ise “Kimsin?” sorusuna cevap arar. Kendine güven⁴, umut, iyimserlik, esneklik özelliklerini kapsar.

Yönetimin tarihsel sürecine bakıldığında ilk dikkat çeken, ekonomik sermayedir (yani finans, maddi varlıklar gibi). Geleneksel ekonomi, finans ve maddi kaynaklar açısından “neye sahip olduğun” ile ilgilidir (Luthans & diğ. 2004).

³ Geleneksel bir sermaye yani ortaya koyulan mal ve para gibi maddiyatı kapsamaktadır.

⁴ Orjinal metinde “confidence (or self-efficacy)” şeklinde kullanılmıştır. Dilimizde “güven (özyeterlilik)” olarak karşılık bulan bu ifadelerden çalışmanın genelinde “özyeterlilik” tercih edilmiştir.

Daha sonra iş dünyasında sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü için sadece maddi varlıklar (veri, patentler ya da teknoloji gibi) önemsenmişken yakın geçmişte rekabette fark yaratmak için beşerî⁵ sermaye kavramı ön plana çıkmıştır (Levene 2015). Çalışanın sahip olduğu deneyim, fikir, bilgi, beceri, eğitimi, kabiliyet, yararlı davranışsal alışkanlıkları kapsar.

Diğer bir sermaye türü olan sosyal sermayede temel olan sosyal ağlar, kişi ve grupların verimliliğine doğrudan etki etmesi açısından önemli mekanizmalardır (Şan 2007). 1970'lere kadar daha iktisadi bir çerçevede ele alınmış olan sosyal sermayenin temel sorusu “Kimi tanıyorsun?” dur. Birçok çalışma gösteriyor ki insanlar yoğun olarak kullandığı sivil ağlarıyla olan ilişkilerinde kişisel fayda gözetmeksizin “bir başkasına güvenmek ve yardım etmek gibi” güçlü normlar benimserler. Bu normlar ve ağlar, sosyal sermayenin önemli bileşenleri olarak gösterilmektedir (Goodwin 2003; Luthans & diğ. 2004).

Küresel ekonomide ve insan kaynaklarında teori, araştırma ve uygulama alanında beşerî sermaye ve çok yakın geçmiş itibariyle de sosyal sermaye, bir rekabet avantajı olarak değer görürken, pozitif psikolojik sermaye yeni bir problem alanı olarak dikkat çekmiştir. Artık “Ben ne biliyorum?” kadar “Ben kimim?” sorusunun da önemli olduğu fark edilmiştir. Artık, bugünün liderleri ve onların çalışma ortakları, çalışanların kişisel eksiklikleri ve işlev bozuklukları ile meşgul olmak yerine hem bireysel ve hem de kurumsal performansı artıracak olan kişisel güçlü özelliklere yönelmişlerdir (Luthans & diğ. 2004).

2.2.1 Psikolojik sermayenin tanımı

Psikolojik sermaye⁶, “kim” olduğunla ilgilidir. Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın somut bir araştırma uygulama alanı ve performans üzerindeki yansımasıdır (Luthans 2002a).

Luthans & diğerleri (2007) psikolojik sermayeyi, “(1) kuramsal ve araştırma temelli, (2) geçerli ölçüm yapılabilen, (3) sabit olmayan, aksine değişime ve gelişime açık, (4) örgütsel davranış alanında özgün, (5) işe ilişkin bireysel performans ve doyum düzeyinde doğrudan ve pozitif bir etkiye sahip olan bir

⁵ Bazı kaynaklarda, insan sermayesi olarak da kullanılmaktadır. Bu çalışmada “İnsanla ilgili” anlamına gelen “beşerî” ifadesi tercih edilmiştir.

⁶ Orjinalinde PsyCap⁶ kısaltması kullanılmaktadır.

yapı” olarak tanımlanmıştır. Umut, iyimserlik, esneklik ve özyeterlilikten oluşan bu yapı “bileşenlerinin toplamından daha fazlasını ifade eden, ölçülebilen ve geliştirilebilen bir kişilik örüntüsüdür”. Psikolojik sermaye, gelişime açıktır ve daha etkili bir çalışma performansı için yönetilebilir.

Psikolojik sermayenin temelleri, pozitif psikolojiye dayanmaktadır. Pozitif psikoloji, bireyin mutluluğu, pozitif işlevselliği ve günlük yaşantının doyumlu ve anlamlı geçirilebilmesinin yollarını inceleyen bir kuram olarak gündeme gelmiştir (Sahranç 2015).

Pensilvanya Üniversitesi'nde iyimserlik (optimizm) ile ilgili yaptığı çalışmalarla tanınan Martin Seligman'la ilk kıvılcımlarını veren, mutluluk, huzur ve pozitif insan davranışlarına dayanan, yeni ve her gün biraz daha gelişen ve 'pozitif psikoloji' hareketi bu amaçları gerçekleştirmeye yönelik ortaya çıkmıştır (Goleman, 2005, s. 52). Pozitif psikolojide normal olana yönelik bu diğer amaçlar araştırmaların temelini oluşturmaktadır. Ana ilke, birey ya da grupların psikolojik sağlamlık ve öznel iyi olma haline ulaşma yolunu açmak, bunu sağlayan kişisel özellikleri ve eğilimlerini keşfetmek; psikolojik olgunluk ve rahatlık için gerekli olanları araştırmaktır (Fredrickson 2001).

Seligman⁷ (2002), psikoloji biliminin çalışma alanının sınırlarının genişletilmesi gerektiğini savunmuş; klasik psikolojide insanın kişisel güç ve olumlu özelliklerini tespit ederek onları geliştirme girişiminin ihmal edildiğini, insanın anormal yönlerine odaklanıldığını ifade etmiştir.

Pozitif psikoloji, ilk olarak Seligman tarafından dile getirilen bir kavram olsa da daha önceki yıllarda hümanist psikoloji ile tanınan C. Rogers, A. Maslow, R. May, E. Fromm gibi isimlerin çalışmalarında kavramın temellerinin atılmıştır. Bu psikologlara göre, insan özünde iyidir ve yaşamını olumluya götürme eğilimi göstermektedir (Aydın & diğ. 2013).

Luthans & diğerlerine (2007) göre pozitif psikoloji, bir insanın sahip olması gereken standart özellikleri, bu kişide neyin doğru ilerlediğini ve neyin

⁷ Seligman, Amerikan Psikoloji Derneği'nin başına geçtikten kısa bir zaman sonra, beş yaşındaki kızı Nikki ile bahçede otları temizlerken yaşadığı bir olay (Seligman 2002) onun pozitif psikolojinin çocuk gelişimi üzerinde ne kadar etkili olabileceğini ve bu akımın üstünlüğünü fark etmesini sağlamıştır.

gelişmekte olduğunu araştıran bir çalışma alanıdır. Keleş (2011)'e göre pozitif psikoloji, kişide olması gerekenlere odaklanır ve bu olması gerekenin nasıl artırılacağına işaret eder. İnsanın güçlü yönlerini kendinde keşfine giden yolu aydınlatmayı, kişinin psikolojik olarak sağlam ve sağlıklı oluşuna hizmet etmeyi amaçlamaktadır.

2.2.2 Psikolojik sermayenin bileşenleri

2.2.2.1 Umut

Başarıya ulaşmak için, hedefleri sebatla ve gereken azimle takip etmeyi ifade etmektedir. Günlük dilde genel olarak kullanıldığı şekliyle Snyder & diğerleri (1991) umudu tam olarak *“interaktif olarak türemiş başarı hissi (a) ajanı (hedef odaklı enerji) ve (b) yolları (hedeflere ulaşma planı) üzerine temelli bir pozitif motivasyonel hal”* diye tanımlar. Umut, ilk bakışta diğer pozitif kapasitelere çok benzer görülse de yapılan analizler umudun kavramsal farklı olduğunu gösteriyor. Özellikle de umudun burada tanımlandığı şekliyle “yollar” veya “yol gücü” boyutu bu terimin genel kullanımından ve diğer psikolojik sermaye kapasitelerinden önemli ölçüde ayırt edilmesini sağlıyor (Luthans & diğ. 2004). Umut ile performans, iş doyumu, iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık kavramları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (Luthans & Jensen 2002).

2.2.2.2 Özyeterlilik

Bandura (1997) özyeterliliği, “bireyin verilen bir bağlam içerisinde belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirmesi için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirme yetenekleriyle ilgili inancı” şeklinde tanımlanmıştır. Zimmerman (2000), özyeterlilik inancının kişinin nasıl hissettiğini, düşündüğünü, motive olduğunu ve nasıl davranacağını belirleyici bir rolü olduğunu ifade etmiştir. Raudenbus & diğ. (1992) ise kişinin “bilgi ve eylemi arasında aracılık eden bir biliş” olarak tanımlamıştır. Özyeterlilik, hedeflere ulaşmak için gerekli çabayı ortaya koyabileceğine ve hedefe ulaşabileceğine olan güvene sahip olmak olarak da ifade edilmektedir (Luthans & diğ. 2007).

Özyeterlilik, bir bireyin gereken davranışları performansa dönüştürme kapasitesi ile ilgili algısıdır (Kandemir 2015). Bandura, *kayda değer teori* araştırmasında pozitif bir psikolojik sermaye kapasitesi olarak özyeterlilik ile iş

performansı arasında güçlü ve bir pozitif ilişki bulmuştur. Üstelik, Bandura ve arkadaşlarının yaptığı araştırmalarda özyeterliliğin iş alanındaki uygulamalarla nasıl geliştirilebileceği ortaya konulmuştur (Luthans & diğ. 2004).

Bandura bireylerde özyeterlilik inançlarının temelini dört temele dayandırmıştır: (1) Pajares (2007)'e göre kişiler doğrudan edinilen tecrübelerle ilgili olarak kendileri hakkında yeterlilik inancı geliştirirler (temel yaşantılar) ve (2) kendilerine dönük pozitif söylemleri ile bu inançları kuvvetlenir, aksi durum zayıflatır (başkalarının deneyimleri). (3) Bandura (1997) bir diğer özyeterlilik kaynağı olarak başkalarının tecrübelerini gösterir (sosyal ikna). Kişiler başkalarının gayret edip başardığını görünce kendilerinin de başarılı olacağına olan inancı güçlenir. (4) Son olarak, Bandura (2004) kişilerin kendi fiziksel ve psikolojik yeterlilik durumunu değerlendirerek özyeterlilik inançlarını etkilediklerini (psikolojik durum) ifade etmiştir (Akçay 2011).

2.2.3 İyimserlik

Kişinin şimdi ve gelecekteki başarısı hakkında pozitif bir tutum takınmasıdır (Luthans & diğ. 2004). Pozitif psikolojinin ortaya çıkışı ile tanınan Seligman aynı zamanda öğrenilmiş iyimserlik kavramını literatüre kazandırmıştır. Seligman, öğrenilmiş çaresizlik içindeki bireylerin başarısızlığı kalıcı gördüklerini ve ne yaparlarsa yapsınlar sonucu değiştiremeyeceklerine inanırlar. Tam karşıtı olan iyimserlik ise yıkıcı olmayan, esnek bir düşüncedir. İyimserlik, sonradan kazanılabilir. Önemli olan bireyin başarısız olduğunda hissettikleri ve olumsuz düşüncelere kapılmama gayretidir (Savaşan & Alevcan, 2015).

İyimserlik de tıpkı umut gibi çokça kullanılan bir terimdir fakat Seligman'ın (2002) tanımı kişinin iyi ve kötü olayları tanımlama şeklinin iki önemli boyutu bakımından yüklem teorisinden yararlanmaktadır: Kalıcılık ve yaygınlık. Özellikle de iyimserler kötü olayları sadece geçici olarak yorumlarken “Çok yoruldum”, kötümserler kötü olayları kalıcı olarak yorumlarlar: “Tamamen mahvoldum”. Bunun tam aksi de iyi olaylar için geçerlidir ki burada da iyimserler kalıcı yüklem yaparken “Yetenekliyim”, kötümserler geçici yüklem yaparlar: “Bu kez çok sıkı çalıştım”. Kalıcılığın zamanla bir ilişkisi olsa da yaygınlığın alanla bir ilişkisi vardır. Kötü olaylarda iyimserler özel yüklem yaparken “Bu bilgisayar programıyla bir sorunum vardı” kötümserler evrensel

yüklemler yapmaktadır: “Tam bir bilgisayar cahiliyim”. Bunun tam tersi de iyi olaylar için geçerlidir: İyimser “bilgisayar dehası” iken kötümser “Excel kullanmayı bilir”.

Öğrenilmiş iyimserlikle üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, olayları olumlu bir bakışla ele alan bireyler sorunların üstesinden daha kolay gelirken, olumsuz bakanlar sorunlarını daha zor atlatmakta olduğu görülmüştür (Güloğlu 2015).

2.2.3.1 Esneklik

Birey sorunlarla çevrelendiği anda bile varolan kararlılığını sürdürmesi ve hedefe ulaşana kadar denemekten vazgeçmemesi durumudur (Luthans & diğ. 2007). Başarıya ulaşmak için deneyiminin desteklediği kararlı kişilik yapısı (Kobasa 1979) ve strese karşı direnç sağlayan bir kişilik özelliği (Kobasa & diğ. 1982) olan esneklik, bir adaptasyon sağlama sürecidir (Hunter 2001).

Örgütlerdeki zorlu, belirsiz, karmaşık bazen olumlu değişikliklerin ve yükselen sorumluluğun sebep olduğu strese karşı bir direnç olarak ifade etmek mümkündür (Luthans 2002a). Coutu’ya (2002) göre, esnekliğe sahip insanlar (a) gerçeğin kuvvetli bir şekilde kabulü, (b) hayatın anlam taşıdığına dair genellikle güçlü bir şekilde tutunulan değerlerle desteklenen derin inanç ve (c) büyük değişime uyma ve adapte olma yeteneği ile ilgili ortak bir profile sahiptir. Pozitif psikolojideki zengin ve kapsamlı araştırmalar, tıpkı diğer bileşenler gibi esnekliğin de istenilen performans sonuçlarını vererek psikolojik sermayeye katkı yapabileceğini öne sürmüştür (Luthans & diğ. 2004).

3. YÖNTEM

3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırmanın konusu, İstanbul’da özel ve devlet ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye düzeylerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesidir. Ayrıca örgütsel sinizmin psikolojik sermaye ile ilişkisini belirlemektir. Bu doğrultuda, nicel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmanın deseni, ilişkisel taramadır. Bu aynı zamanda survey deseni olarak da bilinmektedir. Bu desende, önceden ve şu anda olan bir durum var olduğu şekliyle betimlenir ve çeşitli istatistiksel metotlarla değişkenlerin durumu incelenir (Karasar, 2009). Veri toplamak için ise elektronik survey metodu kullanılmıştır. Bunun için önceden belirlenmiş kapalı uçlu sorular ile anket düzenlenmiş ve elektronik ortamda (internet üzerinden) ilgili kişiler ile paylaşılmıştır (Böke, 2011).

3.2 Evren ve Örneklem

2015-2016 döneminde, İstanbul’da bulunan özel ve devlet ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler evreni oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise yine aynı dönemde İstanbul ili Başakşehir ilçesi devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan tesadüfi yöntemle seçilmiş 280 öğretmen (156’sı devlet okulunda 124’ü özel okulda çalışan) oluşturmaktadır. Yaklaşık 500 öğretmene internet üzerinden online anket linki gönderilmiştir. 286 anket dönüşü olmuştur. Devlet ve özel ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin yüzdeler dağılımının dengeli olmasına dikkat edilmiştir. Eksik ve geçersiz olan anketlerin elenmesi sonrasında 280 kişinin anketi değerlendirmeye alınmıştır.

3.3 Verileri Toplama Araçları

Araştırma problemi doğrultusunda, bir demografik bilgi formu ve iki farklı ölçek kullanılmıştır.

3.3.1 Demografik bilgi formu

Devlet ve özel ortaöğretim kurumu kapalı uçlu ve çoktan seçmelidir. Sorular katılımcıların kişisel özellikleri hakkında bilgi toplamaya yönelik hazırlanmıştır. Bu kapsamda formdaki sorular şunlardır: Katılımcının mevcut medeni durumu, cinsiyeti, yaş aralığı, meslekteki kıdemi, öğrenim durumu ve çalıştığı kurumun türü.

3.3.2 Örgütsel sinizm ölçeği

Brandes & diğerlerinin (1999) geliştirdiği “örgütsel sinizm ölçeği” kullanılmıştır. Türkçe kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik testini Karacaoğlu & İnce (2012) yapmıştır. Ölçek, 13 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipi anketin cevapları ise “tamamen katılıyorumdan hiç katılmıyorum” arasında değişmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin 3 alt ölçeği vardır:

- Bilişsel alt ölçek maddeleri (soruları): 1,2,3,4,5
- Duyuşsal alt ölçek maddeleri (soruları): 6,7,8,9
- Davranışsal alt ölçek maddeleri (soruları): 10,11,12,13

3.3.3 Psikolojik sermaye ölçeği

Araştırmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeği Luthans & diğ. (2007) tarafından geliştirilen; geçerlilik ve güvenilirlik testleri ve Türkçeye uyarlaması Akçay (2014) tarafından yapılmış olan “psikolojik sermaye ölçeği”, 24 maddeden oluşmaktadır özyeterlilik, umut, esneklik ve iyimserlik olmak üzere toplam 4 alt ölçeği vardır. 5’li likert tipi anketin cevap ifadeleri “tamamen katılıyorumdan hiç katılmıyorum” arasında değişmektedir. Psikolojik sermaye ölçeğinin 4 alt ölçeği vardır:

- Özyeterlilik alt ölçeği maddeleri (soruları): 1,2,3,4,5,6
- Umut alt ölçeği maddeleri (soruları): 7,8,9,10,11,12
- Esneklik alt ölçeği maddeleri (soruları): 13,14,15,16,17,18
- İyimserlik alt ölçeği maddeleri (soruları): 19,20,21,22,23,24

3.4 Verilerin Değerlendirilmesi

Uygulanan ölçeklerden elde edilen puanlar faktör bazında değerlendirilmiştir (Çakıcı 2003). Araştırmada kullanılan psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm ölçeklerinin madde aralık genişlikleri Çizelge 3.1’de gösterilmiştir. Madde aralıkları şöyledir (Tekin, 1996): Hiç Katılmıyorum (1,00-1,80), katılmıyorum (1,81-2,60), kısmen katılıyorum (2,61-3,40), katılıyorum (3,41-4,20) ve tamamen katılıyorum (4,21-5,00). Her iki ölçekte de puanlama 1 ile 5 arasındadır.

Örgütsel sinizm ölçeğinde 13 madde vardır. Bir katılımcı tüm maddelere 1 puan verdiğinde (hiç katılmıyorum) minimum ölçek puanı 13; tüm maddelere 5 puan verdiğinde (tamamen katılıyorum) ise maksimum ölçek puanı 65 olmaktadır. Psikolojik Sermaye ölçeğinde ise 24 madde vardır. Bir katılımcı tüm maddelere 1 puan verdiğinde (hiç katılmıyorum) minimum ölçek puanı 24 olurken; tüm maddelere 5 puan verdiğinde (tamamen katılıyorum) Psikolojik sermaye puanı 120 olacaktır. Psikolojik sermaye ölçeğinde 1’den 5’e doğru psikolojik sermaye düzeyi artarken örgütsel sinizm ölçeğinde de aynı şekilde 1’den 5’e doğru örgütsel sinizm düzeyi artmaktadır.

Çizelge 3.1 : Ölçeklerin Puan Aralıklarına Göre Değerlendirilmesi

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı	Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1.00-1.80	Çok Düşük
Katılmıyorum	2	1.81-2.60	Düşük
Kısmen Katılıyorum	3	2.61-3.40	Orta
Katılıyorum	4	3.41-4.20	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4.21-5.00	Çok Yüksek

3.5 Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Testleri

Böke (2011)’nin aktarımıyla bir araştırmada bir kavramı ölçmek için birden fazla soru kullanılıyorsa bunun sebebi iç tutarlılık kaygısıdır. Sorulara verilen cevapların yüksek olması güvenilirliğin göstergesidir. İç tutarlılığı ölçmek için

kullanılan yaygın ölçüm “Crobach Alfa” tekniğidir. Tüm sorular arasındaki ilişki eşzamanlı ölçülür. Bu çalışmada da ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alfa iç tutarlılık kat sayısı hesaplaması ile test edilmiştir. Değer Aralığı “ $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ” aralığında ise ölçek güvenilir değil; “ $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ” düşük güvenilir; “ $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ” ise oldukça güvenilir; “ $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ” yüksek derecede güvenilirdir (Özdamar, 2004).

Öğretmenlere uygulanan örgütsel sinizm ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0.937$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Öğretmenlere uygulanan örgütsel sinizm envanterinin alt ölçeklerinin genel güvenilirlikleri şöyledir: Bilişsel alt ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0.898$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Duygusal alt ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0.951$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Davranışsal alt ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0.836$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

Psikolojik sermaye ölçeğinin genel güvenilirliği incelendiğinde $\alpha=0.868$ puan aralığına sahip olan ölçek yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Öğretmenlere uygulanan psikolojik sermaye envanterinin alt ölçeklerinin genel güvenilirlikleri şöyledir: Özyeterlilik alt ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0.865$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Umut alt ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0.850$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Esneklik alt ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0.513$ olarak düşük düzeyde güvenilir bulunmuştur. İyimserlik alt ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0.395$ olarak güvenilir bulunmamıştır.

3.6 Verilerin İstatistiksel Analizleri

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Çizelge 3.2’de ölçeklerin normallik testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 3.2 : Ölçeklerin Kolmogorov-Smirnov İle Normallik Testleri

	Z	s.d.	p
Örgütsel Sinizm Ölçeği	.085	280	0.01
Bilişsel Alt Ölçeği	.090	280	0.001
Duyuşsal Alt Ölçeği	.158	280	0.01
Davranışsal Alt Ölçeği	.077	280	0.001
Psikolojik Sermaye Ölçeği	.077	280	0.001
Özyeterlilik Alt Ölçeği	.195	280	0.001
Umut Alt Ölçeği	.091	280	0.001
Esneklik Alt Ölçeği	.133	280	0.001
İyimserlik Alt Ölçeği	.134	280	0.001
(*p<0.05)			

Çizelge 3.2’de görüldüğü gibi, örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel alt ölçeği, duyuşsal alt ölçeği, davranışsal alt ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği, özyeterlilik alt ölçeği, umut alt ölçeği, esneklik alt ölçeği, iyimserlik alt ölçeğinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda ölçeklerin normal dağılmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $z=.090$, $p=0,001$; $z=.158$, $p=0,01$; $z=.077$, $p=0,001$; $z=.085$, $p=0,01$; $z=.195$, $p=0,001$; $z=.091$, $p=0,001$, $z=.133$, $p=.001$; $z=.134$, $p=.001$ ve $z=.077$, $p=.001$).

Ölçekler normal dağılım göstermediği için istatistik değerlendirmelerde nonparametrik testler kullanılmıştır. Bunun için niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı “Mann-Whitney U”, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında “Kruskal Wallis H”, araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için “Spearman Korelasyon” testi kullanılmıştır.

Korelasyon, belli ölçümlerle elde edilen iki değişkene ait sayıların arasındaki ilişkiyi gösteren istatistiksel değerdir (Arık, 1998, s. 209). Psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi “Regresyon” ile test edilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki Çizelge 3.3’te belirtilen kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s. 116):

Çizelge 3.3 : Değişkenler Arası İlişkilerin Değerlendirme Kriterleri

R	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Anlamlılık düzeyi tipik olarak .05 ya da 100 defada 5'tir (Hyman, 2011).

4. BULGULAR

Bu bölümde, 2015-2016 döneminde Başakşehir'deki okullarda görev alan 156'sı devlet 124'ü özel toplam 280 ortaöğretim kurumu öğretmenin demografik bilgileri ile psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm ölçeklerinden elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1 Demografik Bilgi Formundan Elde Edilen Bulgular

Öğretmenlerin çalıştığı kuruma göre frekans dağılımı Çizelge 4.1'deki gibidir.

Çizelge 4.1 : Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumla İlgili Bulgular

Kurum	1) Frekans	%
Devlet	156	55.7
Özel	124	44.3
Toplam	280	100

Çizelge 4.1'e göre, araştırma dahilinde demografik bilgi formunda yer alan soruları yanıtlayan 280 öğretmenin 156'sının (%55,7'si) devlet kurumunda ve 124'ünün (%44,3'ü) de özel kurumda çalıştığı görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre frekans dağılımı Çizelge 4.2'deki gibidir.

Çizelge 4.2 : Öğretmenlerin Cinsiyetleriyle İlgili Bulgular

Cinsiyet	Kurum	Frekans	%
Kadın	Devlet	105	51.3
	Özel	100	48.7
	Toplam	205	73.2
Erkek	Devlet	51	68
	Özel	24	32
	Toplam	75	26.8

Çizelge 4.2'ye göre, 280 öğretmenin 205'inin (%73,2'si) kadın olduğu 75'inin erkek olduğu görülmektedir. Kurum türüne göre ise devlet kurumunda çalışan öğretmenlerin 105'i (%51,3'ü) kadın ve 51'i (%68'i) erkek; özel kurumda çalışan öğretmenlerin 100'ü (%48,7'si) kadın ve 24'ü (%32'si) erkektir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre frekans dağılımı Çizelge 4.3'teki gibidir.

Çizelge 4.3 : Öğretmenlerin Medeni Durumuyla İlgili Bulgular

Medeni Durum	Kurum	Frekans	%
Bekar	Devlet	71	55.1
	Özel	58	44.9
	Toplam	129	46.1
Evli	Devlet	85	56.3
	Özel	66	43.7
	Toplam	151	53.9

Çizelge 4.3'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 280 öğretmenin 129'unun (%46,1'i) bekar olduğu, 151'inin (%53,9'u) evli olduğu görülmektedir. Kurum türüne göre ise devlet kurumunda çalışan öğretmenlerin 85'i (%56,3'ü) evli, özel kurumda çalışan öğretmenlerin 66'sı (%43,7'si) evlidir.

Öğretmenlerin öğrenim düzeyine göre frekans dağılımı Çizelge 4.4'teki gibidir.

Çizelge 4.4 : Öğretmenlerin Öğrenim Düzeyiyle İlgili Bulgular

Öğrenim düzeyi	Kurum	Frekans	%
Lisans	Devlet	125	61.6
	Özel	78	38.4
	Toplam	203	72.5
Lisansüstü	Devlet	31	40.3
	Özel	46	59.7
	Toplam	77	27.5

Çizelge 4.4'de araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin eğitim durumlarına göre frekans ve yüzdelik dağılımları verilmiştir. Araştırma dahilinde demografik bilgi formunda yer alan soruları yanıtlayan 280 öğretmenin 203'ünün (%72,5'i) lisans mezunu olduğu, 77'sinin (%27,5'i) de lisansüstü mezunu olduğu tespit

edilmiştir. Kurum türüne göre ise devlet kurumunda çalışan öğretmenlerin 125'i (%61,6'sı) lisans mezunuyken; özel kurumda çalışan öğretmenlerin 78'i (%38,4'ü) lisans mezunudur.

Öğretmenlerin yaş aralığına göre frekans dağılımı Çizelge 4.5'teki gibidir.

Çizelge 4.5 : Öğretmenlerin Yaş Aralığıyla İlgili Bulgular

Yaş Aralığı	Kurum	Frekans	%
21-29 Yaş aralığı	Devlet	63	56.8
	Özel	48	43.2
	Toplam	111	39.6
30-39 Yaş aralığı	Devlet	54	50.5
	Özel	53	49.5
	Toplam	107	38.2
40 Yaş ve Üzeri	Devlet	39	63
	Özel	23	37
	Toplam	62	22.2

Çizelge 4.5'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 280 öğretmenin 111'i (%39,6'sı) 21-29 yaş aralığındayken bunun 63'ü devlet okulu öğretmeni 48'i de özel okul öğretmenidir. Tüm devlet ve özel ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin 107'si (%38,2'si) 30-39 yaş aralığındadır bunun 54'ü (%50,5'i) devlet okulu 53'ü (%49,5'i) de özel okul öğretmenidir. Son olarak tüm devlet ve özel ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin 62'sinin de 40 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Bunun 39'u (%63'ü) devlet okulu 23'ü (%37'si) özel okul öğretmenidir.

Öğretmenlerin meslekteki kıdem durumlarına göre frekans dağılımı Çizelge 4.6'daki gibidir.

Çizelge 4.6 : Öğretmenlerin Mesleki Kıdemiyle İlgili Bulgular

Mesleki Kıdem	Kurum	Frekans	%
1-5 Yıl Arası	Devlet	62	60.2
	Özel	41	39.8
	Toplam	103	36.8
6-10 Yıl Arası	Devlet	32	43.3
	Özel	42	56.7
	Toplam	74	26.4
11-20 Yıl Arası	Devlet	33	56.9
	Özel	25	43.1
	Toplam	58	20.7
21 Yıl Ve Üzeri	Devlet	29	64.5
	Özel	16	35.5
	Toplam	45	16.1

Çizelge 4.6’da görüldüğü gibi, 280 öğretmenin 103’ünün (%36,8’i) meslek kıdem yılının 1-5 yıl arasında olduğu görülmüştür. Bunun 62’si (%60,2’si) devlet okulu öğretmeni 41’i (%39,8’i) de özel okul öğretmenidir.

4.2 Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinden Elde Edilen Bulgular

Devlet ve özel ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için ölçeklerin ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

Çizelge 4.7’de örgütsel sinizm ölçeğinin minimum ve maksimum puanları, devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalama ve standart sapma puanları verilmiştir.

Çizelge 4.7 : Devlet ve Özel Ortaöğretim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi

Ölçekler	N	Min.	Maks.	Ort. ± SS
DEVLET				
Örgütsel Sinizm ölçeği	156	13.0	65.0	36.33±10.10
Bilişsel alt ölçek	156	5.0	25.0	14.62±4.47
Duyuşsal alt ölçek	156	4.0	20.0	9.51±4.01
Davranışsal alt ölçek	156	4.0	20.0	12.19±3.17
ÖZEL				
Örgütsel Sinizm ölçeği	124	13.0	65.0	36.41±11.23
Bilişsel alt ölçek	124	5.0	25.0	15.00±4.33
Duyuşsal alt ölçek	124	4.0	20.0	9.62±4.54
Davranışsal alt ölçek	124	4.0	20.0	11.78±3.81
TOPLAM				
Örgütsel Sinizm ölçeği	280	13.0	65.0	36.37±10.59
Bilişsel alt ölçek	280	5.0	25.0	14.79±4.41
Duyuşsal alt ölçek	280	4.0	20.0	9.56±4.25
Davranışsal alt ölçek	280	4.0	20.0	12.01±3.47

Çizelge 4.7'ye göre, araştırma dahilinde anket sorularını yanıtlayan 156 devlet ortaöğretim kurumu öğretmenin örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen puanların ortalamasının 36.33 ve standart sapmasının 10.10 olduğu; 124 özel ortaöğretim kurumu öğretmenin örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen puanların ortalamasının 36.41, standart sapmasının 11.23 olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan toplam 280 öğretmenin ise örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen puanların ortalaması 36.37, standart sapması 10.59 olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizm ölçeğinin maksimum puanı 65, minimum puanı 13'tür. Buna göre hem devlet hem özel ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlerin yani tümünün örgütsel sinizm ortalamasının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Çizelge 4.8 : Devlet ve Özel Ortaöğretim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi

Ölçekler	N	Min.	Maks.	Ort. ± SS
DEVLET				
Psikolojik Sermaye ölçeği	156	24.0	120.0	89.51±8.82
Özyeterlilik alt ölçek	156	6.0	30.0	24.62±2.84
Umut alt ölçek	156	6.0	30.0	22.98±3.46
Esneklik alt ölçek	156	6.0	30.0	22.24±2.54
İyimserlik alt ölçek	156	6.0	30.0	19.66±2.59
ÖZEL				
Psikolojik Sermaye ölçeği	124	24.0	120.0	91.24±10.10
Özyeterlilik alt ölçek	124	6.0	30.0	25.41±3.16
Umut alt ölçek	124	6.0	30.0	23.29±3.98
Esneklik alt ölçek	124	6.0	30.0	22.73±2.48
İyimserlik alt ölçek	124	6.0	30.0	19.79±2.75
TOPLAM				
Psikolojik Sermaye ölçeği	280	24.0	120.0	90.27±9.43
Özyeterlilik alt ölçek	280	6.0	30.0	24.97±3.01
Umut alt ölçek	280	6.0	30.0	23.11±3.69
Esneklik alt ölçek	280	6.0	30.0	22.46±2.52
İyimserlik alt ölçek	280	6.0	30.0	19.72±2.66

Çizelge 4.8'e bakıldığında, araştırma dahilinde anket sorularını yanıtlayan 156 devlet ortaöğretim kurumu öğretmenin psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen puanların ortalamasının 89.51 ve standart sapmasının 8.82 olduğu; 124 özel ortaöğretim kurumu öğretmenin ise psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen puanların ortalamasının 91.24 ve standart sapmasının 10.10 ve toplamda 280 öğretmenin psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen puanların ortalamasının 90.27 ve standart sapmasının 9.43 olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye ölçeğinin maksimum puanı 120, minimum puanı 24'tür. Buna göre, devlet ve özel ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlerin psikolojik sermaye ortalamaları karşılaştırıldığında değerlerin birbirine çok yakın olduğu ve genel olarak da psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Çizelge 4.9 : Öğretmenlerin Çalıştığı Kuruma Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Mann Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

Ölçek	Grup	N	X	SS	U	Z	p
Bilişsel	Devlet kurumu	156	14.62	4.47	9128.00	-.811	.418
	Özel kurum	124	15.00	4.33			
Duyuşsal	Devlet kurumu	156	9.51	4.01	9462.50	-.315	.753
	Özel kurum	124	9.62	4.54			
Davranışsal	Devlet kurumu	156	12.19	3.17	8949.00	-1.07	.280
	Özel kurum	124	11.78	3.81			
Örgütsel Sinizm	Devlet kurumu	156	36.33	10.10	9575.50	-.143	.886
	Özel kurum	124	36.41	11.23			
	Toplam	280					

Ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Çizelge 4.9’te görüldüğü gibi, öğretmenlerin çalıştığı kurumu göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı kurum türüne göre psikolojik sermaye düzeylerini karşılaştırmak için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Çizelge 4.10’da devlet ve özel okul öğretmenlerinin psikolojik sermaye puanları verilmiştir.

Çizelge 4.10 : Öğretmenlerin Hangi Kurumda Çalıştıklarına Göre Grupların Psikolojik Sermaye Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek	Grup	N	X	SS	U	Z	p
Özyeterlilik	Devlet kurumu	156	24.62	2.84	8232.00	-2.16	.030*
	Özel kurum	124	25.41	3.16			
Umut	Devlet kurumu	156	22.98	3.46	9032.50	-.954	.340
	Özel kurum	124	23.29	3.98			
Esneklik	Devlet kurumu	156	22.24	2.54	8419.00	-1.88	.060
	Özel kurum	124	22.73	2.48			
İyimserlik	Devlet kurumu	156	19.66	2.59	9335.00	-.505	.613
	Özel kurum	124	19.79	2.75			
Psikolojik Sermaye	Devlet kurumu	156	89.51	8.82	8539.00	-1.68	.092
	Özel kurum	124	91.24	10.10			
	Toplam	280					

*p<0.05

Öğretmenlerin çalıştığı kurum türüne göre özyeterlilik, umut, esneklik, iyimserlik ve psikolojik sermaye ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Çizelge 4.10’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin çalıştığı kurum türüne göre özyeterlilik alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmuştur (U=8232.00, p=.030). Özyeterlilik alt ölçeği puanı açısından özel kurumda çalışan öğretmenlerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Özel kurumda çalışan öğretmenlerin devlet kurumunda çalışan öğretmenlere oranla özyeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye puanlarını karşılaştırmak için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Çizelge 4.11’de sonuçları verilmiştir.

Çizelge 4.11 : Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Grupların Psikolojik Sermaye Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek	Grup	N	X	SS	U	Z	p
Özyeterlilik	Kadın	205	24.83	3.04	6830.50	-1.44	.148
	Erkek	75	25.34	2.91			
	Toplam	280					
Umut	Kadın	205	22.98	3.81	7165.00	-.875	.382
	Erkek	75	23.49	3.34			
Esneklik	Kadın	205	22.60	2.48	6608.50	-1.81	.069
	Erkek	75	22.06	2.62			
İyimserlik	Kadın	205	19.75	2.53	7027.50	-1.11	.267
	Erkek	75	19.65	3.00			
Psikolojik Sermaye	Kadın	205	90.17	9.35	7666.50	-.037	.971
	Erkek	75	90.56	9.68			
	Toplam	280					

Çizelge 4.11’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye ve alt ölçek puanlarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm puanlarını karşılaştırmak için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Çizelge 4.12’de sonuçları verilmiştir.

Çizelge 4.12 : Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Grupların Örgütsel Sinizm Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek	Grup	N	X	SS	U	Z	p
Bilişsel	Kadın	205	14.73	4.51	7410.00	-.464	.643
	Erkek	75	14.94	4.14			
Duyuşsal	Kadın	205	9.53	4.28	7540.50	-.248	.804
	Erkek	75	9.65	4.18			
Davranışsal	Kadın	205	11.99	3.64	7441.00	-.413	.680
	Erkek	75	12.05	2.96			
Örgütsel Sinizm	Kadın	205	36.26	19.87	7456.50	-.385	.700
	Erkek	75	36.65	9.86			
	Toplam	280					

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Çizelge 4.12’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm ve alt ölçek puanları anlamlı değildir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel sinizm puanlarını karşılaştırmak için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Çizelge 4.13’de sonuçları verilmiştir.

Çizelge 4.13 : Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Grupların Örgütsel Sinizm Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek	Grup	N	X	SS	U	Z	p
Bilişsel	Bekar	129	15.21	4.42	8822.00	-1.36	.173
	Evli	151	14.43	4.38			
Duyuşsal	Bekar	129	10.30	4.54	8130.50	-2.40	.016*
	Evli	151	8.94	3.89			
Davranışsal	Bekar	129	12.96	3.58	7214.00	-3.75	.001**
	Evli	151	11.19	3.16			
Örgütsel Sinizm	Bekar	129	38.48	10.98	7994.50	-2.58	.010*
	Evli	151	34.56	9.93			
	Toplam	280					

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

Çizelge 4.13 incelendiğinde, devlet ve özel ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin tüm ölçeklerden aldıkları puanlar, medeni durumlarına göre karşılaştırılması sonucunda bekar öğretmenlerde örgütsel sinizmin evli öğretmenden daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir (U=7994.50, p=.010). Ayrıca bekar öğretmenlerin aleyhine duyuşsal ve davranışsallık boyutlarında da aynı sonuca ulaşılmıştır (U=8130.50, p=.016; U=7214.00, p=.001).

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre psikolojik sermaye puanlarını karşılaştırmak için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Çizelge 4.14'te sonuçları verilmiştir.

Çizelge 4.14 : Öğretmenlerin Öğrenim Düzeylerine Göre Grupların Psikolojik Sermaye Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek	Grup	N	X	SS	U	Z	p
Özyeterlilik	Lisans mezunu	203	24.67	2.81	5948.50	-3.12	.002**
	Yüksek lisans mezunu	77	25.75	3.38			
Umut	Lisans mezunu	203	22.92	3.57	6629.00	-1.97	.049*
	Yüksek lisans mezunu	77	23.62	3.98			
Esneklik	Lisans mezunu	203	22.36	2.57	7206.00	-1.01	.309
	Yüksek lisans mezunu	77	22.70	2.39			
İyimserlik	Lisans mezunu	203	19.74	2.81	7533.00	-.471	.637
	Yüksek lisans mezunu	77	19.67	2.22			
Psikolojik Sermaye	Lisans mezunu	203	89.71	9.27	6521.50	-2.14	.032*
	Yüksek lisans mezunu	77	91.75	9.74			
Toplam		280					

*p<0.05, **p<0.01

Çizelge 4.14 incelendiğinde, özyeterlilik, umut ve psikolojik sermaye ölçeği puanları açısından yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin lisans mezunu olan öğretmenlere oranla psikolojik sermaye, özyeterlilik ve umut düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (U=5948.50, p=.002; U=6629.00, p=.049, p<0.05; U=6521.50, p=.032).

Öğretmenlerin kıdem durumlarına göre örgütsel sinizm puanlarını karşılaştırmak için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Çizelge 4.15’te sonuçları verilmiştir.

Çizelge 4.15 : Öğretmenlerin Meslekteki Kıdem Süreleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek	Grup	N	X	SS	sd	KW	p	Anlamlı fark
Bilişsel	1-5 yıl arası	103	15.33	4.39	3	5.19	.158	-
	6-10 yıl arası	74	14.55	4.56				
	11-20 yıl arası	58	14.96	4.71				
	21 yıl ve üzeri	45	13.73	3.65				
Duyuşsal	1-5 yıl arası	103	10.18	4.18	3	6.57	.087	-
	6-10 yıl arası	74	9.45	4.21				
	11-20 yıl arası	58	9.56	4.89				
	21 yıl ve üzeri	45	8.33	3.33				
Örgütsel Sinizm	1-5 yıl arası	103	38.66	10.86	3	12.50	.006**	2>1
	6-10 yıl arası	74	36.05	9.63				
	11-20 yıl arası	58	35.96	11.66				
	21 yıl ve üzeri	45	32.17	8.78				
Toplam		100						

*p<0.05, **p<0.01

Çizelge 4.15’e göre kıdeme göre davranışsal ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark bulunmuştur (k-w=25.66; p=0.001; k-w=12.50; p=0.006). Davranışsal puanlarında kıdem süresi 20 yıl ve altı olanların aleyhine anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Kıdem yılı 20 yıl ve altı olanların kıdem yılı 21 yıl ve üzeri olanlara oranla davranışsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin puanları açısından da sonuçlar incelendiğinde kıdem süresi 10 yıl ve altı olan öğretmenlerin aleyhine anlamlı bir fark vardır. Kıdem yılı 10 yıl ve altı olanların diğerlerine oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çizelge 4.16’da kıdeme göre psikolojik sermaye puanları karşılaştırılmıştır.

Çizelge 4.16 : Öğretmenlerin Meslekteki Kıdem Süreleri İle Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek	Grup	N	X	SS	sd	KW	p	Anlamli fark
Özyeterlilik	1-5 yıl arası	103	24.10	2.94	3	17.66	.001**	3> 2
	6-10 yıl arası	74	25.44	2.96				
	11-20 yıl arası	58	25.87	3.10				
	21 yıl ve üzeri	45	25.02	2.69				
Umut	1-5 yıl arası	103	22.10	3.82	3	11.93	.008**	4>3> 2
	6-10 yıl arası	74	23.47	3.44				
	11-20 yıl arası	58	23.75	3.91				
	21 yıl ve üzeri	45	24.02	3.04				
Esneklik	1-5 yıl arası	103	22.43	2.64	3	1.11	.773	-
	6-10 yıl arası	74	22.25	2.35				
	11-20 yıl arası	58	22.79	2.53				
	21 yıl ve üzeri	45	22.42	2.54				
İyimserlik	1-5 yıl arası	103	19.72	2.88	3	6.56	.087	-
	6-10 yıl arası	74	19.33	2.85				
	11-20 yıl arası	58	19.84	2.44				
	21 yıl ve üzeri	45	20.20	1.97				
Psikolojik Sermaye	1-5 yıl arası	103	88.37	9.55	3	7.79	.050	-
	6-10 yıl arası	74	90.51	9.31				
	11-20 yıl arası	58	92.27	9.76				
	21 yıl ve üzeri	45	91.66	8.31				
Toplam		280						

**p<0.01

Çizelge 4.16’da görüldüğü gibi, devlet ve özel ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin özyeterlilik ve umut ölçeği puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (k-w=17.66; p=0.001; k-w=11.93; p=0.08). Özyeterlilik puanları, kıdem süresi 6-20 yıl arasında olan öğretmenlerin lehinedir. Kıdemi 6-20 yıl arası olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere oranla özyeterlilik düzeyleri daha yüksektir. Umut ölçeğinin puanları açısından da kıdem süresi 6 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Kıdem süresi 6 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin kıdem süresi 1-5

yıl arası olan öğretmenlere oranla umut düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin yaşa göre örgütsel sinizm puanları Çizelge 4.17’de verilmiştir.

Çizelge 4.17 : Öğretmenlerin Yaşları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek	Grup	N	X	SS	sd	KW	p	Anlamlı fark
Bilişsel	21-29 yaş arası	111	15.35	4.55				
	30-39 yaş arası	107	15.00	4.51	2	9.06	.011*	1>2
	40 yaş ve üzeri	62	13.41	3.69				
Duyuşsal	21-29 yaş arası	111	10.01	4.41				
	30-39 yaş arası	107	9.92	4.17	2	9.88	.007**	1>2>
	40 yaş ve üzeri	62	8.14	3.82				
Davranışsal	21-29 yaş arası	111	13.08	3.47				
	30-39 yaş arası	107	12.19	3.23	2	36.60	.001**	1>2
	40 yaş ve üzeri	62	9.77	2.83				
Örgütsel Sinizm	21-29 yaş arası	111	38.45	11.12				
	30-39 yaş arası	107	37.13	9.92	2	19.57	.001**	1>2
	40 yaş ve üzeri	62	31.33	9.20				
	Toplam	100						

*p<0.05, **p<0.01

Çizelge 4.17’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin ölçek puanları yaşa göre karşılaştırıldığında bilişsel (k.w=9.06; p=0.011), duyuşsal (k.w=9.88; p=0.007), davranışsal (k.w=36.60; p=0.001) ve örgütsel sinizm ölçekleri puanları (k.w=19.57; p=0.001) açısından 21-39 yaş aralığında olan öğretmenlerin aleyhine anlamlı bir fark vardır. 21-39 yaş aralığında olan öğretmenlerin 40 yaş üzerinde olan öğretmenlere oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin yaşlarına göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve psikolojik sermaye ölçeklerinden aldıkları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H-Testi yapılmış ve anlamlı farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığını

belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği olarak Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Puanlar Çizelge 4.18’de verilmiştir.

Çizelge 4.18 : Öğretmenlerin Yaşları İle Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek	Grup	N	X	SS	sd	KW	p	Anlamlı fark
Özyeterlilik	21-29 yaş arası	111	24.48	3.09				
	30-39 yaş arası	107	25.41	3.10	2	6.30	.043*	2
	40 yaş ve üzeri	62	25.09	2.59				
Umut	21-29 yaş arası	111	22.60	3.82				
	30-39 yaş arası	107	23.01	3.87	2	7.04	.029*	3
	40 yaş ve üzeri	62	24.20	2.92				
Esneklik	21-29 yaş arası	111	22.42	2.76				
	30-39 yaş arası	107	22.57	2.32	2	.430	.807	-
	40 yaş ve üzeri	62	22.33	2.44				
İyimserlik	21-29 yaş arası	111	19.94	3.14				
	30-39 yaş arası	107	19.34	2.48	2	4.22	.114	-
	40 yaş ve üzeri	62	19.98	1.88				
Psikolojik Sermaye	21-29 yaş arası	111	89.45	10.23				
	30-39 yaş arası	107	90.34	9.36	2	.293	.231	-
	40 yaş ve üzeri	62	91.62	7.90				
	Toplam	100						

**p<0.01; *p<0.05

Çizelge 4.18’de görüldüğü gibi, özyeterlilik ölçeğinin puanları açısından 30-39 yaş aralığında olan öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark vardır (k.w=6.30; p=0.043). 30-39 yaş aralığında olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere oranla özyeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Umut ölçeğinin puanları açısından 40 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark vardır (k.w=7.04; p=0.029). 40 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere oranla umut düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.3 Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sermaye Ölçekleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın temel sorularından biri olan örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm envanterinin alt ölçekleri ve psikolojik sermaye envanterinin alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişkiyi incelemek için korelasyon testi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 4.19’da verilmiştir.

Çizelge 4.19 : Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Envanterinin Alt Ölçekleri ve Psikolojik Sermaye Envanterinin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ölçekler		Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Özyeterlilik	r	-.049	-.076	-.063
		.416	.206	-.296
	p			
Umut	r	-.197	-.249	-.298
		.001**	.001**	.001**
	p			
Esneklik	r	.062	.003	.027
		.302	.954	.658
	p			
İyimserlik	r	-.020	-.043	-.098
		.734	.478	.101
	p			

**p<0.01

Çizelge 4.19’da görüldüğü gibi; umut alt ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt ölçekler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin umut düzeyleri arttıkça; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerinde düşme olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerden elde edilen verilere göre örgütsel sinizm ölçeği ve psikolojik sermaye ölçeği arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan korelasyon testi sonucu Çizelge 4.20’de verilmiştir.

Çizelge 4.20 : Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ölçekler	Örgütsel sinizm ölçeği	
Psikolojik sermaye ölçeği	r	-.140
	p	.019*

*p<0.05

Çizelge 4.20’de görüldüğü gibi; korelasyon testi sonucunda devlet ve özel ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanlar ile öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmuştur ($r=-.140$, $p=.019$). Buna göre, devlet ve özel ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça; psikolojik sermaye düzeyleri de düşmekte olduğu söylenebilir.

Örgütsel sinizm ölçeği ve psikolojik sermayenin ölçekleri alt ölçekleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan korelasyon testi sonuçları Çizelge 4.21’de verilmiştir.

Çizelge 4.21 : Örgütsel Sinizm Ölçeği ile Psikolojik Sermaye Alt Ölçekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ölçekler	Örgütsel sinizm ölçeği	
	r	p
Özyeterlilik alt ölçeği	-.078	.191
Umut alt ölçeği	-.286	.001**
Esneklik alt ölçeği	.029	.630
İyimserlik alt ölçeği	-.065	.280

**p<0.01

Çizelge 4.21’de görüldüğü gibi; öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanlar ile öğretmenlerin özyeterlilik, esneklik ve iyimserlik ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Buna karşın

öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanlar ile öğretmenlerin umut ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde ilişkili bulunmuştur ($r=-.286$, $p=.001$).

Psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon testi yapılmış ve Çizelge 4.22’te gösterilmiştir.

Çizelge 4.22 : Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Örgütsel sinizm	Sabit	47.069	7.738	.000			
					3.12	.078	.011
	Psikolojik sermaye	-.119	-1.768	.078			

Çizelge 4.22’de görüldüğü gibi; örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye düzeyi arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=3.12$; $p=0.078>0.05$).

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİ

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgulara ilişkin yorumlar yapılarak, bulguların literatürdeki diğer araştırma bulgularına benzerlik ve farklılık durumu değerlendirilmiştir.

Genel olarak, elde edilen verilere göre ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri değerlendirildiğinde hem devlet hem özel okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri orta değerde bulunmuştur (Çizelge 4.7).

Örgütsel sinizmi öğretmenler üzerinde inceleyen başka çalışmalarda benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Yıldırım'ın (2015) resmi liselerde görev yapan 360 öğretmenin katılımıyla gerçekleşen çalışmasında, lise öğretmenlerinin orta düzeyde örgütsel sinizm tutumuna sahip olduğu ve Yüksel (2015)'in 316 öğretmenin katılımıyla okullarda örgütsel sinizme ilişkin algı düzeylerini incelediği çalışmasında ise öğretmenlerde bilişsel ve davranışsal boyutta orta seviyede, duyuşsal boyutta düşük seviyede örgütsel sinizm bulunmuştur. Çalışanların genel negatif düşünceleri ve inançları; örgüt hakkında gözlemlerini ve düşünce biçimini yönlendiren bu bilişsel yapının oluşmasını sağlar (Sabuncuoğlu & Tüz 2013, s. 85).

Bazı demografik özelliklerin örgütsel sinizmle ilişkisi incelenmiştir. Öncelikle kurum türü açısından bir farklılık olup olmadığına bakılmıştır ve devlet okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizmi ile özel okul öğretmenlerinininki arasında bir fark bulunamamıştır (Çizelge 4.9). Demografik özellikler ile ilgili diğer bulgulara bakıldığında medeni durum, meslekteki kıdem ve yaş aralığı ile örgütsel sinizm arasında ilişkiler tespit edilirken örgütsel sinizm ile cinsiyet ilişkisine yönelik bulgularda bir farklılık bulunamamıştır (Çizelge 4.12). Örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığı sonucu Uludağ (2018)'in 231 sınıf öğretmenini kapsayan çalışmasında desteklenmiştir. Medeni durumun örgütsel sinizm ile ilişkisine bakıldığında ise bekarların evlilere oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Amasralı (2016), Delken (2004), Kahveci & Demirtaş (2015) ile Yüksel (2015)'in araştırma

bulguları bu sonucu desteklemektedir. Ayrıca elde edilen bulgulara göre duyuşsal ve davranışsal sinizm bekar öğretmenlerde evli öğretmenlere oranla daha yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.13). Ayrıca yaşa bakıldığında yaş arttıkça örgütsel sinizmin ise azaldığı görülmektedir. 21-39 yaş aralığında olan öğretmenlerin 40 yaş üzerinde olan öğretmenlere oranla bilişsel düzeylerinin daha yüksek olduğu; 21-39 yaş aralığında olan öğretmenlerin 40 yaş üzerinde olan öğretmenlere oranla duyuşsal düzeylerinin daha yüksek olduğu; 21-39 yaş aralığında olan öğretmenlerin 40 yaş üzerinde olan öğretmenlere oranla davranışsal düzeylerinin daha yüksek olduğu ve 21-39 yaş aralığında olan öğretmenlerin 40 yaş üzerinde olan öğretmenlere oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 4.17). Meslekteki kıdem aralığına bağılı olarak devlet ve özel ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve davranışsal boyutunda istatistiksel olarak anlamlı değerler bulunmuştur. Davranışsal boyut ölçeği puanlarında kıdem süresi 20 yıl ve altı olanların aleyhine anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Kıdem yılı 20 yıl ve altı olanların kıdem yılı 21 yıl ve üzeri olanlara oranla davranışsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kılıç (2011)'ın araştırma bulgularında ilköğretim öğretmenlerinin kıdeme göre örgütsel sinizm bu çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Kılıç'ın çalışmasında öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre, örgütsel sinizm düzeylerinde duyuşsal boyutta; 26 yıl ve yukarısında kıdeme sahip olanların örgütsel sinizm düzeyinin, daha az kıdemli öğretmenlere göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Örgütsel sinizm ölçeğinin puanları açısından da sonuçlar incelendiğinde kıdem süresi 10 yıl ve altı olan öğretmenlerin aleyhine anlamlı bir fark vardır. Kıdem yılı 10 yıl ve altı olanların diğerlerine oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 4.15). Yapılan birçok çalışmada yaşa bağılı olarak çalışanda başlarda beklentinin yükselmesi ve bu beklentinin karşılanamaması durumunda ortaya çıkan negatif durumların olduğu öne sürülmüştür (Gezer 2018). Buna göre, yaş ve kıdemin birbirine paralel ilerlediği düşünöldüğünde hem yaşam deneyimi hem de iş tecrübesinin sinizm üzerinde etkisinin pozitif olduğu söylenebilir.

İnanç (biliş), duygu ve davranış eğilimlerinden oluşan örgütsel sinizm çeşitli bireysel ve örgütsel faktörler tarafından etkilenmektedir. Vroom'a göre, bir

davranışı oluşturan bireyin kişisel özellikleri ve çevresel koşullarıdır. Kişinin dünya görüşü ve deneyimleri, işyerinden beklentilerini belirlemektedir. Bu beklentileri ise onun örgüte katkılarını olumlu ya da olumsuz bir şekilde biçimlendirir. Bu konuda yapılmış olan birçok araştırmanın sonuçları “bireyin olumsuz duygusallığı ve sinik kişilik özellikleri, psikolojik sözleşme ihlali, psikolojik gerilim ve olumsuz örgüt politikalarının örgütsel sinizmi artıgını” göstermektedir (Eren, 2014, s. 532; Sabuncuoğlu & Tüz 2013, s. 88).

Bir “kişilik örüntüsü” olarak tanımlanan psikolojik sermaye hem devlet hem özel okulda çalışan öğretmenlerde yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.8). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek bulunduğu başka çalışmalar da mevcuttur. Sünkür’ün (2014) 900 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmanın sonuçları ve Çimen’in (2015) 610 öğretmenin katılım gösterdiği çalışmada da aynı şekilde öğretmenlerin psikolojik sermayelerini yüksek bulmuştur. Büyükgöze (2014); Altinkurt & diğ. (2015); Kelekçi (2015) ve Tösten (2015) çalışmalarında benzer sonuçlar elde etmişlerdir.

Demografik değişkenler açısından kurum türü, öğrenim durumu, meslekteki kıdem ve yaş aralığı ile psikolojik sermaye arasında ilişkiler tespit edilmiştir. Fakat cinsiyet ile psikolojik sermaye ve alt ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Çizelge 4.11). Kaya & diğ. (2014)’nin 274 resmi ortaokul öğretmenini kapsayan psikolojik sermaye üzerine yaptığı çalışma benzer durum söz konusuysa; Şahin (2014)’in 279 öğretmenle yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin, erkek öğretmenlerden yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

Araştırmanın temel problemi devlet ve özel ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye düzeylerindeki farklılıkları tespit etmektir. Araştırmanın bulguları gösteriyor ki bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm ölçeklerinin puanları arasında fark yokken, psikolojik sermayelerinin özyeterlilik alt boyutu bakımından sonuç anlamlı farklılık göstermiştir. Buna göre, özel ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlerin devlet ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlere oranla özyeterlilik düzeyleri daha yüksektir (Çizelge 4.10).

Kurum türü bakımından karşılaştırılması sonucu bulunan tek farklılık özyeterlilik alt boyutundadır. Zimmerman (2000), özyeterlilik inancının kişinin

nasıl hissettiğini, düşündüğünü, motive olduğunu ve nasıl davranacağını belirleyici bir rolü olduğunu ifade etmiştir. Özyeterlilik, “eğitim alanında öğretmen davranışını anlama ve geliştirmede” (Enochs ve Riggs 1990) önemli bir rol oynamaktadır. Özyeterlilik, kişinin gerekli davranışları performansa dönüştürme kapasitesi ile ilgili algıdır (Kandemir 2015).

Bandura (1997) özyeterliliği, “*bireyin verilen bir bağlam içerisinde belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirmesi için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirme yetenekleriyle ilgili inancı*” şeklinde tanımlanmıştır. Bandura bireylerde özyeterlilik inançlarının temelini dört temele dayandırmıştır; doğrudan edinilen tecrübelerle ilgili olarak geliştirilen yeterlilik inancı, başkalarının deneyimleri, sosyal ikna ve başkalarının başarısına dayanarak gayret kendilerinin de başarılı olacağına olan inancı güçlenir. Son olarak kişilerin kendi fiziksel ve psikolojik yeterlilik durumunu değerlendirmesi yoluyla oluşan psikolojik durumu özyeterlilik inancını etkiler (Akçay 2011; Bandura 2004; Pajares 2007).

Öğretmenlerin psikolojik sermaye puanları eğitim düzeyleri açısından incelendiğinde yüksek lisans mezunu olanların psikolojik sermaye, özyeterlilik ve umut puanları lisans mezunu öğretmenlerden yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.14). Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin eğitim durumlarına göre frekans ve yüzdelik dağılımları incelendiğinde 280 öğretmenin 203’ünün (%72,5’i) lisans mezunu olduğu, 77’sinin (%27,5’i) de lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir. Kurum türüne göre ise devlet kurumunda çalışan öğretmenlerin 125’i (%61,6’i) lisans mezunuyken; özel kurumda çalışan öğretmenlerin 78’i (%38,4) ü lisans mezunudur (Çizelge 4.4). Genel olarak yüksek lisanslı öğretmenin sayısı düşükken; özel kurumda yüksek lisanslı öğretmenlerin sayısının devlete göre yüksek olması psikolojik sermaye açısından özel kurumlara avantaj sağlamaktadır. Yüksek lisans yapmış olmak kişiyi alanında daha bilgili kılacağından bu değişken psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkilemektedir. Bu durumda eğitim düzeyi arttıkça psikolojik sermayenin de artmakta olduğu buna bağlı olarak da örgütsel sinizmin azaldığı söylenebilir.

Yaş değişkenine bakıldığında yaş arttıkça özyeterliliğin arttığı görülmektedir. 30-39 yaş aralığında olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere oranla özyeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kurt (2018) çalışmasında,

öğretmenlerin özyeterlilik boyutunda 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin lehine bir sonuç elde etmiştir. Diğer yanda, 40 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere oranla umut düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 4.18). Kelekçi'nin (2015) çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Kıdem süreleri arasında devlet ve özel ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin umut ölçeği puanlarında da istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Kıdem süresi 6 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin kıdem süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere oranla umut düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 4.16).

Mesleki deneyimi yüksek olan öğretmenlerin özyeterlilik düzeyleri de yüksek bulunmuştur. Özyeterlilik ölçeğinin puanları açısından kıdem süresi 6-20 yıl arasında olan öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark vardır. Kıdem süresi 6-20 yıl arası olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere oranla özyeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kaya & diğ. (2014) çalışmasında, 20 ve üzeri hizmet yılına sahip olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin 0-5 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bandura'nın kayda değer teorisi ve araştırmasında pozitif bir psikolojik sermaye kapasitesi olarak özyeterlilik ve işle ilgili performans arasında güçlü bir pozitif ilişkisi bulmuştur (Luthans & diğ. 2004). Araştırmaya katılan 280 öğretmenin 103'ünün (%36,8'i) meslek kıdem yılının 1-5 yıl arasında olduğu görülmüştür. Bunun 62'si (%60,2'si) devlet okulu öğretmeni 41'i (%39,8'i) de özel okul öğretmenidir (Çizelge 4.6). Özyeterlilik düzeyi mesleki deneyimi yüksek öğretmenlerde daha yüksek bulunmuştur. O halde özel okulda daha deneyimli öğrenenlerin olması özel okullarda iş performansı açısından bir avantaj sağladığı sonucu çıkarılabilir. Özel okullarda sözleşmeler her yıl yenilenmektedir ve iş garantisi açısından devlet öğretmenlerinden farklı koşullara sahiptir. Burada bir kişisel güç olarak psikolojik sermaye sahibi olmak özel okul öğretmenleri açısından önemlidir. Rekabetçi ve yenilenen bir ortamda çalışan özel okul öğretmenlerinin kendini daima geliştirmesi, yüksek özyeterliliğe sahip olması, iyimser, umutlu ve stresli-zor koşullara karşı dayanıklı olması gereklidir.

Kurum ya da çevreye bağlı durumlar örgütsel sinizmin ortaya çıkışını ve miktarını belirlerken diğer yanda kişiliğe bağlı faktörler de aynı şekilde onu etkilemektedir. Kişilik, “*bireyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü, tutarlı ve yapılaşmış özellikler bütünü*”dür (İnanç & Yerlikaya 2013, s. 3). Bazı araştırmacılar sinizmin bir yaşam biçimi değil de bir kişilik özelliği ya da tutum olduğuna inanmaktadır (Özgener & diğ. 2008). Kişilik özellikleri, insanın dünyayı yorumlamada, olayları yargılamada kullandığı bir süzgeçtir ve bu sebeple de insanın kişiliği çalıştığı kuruma karşı tutumunun kaynağıdır. İşgören, örgütün amaçlarını, değerlerini, görevle ilgili kurallarını vs. bu süzgeçten geçirir ve bunlara kişiliği kapsamında cevap verir. İnsanın kişiliği örgüte karşı tutumunun da kaynağıdır (Başaran, 2008, s. 68). Weiner’a göre, olumsuz bir olay gerçekleştiğinde kişiler olayı nedensel atıflarda bulunarak algırlar. Bu algılarda sinik tutumu tetikler (Eaton 2000). O halde çalışanların olumlu kişilik özelliklerini güçlendirmek onların olaylara yaklaşımını da olumlu etkileyecektir.

Deneyimle değiştirilebilir ve geliştirebilir özelliklerden oluşan bir kişilik örüntüsü olarak ortaya konulmuş olan psikolojik sermayenin örgütsel sinizme etkisi bu bağlamda ele alınmıştır (Luthans & Youssef 2007). Kişilerin psikolojik sermayesi artırılırsa sinik tutumları da azalacağı düşüncesi ile psikolojik sermayenin örgütsel sinizme etkisinin ne durumda olduğu incelenmiştir.

Elde edilen veriler soucunda “Örgütsel sinizmin psikolojik sermaye ile ilişkisinin negatif yönde ve anlamlı” olduğu hipotezi doğrulanmıştır. Devlet ve özel ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça; psikolojik sermaye düzeyleri de düşmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çizelge 4.20). İnce (2012) tarafından Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde çalışanlar üzerinde yapılmış olan “Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri” çalışması bu çalışmayla değişkenleri bakımından benzerlik göstermektedir. Araştırma sonucunda, pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişki tespit edilmiş; ayrıca pozitif örgütsel davranışın boyutlarından özyeterlilik ve iyimserlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu; umut ve esneklik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Karacaoğlu & İnce (2013) regresyon testi sonucunda ise “pozitif

örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu” tespit edilmiştir. Fakat bu çalışmada örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye düzeyi arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Çizelge 4.22).

Örgütsel sinizm alt ölçekleri ile psikolojik sermaye alt ölçekleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan korelasyon testi sonucuna göre psikolojik sermayenin umut alt boyutu ile örgütsel sinizmin kiler negatif yönde ilişkilidir. Buna göre öğretmenlerin umut düzeyleri arttıkça; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerinde düşme olduğu görülmektedir. Öyleyse, umut düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyi düşmektedir (Çizelge 4.21). İki kavram arasındaki neden sonuç ilişkisinin kaynağının umut boyutunda olduğu saptanmıştır. Bu ilişkinin varlığı çeşitli çalışmalarda desteklenmektedir (İnce 2012; Karacaoğlu & İnce 2013; Çalışkan & Erım 2010; Şen 2018; Uygungil 2017; Özçalık 2017). Umut, başarıya odaklanmak ve hedefi azimle takip etmeyi ifade etmektedir. Umut; çalışan performansı, iş doyumı, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık ile pozitif anlamda ilişkilidir (Luthans & Jensen 2002). Aslında içsel motivasyonun yüksek olması ve başarmak için gerekli çabayı göstermek durumu olduğu söylenebilir. Çalışanın umudu arttıkça sinik tutumu azalmaktadır. Sonuç olarak psikolojik sermayesi güçlü olan kişinin olumlu duyguları da yüksektir, örgütsel davranışları da pozitifdir diğer yanda örgütsel sinizm gibi olumsuz duygu, tutum ve davranış karşısında çözüm olarak düşünülebilir.

Literatürde, öğretmenlerin psikolojik sermayesi ve örgütsel sinizm düzeylerini ayrı ayrı inceleyen çok sayıda olmamak üzere araştırmalar mevcuttur. Fakat hem iki değişken arasındaki ilişkinin öğretmenler üzerinde araştırıldığı ve çalıştıkları kurum türü üzerinden bu değişkenlerle ilgili bulguların karşılaştırılmalı olarak incelendiği başka bir çalışma yoktur.

Örgütsel sinizm çalışma hayatında azaltılması gereken olumsuz bir tutumdur. Bu bakımdan çalışma hayatının tüm yöneticileri ve personelini ilgilendiren bir konudur. Özellikle okullarda model alarak öğrenmenin yaygın olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerde ortaya çıkabilecek örgütsel sinizmi azaltmak için onların psikolojik sermayesini güçlendirilmesine yönelik hizmetiçi

eğitimler artırılması önerilmektedir. Çünkü bir kişide psikolojik sermaye ne kadar yüksek olursa örgütsel sinizm o kadar düşük bulunmaktadır.

Psikolojik sermaye ise çok yeni ve dinamik bir kavramdır. Bileşenleri bakımından değerlendirildiğinde bir kişinin gerçekten de sermayesi sayılabilecek özellikleri kapsamaktadır. Olayların iyi tarafını görmek yani iyimserlik birçok olumsuz örgütsel davranışın önüne geçebilecek bir durumdur. Ayrıca özyeterliliği yüksek olan kişi alanında kendine yüksek güven duyacağından; umutlu kişi şu an ve gelecek hakkında çalışma hayatında kendisiyle ilgili olumlu beklentide olacağından ve esneklik düzeyi yüksek kişi çalışma hayatının zorlu ve aniden değişebilen koşullarına hızlı uyum sağlayabileceğinden olumlu bir tutum ve davranışları daha fazla ön planda olacaktır.

Yeni araştırmalar ya da eğitim kurumlarında yapılacak çalışmalar için öneriler:

- Bu iki kavramın diğer örgütsel davranış kavramlarıyla ilişkileri gelecek çalışmalarda incelenebilir.
- Ayrıca eğitim sektöründe örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye arasında farklı değişkenlerin aracılık rolü olup olmadığı incelenebilir.
- Eğitim öğretim kurumlarının diğer kademelerinde çalışan öğretmenler üzerinde de örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye ilişkisi incelenebilir.
- Okullarda psikolojik sermayenin güçlendirilmesi için hizmet içi eğitimler planlanabilir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R 2000** “Organizational Cynicism: Bases And Consequences”, *Generic, Social And Psychological Monographs*, Vol. 126, no. 3, pp. 269-292.
- Akçay, V. H. (2011).** *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akçay, VH 2014**, “Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, Vol. 49, no. 2, pp. 72-84.
- Altinkurt, Y, Ertürk, A & Yılmaz, İ 2015**, “Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Journal Of Teacher Education And Educators*, Cilt 4, no 2, s. 166-187.
- Amasrah, A. (2016).** *Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Andersson L 1996**, “Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework”, *Human Relations*, Vol 49, no. 11, pp. 1397-1398.
- Arık, A. (1998).** *Psikolojide Bilimsel Yöntem*. İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Aydın, A, Yılmaz, K & Altinkurt, Y 2013**, “Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Vol. 10, no. 1, pp. 1470-1490.
- Bandura, A. (1997).** *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. New York: W. H. Freeman And Company.
- Bandura, A 2004**, “Health Promotion By Social Cognitive Means”, *Health Education ve Behavior*, Vol. 31, issue: 2, pp. 143-164.
- Başaran, İ. E. (2008).** *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ekinoks Eğitim Ve Danışmanlık, Ankara.
- Bilgin, N. (2005).** *Sosyal Psikolojiye Giriş*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Bolat, Ö. (2016).** *Beni Ödülle Cezalandırma*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Böke, K. (2011).** *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Alfa Basım Ve Dağıtım.
- 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.
- Brandes, P, Dharwadkar, R & Dean, JW 1999** “Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes”, *Eastern Academy Of Management Proceedings* (pp. 150-153).

- Brandes, P. & Das, D. (2006).** *Locating Behavioural Cynicism At Work: Construct Issues And Performance Implications, Employee Health, Coping And Methodologies* (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster), Jai Press, New York (pp. 233-266).
- Büyükgoze, H. (2014).** *Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cevizcioğlu, A. (2005).** *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Cole, MS, Bruch H & Vogel, B 2006** “Emotion As Mediators Of The Relations Between Perceived Supervisor Support And Psychological Hardiness On Employee Cynicism”, *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 27, Issue 4, pp. 463-484.
- Coutu, D L 2002.** “How Resilience Works”, *Harvard Business Review*, Vol. 80, no 5, 46-55.
- Çakıcı, D. Ç. (2003).** *Lise ve Üniversite Öğrencilerinde Genel Erteleme ve Akademik Erteleme Davranışının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çalışkan, S. & Erim, A. (2010).** *Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Model Kurma Arayışları: Pod'nin Örgütsel Sinizm, Tükenmişlik ve İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkileri*, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Adana.
- Çimen, İ. (2015).** *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algısına İlişkin Faktörlerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Dean, JW, Brandes, P & Dharwadkar, E 1998,** “Organizational Cynicism”, *The Academy Of Management Review*, Vol. 23, no. 2 pp. 341-352.
- Delken, M. (2004).** *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Unpublished Master Dissertation, Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.
- Eaton, J.A. (2000).** *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism. Dissertation Of Master Of Arts, Faculty Of Graduate Studies, York University, Toronto.*
- Enochs LG & Riggs, I M 1990** “Further Development Of An Elementary Science Teaching Efficacy Belief Instrument: A Preservice Elementary Scale”, *School Science And Mathematics*, Vol. 90, no. 8, pp. 694-706.
- Eren, E. (2014).** *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Fredrickson, BL 2001,** “The Role Of Positive Emotions İn Positive Psychology”, *American Psychologist*, Vol. 56, no. 3, pp. 218-226.
- Gezer, E. (2018).** *Yabancı Diller Yüksekokullarında Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Goleman, D. (2005).** *Emotional Intelligence*, Newyork: Bantam Books.

- Goodwin, N R 2003**, “Five Kinds Of Capital: Useful Concepts For Sustainable Development”, *G-Dae Working Paper*, 03-07.
- Güloğlu, B 2015**, “Öğrenilmiş İyimserlik.”, Bengü Ergüner Tekinalp ve Şerife Işık Terzi (Editörler), *Eğitimde Pozitif Psikoloji Uygulamaları* içinde, Ankara: Pegem Akademi, pp. 191-220.
- Gündüz, Ş. (2014)**. *Ruhsal Liderlik İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Duygusal Zekanın Aracı Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Hunter, AJ 2001**, “A Cross-Cultural Comparison Of Resilience İn Adolescents”, *Journal Of Pediatric Nursing*, Vol. 16, Issue 3, pp. 172-179.
- Hyman, R (2011)**. *Psikolojik Araştırmanın Niteliği* (Çev. Yılmaz Özakpınar). İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- İnce, F. (2012)**. *Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- İnanç, BY & Yerlikaya, EE 2013**, *Kişilik Kuramları*, Pegem Akademi, Ankara.
- Jung, C. G. (2012)**. *İnsan Ruhuna Yöneliş* (Çev. Engin Büyükinat). İstanbul: Say Yayınları.
- Kahveci, G & Demirtaş, Z 2015**, “İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Kış-2015, Cilt 14, sayı 52, s. 69-085.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2005)**. *Yeni İnsan ve İnsanlar*. Sosyal Psikoloji Dizisi: 1, İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kalaycı, Ş. (2006)**. *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti. Ankara.
- Kandemir, M. (2015)**. *Sınıf öğretmenlerinin teknoloji özyeterliliklerinin belirlenmesi ile teknolojiye yönelik tutumlarının Kirkpatrick eğitim değerlendirme modeline göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989)**. The Jossey-Bass Management Series. *The Cynical Americans: Living And Working İn An Age Of Discontent And Disillusion*. San Francisco, Ca, Us: Jossey-Bass.
- 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 And Economics Research Journal*, Vol. 3, no. 3, pp.77-92.
- Karacaoğlu, K & İnce, F 2013**, “Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, sayı 1, s. 181-202.
- Karasar, N. (2009)**. *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*. Ankara: Nobel Yayınevi.

- Kaya A, Balay, R & Demirci, Z 2014**, “Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği)”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 13, sayı 48, s. 47-68.
- Kelekçi, H. (2015)**. *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri ile Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Keleş, HN 2011**, “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2.
- Kılıç, Ş. (2011)**. *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği*. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kobasa, SC 1979**, “Stressful Life Events, Personality, And Health: An Inquiry Into Hardiness”, *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vo. 37, no. 1, pp. 1-11.
- Kobasa, SC, Maddi, SR & Kahn, S 1982**, “Hardiness And Health: A Prospective Study”, *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol. 42, no. 1, pp. 168-177.
- Koçel, T. (2007)**. *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Kurt, N. (2018)**. *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları ile Psikolojik İyi Oluşları ve İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Küçükköylü, C. (2014)**. *İşgören Sessizliğinin Örgütsel Sinizme Etkisi: Nevşehir İli Maliye Teşkilatı Uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Levene, RA 2015**, "Positive Psychology At Work: Psychological Capital And Thriving As Pathways To Employee Engagement". *Master Of Applied Positive Psychology (Mapp)*, Capstone Projects. 88.
- Luthans, F& Youssef, CM 2004**, “Human, Social, And Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People For Competitive”, *Advantage Published In Organizational Dynamics*, Vol. 33, no. 2 , pp. 143–160.
- Luthans, F & Jensen, SM 2002**, “Hope: A New Positive Strength For Human Resource Development”, *Human Resource Development Review*, Vol. 1, no. 3, s. 304-322.
- Luthans F 2002a**, “The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behavior”, *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 23, pp. 695–706.
- Luthans F. 2002b**, “Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths”, *Academy Of Management Executive*, Vol. 16, no. 1, pp. 57–72.
- Luthans, F, Luthans, BC & Luthans, KW 2004**, “Positive Psychological Capital: Beyond The Human And Social Capital”, *Business Horizons*, Vol. 47, no. 1, pp. 45-50.

- Luthans, F & Youssef, CM 2007**, “Emerging Positive Organizational Behavior”, *Journal Of Management*, Vol 33, no. 3, pp. 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007)**. *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, 1st Edition, New York, Ny: Oxford University Press, Inc.
- Nafei, WA 2013**, “The Effects Of Organizational Cynicism On Job Attitudes An Empirical Study On Teaching Hospitals In Egypt”, *International Business Research* Vol. 6, No. 7.
- Naus, F, Iterson, A & Roe, R 2007**, “Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, And Neglect Model Of Employees’ Responses To Adverse Conditions In The Workplace”, *Human Relations*, Vol. 60, no. 5, pp. 683-718.
- Neves, P 2012**, “Organizational Cynicism: Spillover Effects On Supervisor–Subordinate Elationships And Performance”, *The Leadership Quarterly*, Vol 23, pp. 965–976.
- Niederhoffer. A. (1967)**. *Behind The Shield: The Police In Urban Society*. Garden City, N.Y: Doubleday.
- Oxford Dic., (2000)**. *Advanced Learner’s Dictionary*. Oxford University Press.
- Özçalık, F. (2017)**. *Pozitif ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Özdamar, K. (2004)**. *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I*. (5. Baskı), Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdevecioğlu, M 2004**, “Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 59, sayı 3, s. 181-202.
- Özgener, Ş, Ögüt, A & Kaplan, M 2008**, “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm”, Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H. (Ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* içinde, Ankara: İlke Yayınevi, s. 53-72.
- Özgüven, İ.E. (2003)**. *Endüstri Psikolojisi*, Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özler, DE & Atalay, CG 2011**, “A Research to Determine The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels Of Employees In Health Sector”, *Business And Management Review*, Vol. 1, no. 4, pp. 26-38.
- Pajares, F 2007**, “Empirical Properties of A Scale to Assess Writing Self-Efficacy In School Contexts”, *Meausurement and Evaluation In Counseling and Development*, Vol. 29, pp. 239-249.
- Raudenbush, SW, Rowan, B & Cheong, YF 1992**. “Contextual Effects On The Self-Perceived Efficacy Of High School Teachers”, *Sociology of Education*, Vol. 65, no. 2, pp. 150-167.

- Reichers, AE, Wanous, JP & Austin, JT 1997**, “Understanding And Managing Cynicism About Organizational Change”, *Academy Of Management Executive*, Vol. 11, no. 1, pp. 48-59.
- Sabuncuoğlu, Z & Tüz, MV 2013**, *Örgütsel davranış*, Bursa: Aktüel Yayınları.
- Sahranç, Ü 2015**, “Akış Kuramı”, Bengü Ergüner Tekinalp ve Şerife Işık Terzi (Editörler), *Eğitimde Pozitif Psikoloji Uygulamaları* içinde, Ankara: Pegem Akademi, s. 111-142.
- Savaşan, E. & Alevcan, S. (2015)**. *İyimser Tutum Geliştirmek*. Sosyal ve Duygusal Öğrenme, Türkiye Özel Okullar Derneği. VI. Temel Eğitim Sempozyumu. İstanbul, 5-6 Aralık 2015.
- Seligman, M 2002**, “Positive Psychology, Positive Prevention, And Positive Therapy”, in C. R Snyder & S. J. Lopez (ed.), *Handbook Of Positive Psychology*, Oxford Univ. Press. Usa, pp. 3-9.
- Snyder, CR, Harris, C, Anderson, JR, Holleran, SA, Irving, LM, Sigmon, ST & Harney, P 1991**, “The Will And The Ways: Development And Validation Of An İndividual-Differences Measure Of Hope”, *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol. 60, no. 4, pp. 570-585.
- Steiner, C. (2014)**. *Akıllı Bir Kalple Duygusal Okuryazarlık*. Ankara: Nobel Yayın.
- Sünkür, M. (2014)**. *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Olumlu Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Şahin, Z. (2014)**. *Kriz Yönetimi ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Şan, MK 2007**, “Bilgi Toplumuna Geçişte Sosyal Sermayenin Taşıdığı Önem ve Türkiye Gerçeği”, *Journal Of Knowledge Economy ve Knowledge Management*, Vol. 2, pp. 70-95.
- Şen, C. (2018)**. *Psikolojik Sermayenin İş Performansı ve Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kültürel Sıkılık-Esnekliğin Düzenleyici Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tekin, H. (1996)**. *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Tösten, R. (2015)**. *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Gaziantep.
- Uludağ, T. (2018)**. *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uyungil, S. (2017)**. *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Weiss, HM & Cropanzano, R 1996**, “Affective Events Theory: A Theoretical Diseussion Of The Strueture, Causes And Consequeenes Of Affective

Experiences At Work”, in B. M. Staw and L. L. Cummings (Eds), *Research In Organisational Behavior*, pp. 1-79.

Yıldırım, G. (2015). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yıldız, H. (2016). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Yüksel, H. (2015). *Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki; İlk ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Zimmerman, BJ 2000, “Self-Efficacy: An Essential Motive To Learn”, *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 25, no. 1, pp. 82–91.



EKLER

EK 1: Etik Onay Belgesi

EK 2 : Demografik Bilgi Formu

EK 3 : Örgütsel Sinizm Ölçeği

EK 4 : Psikolojik Sermaye Ölçeği



EK 1: Etik Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 11/07/2016-4181

 T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-044-4181
Konu : Sezen KAHRAMAN Etik Kurul Onay
Hk.

11/07/2016

Sayın Sezen KAHRAMAN

Enstitümüz Y1312.270021 numaralı Psikoloji Ana Bilim Dalı Psikoloji Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Sezen KAHRAMAN' ın "DEVLET VE ÖZEL ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KARŞILAŞTIRILMALI OLARAK İNCELENMESİ" adlı tez çalışması gereği "Demografik Bilgi Formu", "Örgütsel Sinizim Anketi" ve "Psikolojik Sermaye Anketi" ile ilgili anketleri 20.06.2016 tarih ve 2016/11 İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyon Kararı ile etik olarak uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Özer KANBUROĞLU
Müdür

Evrak Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/enVision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BEKA54DM>

Adres: Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon: 444 1 428
Elektronik Ağ: <http://www.aydin.edu.tr/>

Bilgi için: Canan TOPDEMİR
Unvanı: Enstitü Sekreteri



EK 2 : Demografik Bilgi Formu

BİLGİ FORMU

Aşağıdaki sorulara vermiş olduğunuz cevaplardan toplanacak veriler yüksek lisans tezimde kullanılacaktır. Lütfen kendinize en yakın olan seçenekleri işaretleyiniz. Katılımınız için teşekkürler.

Cinsiyetiniz	:	Kadın ()	Erkek ()
Medeni Durumunuz	:	Evli ()	Bekar ()
Çalıştığınız Kurum Türü	:	Devlet ()	Özel ()
Öğrenim Durumunuz	:	Lisans ()	Lisansüstü ()
Yaş Aralığınız	:	21-29 ()	30-39 ()
		40-49 ()	50 ve üstü ()
Mesleki Kıdeminiz	:	1-5 ()	6-10 ()
		11-20 ()	21 ve üstü ()

EK 3 : Örgütsel Sinizm Ölçeği

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ						
	Aşağıdaki ifadeler şu anda kendi hakkınızda ne düşündüğünüzü tanımlamaktadır. Lütfen bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyerek belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	İFADELER	1	2	3	4	5
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniliyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınlığım.					
11	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarımdan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

EK 4 : Psikolojik Sermaye Ölçeği

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ						
	Aşağıdaki ifadeler şu anda kendi hakkınızda ne düşündüğünüzü tanımlamaktadır. Lütfen bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyerek belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	İFADELER	1	2	3	4	5
1	Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim					
2	Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim					
3	Kurumun izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan tartışmalara kendime güvenerek iştirak ederim					
4	Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim					
5	Kurum dışındaki insanlarla herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmada kendime güvenim tamdır					
6	Çalışma arkadaşlarımı işle ilgili tatmin edici şekilde bilgilendiririm					
7	İşler tıkandığında, bu durumdan kurtulmaya yönelik birçok çare/yol bulurum					
8	Hali hazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum					
9	Her sorun için birden fazla çözüm vardır					
10	Hali hazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum					
11	İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim.					
12	İşle ilgili kendime koymuş olduğum hedefleri şu anda gerçekleştiriyorum					
13	İşte başarısız olduğumda, bundan kurtulmakta ve yoluma devam etmekte zorlanıyorum					
14	İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim					
15	Zorunluluk halinde, işte kendi başımın çaresine bakarım					
16	Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım					
17	Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum					
18	Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim					
19	İşte belirsizlik söz konusu olduğunda, sonucun hep en iyi olmasını ümit ederim					
20	İşte bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa, ters gider					
21	İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım					
22	İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim					
23	Bu işte hiç bir şey benim istediğim şekilde olmaz					
24	İşime bakış açım şudur: “her gecenin bir sabahı vardır” veya “her işte bir hayır vardır”					

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad: Sezen Kahraman

Doğum Tarihi ve Yeri: 26.01.1986 / Sinop

E-mail: sezenkah@gmail.com



ÖĞRENİM BİLGİLERİ:

Lisans: Ege Üniversitesi- Sosyoloji- 2009

Yüksek Lisans: İstanbul Aydın Üniversitesi- Psikoloji (Tezli)- 2019

SERTİFİKALAR:

Pedagojik Formasyon Sertifikası- Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi- 2012

Rehberlik Sertifikası (MEB Onaylı) – 2013

Bağımlılıkla Mücadele Programı Uygulayıcı Sertifikası (MEB Onaylı) - 2018

Öğretmenlik Uygulaması Danışmanlığı Eğitici Eğitimi Sertifikası – 16 Mart 2019

MESLEKİ DENEYİM:

Rehber Öğretmen (Lise) - Sınav Dergisi Dershanesi

Rehber Öğretmen (Lise) - Mektebim Okulları

Rehber Öğretmen (Ortaokul) - Vizyon Koleji