



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**OKUL İKLİMİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ
İLİŞKİLER**

Ahmet GÜL

DENİZLİ - 2023

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

OKUL İKLİMİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Ahmet GÜL

Danışman

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.



Ahmet GÜL

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim süresince derslerini zevkle takip ettiğim, tez yazma sürecimde yanımda olan, desteğini her daim hissettiğim, çalışmalarına yön veren kıymetli danışmanım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN’e teşekkür ederim.

İlkokuldan başlayarak yüksek lisans eğitimime kadar üzerimde emeği olan tüm öğretmenlerime teşekkür ederim.

Oğulları olmaktan gurur duyduğum, kısıtlı imkânlarına rağmen her zaman arkamda duran, emeklerinin karşılığını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim biricik annem Havva ve kıymetli babam Kadir’e teşekkür ederim.

Pandemi dönemi ağır şartlarına rağmen gerek ders gerek tez yazma dönemimde çocuklarımızın tüm yükünü üstlenen, onlara yokluğumu belli etmemek için fedakârlıkta bulunan, zor zamanlarımda beni motive eden, destek veren eşim Şeyda’ya teşekkür ederim.

Son olarak yaşadığım tüm stresli anları yaşından büyük bir olgunlukla karşılayan, birlikte öğrencilik yaptığım kızım Defne, oyun çağında ona gerekli zamanı ayıramadığım oğlum Tarık ve dünyaya gelme hazırlığında olan kızım Gökçe’ye teşekkür ediyorum.

Ahmet GÜL

ÖZET

Okul İklimi İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler

GÜL, Ahmet

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Haziran 2023, 110 sayfa

Öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkilere yönelik araştırıldığı bu araştırma nicel ve tarama modelindedir. 2021-2022 eğitim yılında Denizli Tavas, Kale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan öğretmenlerden basit tesadüfî yöntemle 371 öğretmene ulaşılarak veri toplanmıştır. Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarıyla ilgili en yüksek ortalama umursamaz öğretmen davranışları boyutunda ve yüksek düzeyindedir. Bununla birlikte işbirlikçi öğretmen davranışlarına ilişkin algıların yüksek düzeyde olduğu görülürken emredici müdür davranışları, destekleyici müdür davranışları ve samimi öğretmen davranışları boyutlarına ilişkin orta düzeydedir. En düşük ortalama orta düzeyde kısıtlayıcı müdür davranışları boyutundadır. Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının hizmet süreleri ve kıdemlerine göre farklılık göstermediği ancak cinsiyet, yaş, görev yaptıkları kademe ve görev yaptıkları ilçelere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları en yüksek ve orta düzeyde davranışsal boyuttadır. Bunu düşük düzeyde bilişsel ve duyuşsal boyut izlerken öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri ise düşük düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının cinsiyet ve hizmet süresine göre farklılık göstermediği ancak yaş, görev yaptıkları eğitim kademelerine ve görev yaptıkları ilçelere göre ise farklılık gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin kısıtlayıcı müdür davranışlarının, işbirlikçi öğretmen davranışlarının ve umursamaz öğretmen davranışlarının örgütsel sinizmi anlamlı düzeyde yordamadığı görülürken destekleyici müdür davranışları ve samimi öğretmen davranışlarının örgütsel sinizmi olumsuz ve anlamlı derecede yordadığı ve emredici müdür davranışlarının ise olumlu ve anlamlı derecede yordadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul ikliminin olumlu özelliklerini arttırmak için örgütsel sinizmin olumsuz etkilerine yönelik tedbirlerin alınması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, okul iklimi, sinizm, bilişsel, davranışsal, destekleyici

ABSTRACT

Relationships Between School Climate and Organizational Cynicism

GÜL, Ahmet

M.A. Thesis in Educational Sciences,

Educational Administration

Supervisor: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIOGEN

June 2023, 110 pages

This research, in which teachers are investigated for the relationship between school climate and organizational cynicism, is in a quantitative and screening model. In the 2021-2022 academic year, data were collected by reaching 371 teachers from the teachers working in Denizli Tavas, Kale and Merkezefendi districts with a simple random method. The highest average about teachers' perceptions of school climate is in the dimension of reckless teacher behaviors and at a high level. On the other hand, while the perceptions of cooperative teacher behaviors are high, they are at a moderate level regarding the dimensions of commanding principal behaviors, supportive principal behaviors and sincere teacher behaviors. The lowest average is in the dimension of moderately restrictive principal behaviors. It is seen that teachers' perceptions of the school climate do not differ according to their length of service and seniority, but differ according to gender, age, the level they work and the districts they work in. Teachers' perceptions of organizational cynicism have the highest and moderate behavioral dimensions. While this is followed by a low level of cognitive and affective dimensions, teachers' general cynicism levels are at a low level. It is seen that teachers' perceptions of organizational cynicism do not differ according to gender and length of service, but differ according to age, educational levels and districts where they work. It was found that restrictive principal behaviors, cooperative teacher behaviors and reckless teacher behaviors of teachers did not significantly predict organizational cynicism, while supportive principal behaviors and sincere teacher behaviors predicted organizational cynicism negatively and significantly, and commanding principal behaviors positively and significantly predicted organizational cynicism. It is recommended to take measures against the negative effects of organizational cynicism in order to increase the positive characteristics of teachers' school climate.

Keywords: Teacher, school climate, cynicism, cognitive, behavioral, supportive

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1.Okul İklimi	6
2.2. Örgüt İklimini Boyutları	10
2.3. Okul İkliminin Unsurları	13
2.4.Okul İkliminin boyutları	15
2.5. Okul İkliminin Türleri	18
2.5.1. Açık İklim	19
2.5.2. İlgili İklim	20
2.5.3. İlgisiz İklim	20
2.5.4. Kapalı İklim	21
2.6. Okul İkliminin alt Boyutları	24
2.7. Örgütsel Sinizmin Tanımı	25
2.8. Örgütsel Sinizmin Önemi	27

2.9. Örgütsel Sinizm Oluşturan Temel Faktörler	28
2.9.1. Örgütsel Sinizm Oluşturan Kişisel Unsurlar	28
2.9.2. Örgütsel Sinizm Oluşturan Örgütsel Unsurlar.....	28
2.10. Örgütsel Sinizmin Boyutları	28
2.10.1. Bilişsel (İnanç) Boyut	29
2.10.2. Duyuşsal (Duygu) Boyut	29
2.10.3. Davranışsal (Davranış) Boyut	29
2.11. Örgütsel Sinizmin Türleri	30
2.11.1. Kişilik Sinizmi	30
2.11.2. Toplumsal Sinizm	31
2.11.3. Çalışan Sinizmi	32
2.11.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	32
2.11.5. Mesleki Sinizm	33
2.12. Örgütsel Sinizm Teorileri	34
2.12.1. Beklenti Teorisi	34
2.12.2. Atıf Teorisi	35
2.12.3. Tutum Teorisi.....	36
2.12.4. Sosyal Değişim Teorisi	37
2.13. İlgili araştırmalar	38
2.13.1. Yurt içinde Yapılan Araştırmalar	38
2.13.2. Yurt Dışında Yapılan araştırmalar	42
 ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	48
3.1. Araştırmanın Modeli	48
3.2. Evren ve Örneklem	48
3.3. Veri Toplama Aracı	49
3.4. Verilerin Toplanması	50
3.4. Verilerin Analizi	50
 DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR	53
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	53
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	53
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	54
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	59

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	60
4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	64
4.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	68
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	70
5.1. Tartışma ve Sonuç	70
5.2. Öneriler	76
KAYNAKÇA	78
EKLER	92
ÖZGEÇMİŞ	98

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Okullarda Örgütsel İklim Tipleri ile Okul İklimi Boyutları.....	19
Tablo 3.1. Örneklem Olarak Alınan Öğretmenlerin Dağılımları	48
Tablo 3.2. Verilerin Cronbach Alpha Analizi.....	51
Tablo 3.3. Verilerin Normal Dağılım Analizi.....	51
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algıları	53
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi.....	54
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Analizi.....	55
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Analizi.....	56
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Eğitim Kademeleri Değişkenine Göre Analizi	57
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Görev Yaptıkları İlçe Değişkenine Göre Analizi.....	58
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları	60
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi.....	60
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Analizi.....	61
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Analizi.....	62
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Eğitim Kademeleri Değişkenine Göre Analizi	62
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Örgütsel sinizme İlişkin Algılarının Görev Yaptıkları İlçe Değişkenine Göre Analizi.....	63
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasında İlişki Düzeyi (Pearson Korelasyon Analizi)	64
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarını Yordamada Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Rolü (Regresyon Analizi)(n=371)	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1.Örgüt İklimini Unsurları.....	14
---	----



BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde; problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve tez kapsamındaki önemli kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanlar kurallı bir bütünlük içinde topluluk halinde yaşarlar. Bu kurallı yaşayış bir yandan insanları bir arada tutarken, diğer yandan onların ortak hedef ve amaçlara ulaşmalarına olanak tanır. Kurallı yaşayışın önemli ve etkin parçalarından biri de temel amacı toplumun ihtiyaçları çerçevesinde birey yetiştirmek ve bireyin sosyalleşmesini sağlamak olan okullardır (Göksal, 2018).

Okulların gerek fiziki özellikleri gerekse amaçları birbirlerine benzer yapıda olduklarını düşündürse de, her okulun kendine has bir iklimi vardır. Bu iklim okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin farklı kişilik ve karaktere sahip olmalarından ve bu özelliklerini okula yansıtmalarından dolayı oluşur (Bayat, 2015).

Okul iklimi okulu tanımlayan, onu diğer okullardan ayıran, yönetici, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını etkileyen ve bunlardan etkilenen yazılı olmayan kurallar, tutumlar ve inançlardır (Gümüş, 2019). Demir'e göre okul iklimi öğretmenlerin okulları ile ilgili algılarını ifade eden psikolojik bir olgudur. Okul iklimi; okula girdiğimizde hissettiğimiz genel düşünce ve algılarımız, iyi ya da kötü değerlendirmelerimizdir. Bu yönüyle okul iklimi paydaşlarının algılarını ve davranışlarını, yöneticilerin liderlik tarzlarını etkilemektedir. Okul ikliminin anlaşılması, çalışan davranışlarının altında yatan nedenlerin de anlaşılmasını sağlayabilmektedir (Özçiçek, 2016).

Okulda pozitif bir iklim sağlamak için farklı etmenler mevcuttur. Bunun doğrultusunda okullardaki yöneticilere ve öğretmenlere büyük görev düşmektedir. Okul yöneticilerinin davranış ve tutumlarının öğretmenler üzerinde etkisi olabilmektedir. Okulun örgütsel iklimi, örgütteki işgörenlerin tavırlarını etkilemekle birlikte, okulu diğer okullardan ayırt eden iç özelliklerin hepsidir (Özçiçek, 2016).

Eğitim örgütleri açısından okul iklimi son derece önem taşır. Okul iklimi, okulları daha verimli ve kendi içinde daha önemli hale getirmede potansiyel bir araç olarak görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, bir okulu etkili ve verimli yapabilmek için okulun iklimini olumlu hale getirmek gerekir. Etkili okulların özelliklerinden biri güvenli ve düzenli bir okul iklimine sahip olmalarıdır (Baykal, 2013). Okul ikliminin olumlu

olmasının çalışanları daha mutlu ve motive ettiği düşünülürken, olumsuz okul ikliminin aidiyet, güven, iş birliği gibi konularda çalışanlara zarar verdiği düşünülmektedir. Araştırmalara göre çalışanlarına fırsatlar sunan, demokratik iletişim imkânı sağlayan, fikirlerinin değerli ve işe yarar olduğunu hissettiren kuruluşların oluşturdukları olumlu iklim ile başarıyı yakalamaları daha kolay ve kalıcı olmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005).

Örgütün sahip olduğu insan kaynağını etkin olarak kullanabilmesi çalışanların örgütlerine yönelik olumlu tutumlarına bağlıdır. Bu olumlu tutumu sağlayabilmek için örgütlerde, çalışanların hem psikolojik hem de sosyal ihtiyaçları hayata geçirilmeli, önyargısız olunmalı, kurallar tutarlı bir şekilde uygulanmalı ve bu sayede güven ortamı oluşturulmalıdır. Bu ortam oluşturulmadığında ise öğretmenler arasında sinizm adı verilen okullarına karşı güvensizlik, çalışma isteksizliği gibi olumsuz duygu ve davranışlar gelişmektedir. Sinizm 80'li yıllardan itibaren eğitim literatüründe yer almaya başlayan, bilişsel- duyuşsal- davranışsal kategorilere sahip, çalışanların yaşadığı umutsuzluk, hayal kırıklığı ve duygusal kırılma gibi bileşenleri olan, olumsuz bir tutum olarak kabul edilmektedir (Ergen, 2015).

Örgütsel sinizm çalışanın örgütüne ilişkin olumsuz tutumu ve bu doğrultuda örgütün bütünlükten yoksun olduğu düşüncesi olarak ifade edilir. Örgütle ilgili şüphe, güvensizlik, inançsızlık gibi olumsuz duygular ve bu duygular sonucunda ortaya çıkan aşağılayıcı, eleştirici ve kötüleyici davranışta bulunma eğilimi örgütsel sinizm olarak adlandırılır (Türköz, Polat ve Coşar, 2013). Sinik davranışlar örgütlerde gizli ya da açık şekilde kendini gösterebilir. Bu durum örgütün içinde bir bütünlük olmadığını ve paydaşlar arasında kopukluk olduğunu gösterir.

Siznizm eğitim örgütleri açısından olumsuz bir durum olmakla birlikte okul iklimini de olumsuz etkilemektedir. Aynı şekilde olumsuz okul ikliminin egemen olduğu okul ve kurumlarda sinizm olma ihtimali yüksek ve derecesi de fazladır. Bundan dolayı sinizm ve okul iklimi birbirini etkileyen ve birbirinden etkilenen iki önemli örgütsel olgu olarak düşünülmektedir. Bu bilgiler ışığında öğretmenlerin algıladıkları okul iklimi sonucunda sinik davranışlar gösterip göstermedikleri ya da algılanan okul ikliminin sinik davranışları ortaya çıkarmada ne gibi bir güce sahip olduğu araştırılması gereken bir konu olarak göze çarpmaktadır. Alan yazın incelemesinde sinizm ve okul iklimini birlikte ele alan araştırmalar sınırlıdır. Bu yönü itibarıyla diğer araştırmalardan farklı ve özgündür.

1.1.1 Problem Cümlesi

Bu çalışmada; “Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? ” sorusu araştırmanın problemini oluşturmuştur.

1.1.2 Alt Problemler

1. Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları onların (a) cinsiyetlerine, (b) yaşlarına, (c) hizmet yıllarına, (d) görev yaptıkları eğitim kademelerine ve (e) görev yaptıkları ilçelere göre değişmekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları hangi düzeydedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları onların (a) cinsiyetlerine, (b) yaşlarına, (c) hizmet yıllarına, (d) görev yaptıkları eğitim kademelerine göre değişmekte midir?
5. Öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin okul iklimi alt boyutlarına ilişkin algıları onların sinizm düzeylerini ne derecede yordamaktadır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada öncelikle Denizli iline bağlı Merkezefendi, Tavas ve Kale ilçelerindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin okul iklimi algıları ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın bir diğer amacı öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Okullarda etkili ve verimli bir eğitim öğretimin gerçekleştirilmesi okullarda çalışan öğretmenlerin azim, sabır, çalışkanlık, işbirliği yapma, kendini adanma gibi vasıfları aktif bir şekilde kullanması ile sağlanabilir. Öğretmenlerin algıladıkları okul ikliminin bu vasıfların kullanım alanını genişlettiği gibi daralttığı da söylenebilir. Olumlu bir iklime sahip okullarda çalışan öğretmenlerin çalışma ortamlarında sinik davranışlar göstermedikleri düşünülürken, olumsuz iklime sahip okullarda çalışan öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz tutum ve davranışlara sahip olduğu düşünülmektedir.

Okul ikliminin ve okullarda görev yapan öğretmenlerin sinik tutum ve davranışlar sergileyip sergilemediklerinin belirlenmesi, girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde önem teşkil etmektedir. Okullarda görev yapan öğretmenlerin davranışlarına algıladıkları okul ikliminin ne oranda etki ettiğinin anlaşılmasının ve çözümlenmesinin etkili bir eğitim ve öğretimin önündeki bazı engelleri kaldıracağı düşünülmektedir.

Araştırma ile okullarda hissedilen iklim türlerinden hangilerinin sinik tutum ve davranışlara yol açtığına ortaya konacak olması ve okul ikliminin sinik davranışları yordama derecesinin belirlenmesi oldukça önemlidir. Elde edilen bulguların öğretmenlerin okul iklimi kaynaklı sinik davranışlarının ortadan kaldırılması ve azaltılması açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

- ✓ Araştırmada örneklem grubunda bulunan öğretmenlerin doğru, tutarlı, samimi ve yansız olarak yanıt verdikleri kabul edilmiştir.
- ✓ Örneklem grubun, evreni yeterli oranda karşıladığı kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

- ✓ Bu araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılı Denizli ili Merkezefendi, Tavas ve Kale ilçelerinde görev yapan ortaokul ve lise öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır

1.6. Tanımlar

Sinizm: Bireyin çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumdur.

Bilişsel boyut: İnsan davranışları ve güdülerinde bulunan samimiyet ve iyiliğe inanmama biçiminde gelişen sinizmin alt boyutudur. Bu boyutta bireyler, adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi ilkelerdeki eksikliklerden ötürü, örgütlerdeki yönetici unsurlar ve diğer çalışanların kendilerini aldattığını düşünürler.

Duyuşsal boyut: Hakir görme, saygı göstermeme, öfke ve utanç duyma biçimindeki oldukça olumsuz duyguların yoğun olmasıdır. Duygusal boyutta sinizm yaşayan çalışanlar iş yerleri akıllarına geldiğinde öfkeye kapılabilir veya iş yerlerini hatırladıklarında mide bulantısı, utanç ve kızgınlık hissini duyabilirler.

Davranışsal boyut: Örgüt çalışanlarının eylem ve davranışlarının ön planda olmasıdır. Bu boyut, oldukça sert eleştiri ve iftiraya yönelme, değişim liderlerine güvenmeme ve

Çalışanlar, alışan grupları, ideolojiler, toplumsal sözleşme ya da örgütsel yapıya karşı güvensizlik duyma davranışlarıdır.

Örgüt İklimi: Sistem içerisinde yer alan bileşenlere ait kültürün oluşturduğu hava, atmosfer ve ortam; örgüt içerisindeki bileşenlerin birbirleriyle etkileşimleri ve davranışları sonucunda meydana gelen genel hava ve duygular olarak tanımlanmaktadır.

Destekleyici müdür davranışları: ğretmenleri dinleyen, onları destekleyen onlara karşı ilgili olan ve gelen önerilere açık olan okul müdürlerinin davranışlarıdır.

Emredici müdür davranışları: Okul müdürünün otokratik tutum ve davranışlar sergilemesi katı ve sıkı olması ve sürekli gözetim altında tutmasıdır.

Kısıtlayıcı müdür davranışları: Okul müdürünün öğretmenin işini kolaylaştırmasından ziyade engel olmasıdır. Okul müdürü öğretmenlere gereksiz kırtasiye işleri, komite gereklilikleri, rutin görevler ve yoğun işler vererek hareket alanını sınırlamaktadır.

Samimi ğretmen davranışları: Okuldaki güçlü ve yakın olan sosyal destek ağıdır. alışan ğretmenlerin birbirlerini çok iyi tanımaları, yakın arkadaşlıklar kurmaları ve sıklıkla bir araya gelmeleri samimiyetin önemli göstergeleri olarak kabul edilmektedir.

İşbirlikçi ğretmen davranışları: Öğretmenlerin kendi aralarında mesleki olarak birbirlerini desteklemeleridir. Bunun yanında öğretmenler hırslı, kabul edici, birbirlerine yardımcı ve meslektaşlarının profesyonel yeterliliğine saygılı olup gelişimlerini sürdürmektedirler.

Umursamaz ğretmen davranışları: Öğretmenlerin anlama ve profesyonel etkinliklere odaklanmada eksiklik göstermeleridir. Öğretmenlerin genel olarak sadece zaman doldurdıkları gözlenmekle birlikte davranışlarının olumsuz olduğu ve meslektaşlar arası eleştirilerin yoğun olması durumudur.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Okul İklimi

Okul ikliminin, örgüt iklimi kavramının yaygınlaşması sonrasında ortaya çıktığı görülmektedir. Bireylerin kişisel olarak karşılanamayacak iş hizmetlerinin alındığı sistemler örgüt şeklinde tanımlanmaktadır (Aydoğan, 2004). Örgüt iklimi kavramının araştırmacılarca 1960'lı yıllardan itibaren ele alınmaya başladığı dikkat çekmektedir. Bu kavram ilk olarak 1960 yılında George Sterns tarafından yapıldığı görülen yükseköğretim kurumları araştırmasında kullanılmıştır. Örgüt iklimi; sistem içerisinde yer alan bileşenlere ait kültürün oluşturduğu hava, atmosfer ve ortam olarak tanımlanmaktadır. İklim kavramı örgütlere özgü bileşenler ve sosyal çevrelerin ürünü niteliğindeki genel havadır. Örgüt iklimi, örgüt içerisindeki bileşenlerin birbirleriyle etkileşimleri ve davranışları sonucunda meydana gelen genel hava ve duygulara karşılık gelmektedir (Altınkurt & Yılmaz, 2013). Bu iklimin örgüt çalışanları tarafından da algılandığını belirtmek gerekir. Bundan dolayı örgüt çalışanlarının işlerine karşı motivasyon düzeyleri ve güdülenme gibi durumlarına da etki ettiği düşünülmektedir (Bucak, 2002). İklim türlerinde açık iklim, otonom iklim, tanıdık, baba, kontrollü ve kapalı iklim gibi türlerden söz edildiği görülmektedir. Açık iklimde bileşenlerin arasındaki beklenti ve iletişimin açık olması esastır. Kontrollü iklimde grup içerisindeki görevler oldukça önemsenirken, sosyalliğin sınırlı olduğu görülür. Otonom iklimde liderler genel olarak geri planda kalırlar. Tanıdık iklimde kişisel özelliklerin ön plana çıktığı, liderlerin gruplar içerisinde diğer üyeler gibi konumlandığı dikkat çekmektedir. Baba iklimde liderlerin yönetsel becerilerinin baskın olmadığı gözlenir. Kapalı iklimdeyse grup mensupları ve örgüt liderlerinin birbirlerine karşı kayıtsız oldukları gözlenir. Örgütlerdeki bütün bileşenlere belli başlı değerler, hedefler ve inanç getirirler. Bu sayede sistemlerde kolektif kimlik duygularının oluşması sağlanır. Bu duygu kişilerden öte örgütsel yapıları diğer yapılardan ayrı kılan bir niteliğe ulaştırır (Hoy & Miskel, 2013).

Bireylerin gelişim ve öğrenme durumlarını etkilemekte olan ortamların ilki ve en önemlisi aileler olmaktadır. Anne-babalarla aile ortamlarında başlayan öğrenme süreçleri, tarihsel dönem bağlamındaki ekonomik ve sosyal gelişmelerden yoğun bir etki görerek kurumsal süreçlere evrilirler. Nüfustaki hızlı artış neticesinde birebir öğrenme etkinliklerinin yerini örgütlü sistemler niteliğindeki okulların aldığı ifade edilmektedir. Toplumsal yapıların içerisinde bulunan çağa uyum sağlayabilmeleri ve sürekli değişim ve gelişim gösteren hayatın etkili birer parçaları olabilmeleri eğitim örgütleriyle mümkün

olabilmektedir. Bundan dolayı bu örgütlerin, ayrıcalıklı konumlarını sürdürmekte oldukları ifade edilmektedir (Bektaş ve Nalçacı, 2013). Bilim ve teknoloji alanında yaşanan gelişme ve ilerlemelerin toplumların bilgiye bakış açılarını etkilemesinden dolayı artış ve farklılık gösteren ihtiyaçlar, eğitim kurumlarına yönelik beklentilerde de artışa yol açmıştır. Eğitim kurumu niteliğindeki okulların bilimsel, kültürel ve sosyal mecralardaki gelişme ve değişimleri izleyerek gelecek odaklı anlayışlar benimsemeleri ve yeniliklere uyum sağlayabilmeleri son derece önemli hale gelmiştir. Bu anlayışın ise okul sistemleriyle alakalı etkili ve uygulanabilir hedeflerin, misyonların ve stratejilerin geliştirilmesi gerekliliğini doğurduğu görülmektedir.

Örgüt iklimine yönelik araştırmalar arttıkça okul iklimi ile alakalı tanımlamalarda da yaygınlaşma görülmeye başlamıştır (Kurt & Çalık, 2010). Eğitim kurumları toplumsal yapıların insan gücünü en doğru biçimde kullanarak çağa uyum sağlayabilmelerine yardımcı olan örgütler olmaları nedeniyle oldukça önemli bir role sahiptirler (Bektaş & Nalçacı, 2013). Diğer örgütsel sistemlerdeki gibi eğitim örgütlerinde de, başka bir ifadeyle okullarda da iklim kavramından söz edilmektedir. Çocukların, aileleri haricinde girdikleri sosyal ortamlar arasında yer alan okullar ve bu mecralardaki etkileşimler, kişileri daha büyük sistemlere dâhil etmektedir. Bundan dolayı okullar biyo-ekolojik sistemler içerisinde son derece mühim bir yer tutmaktadır (Moran vd., 2012). Okul iklimi, okullarda yer alan öğretmenler, öğrenciler, eğitim kurumu yöneticileri ve öğrenci velileri dâhil olmak üzere tüm paydaşların etki gördükleri ve etki yaptıkları örgütsel bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır (Kurt & Çalık, 2010). Okullardaki kolektif davranışlara yönelik algıları yansıtmakta olan okul iklimi, aynı örgüt iklimi gibi okullarda yer alan paydaşların bu kurumlar içerisindeki gündelik yaşantılarında hissettikleri ve yaşadıkları okulların daimi bir özelliğini oluşturmaktadır (Hoy, 2003; Kurt & Çalık, 2010). Okullardaki örgütsel iklim, bu kurumlarda yer alan bileşenlerin davranışlarına etki eden ve bu okulları diğer okullardan farklı kılan kuruma özgü özellikler olarak ifade edilebilir. Okul ikliminin bir bakıma okullara özgü kişilik olarak da tanımlanması mümkündür. Bundan dolayı okulların varlıklarını sürdürebilmeleri adına okul ikliminin son derece önemli bir araç olduğunu da belirtmek gerekir (Nind vd., 2004). Okul iklimi okullarda öğrenim gören öğrenciler ve diğer okul bileşenlerinin içinde yer almakta oldukları ortamları ne şekilde algıladıklarına yönelik bir kavram niteliği taşımaktadır. Hedef, değer, ilişki ve yönetsel yapılar, öğrenme-öğretme metotları bu kavramın kapsamında bulunur ve kişilerin kendilerini bulundukları okullarda destek verilen, değer gören ve güven içinde hissedebilmelerine ve saygı görmelerine katkıda bulunmaktadır.

(Cohen & Geier, 2010). Okul ikliminin öğrencilerin başarı seviyesini etkilediği gibi öğrenci başarılarının da okul iklimine önemli düzeyde etki ettiği sonucu elde edilmiştir. Okul iklimi, okullardaki paydaşların tamamının kabul edilebilir davranışları ihtiva eden boyutlarını ve okul güvenliğine yönelik olarak gerekliliği bulunan kişisel ve toplumsal sorumluluk olgusunu da kapsamında barındırmaktadır (Welsh, 2000). Okul iklimine ilişkin gerçekleştirilmiş olan araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlarda okul ikliminin güvenlik algısı, okullardaki ilişkiler, öğretme-öğrenme amaçları ve çevrenin tanınması ile yakın ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Dönmez, 2016). Pozitif unsurlar içeren okul ikliminin bulunmayışı, iş memnuniyetinde düşüklük, yaratıcılık eksikliği, yaratıcılığın engellenmesi gibi olumsuz sonuçlara sebebiyet vermektedir (Welsh, 2000). Pozitif bir okul iklimi oluşturabilmenin, öğrenci, öğretmen, eğitim kurumu yöneticileri ve öğrenci velilerinin iş birliği odaklı çabalarıyla sağlanabileceği ifade edilmektedir (Blum, 2005). Cohen (2009) tarafından yapılan çalışmada okul ikliminin dört boyut kapsamında ele alındığı görülmektedir. Söz konusu bu boyutlar güvenlik, öğretme-öğrenme faaliyetleri, iletişim ve kaynak boyutu olarak sıralanmaktadır. Güvenlik boyutu okulların güvenliği, şiddet, dışlama ve zorbalık biçimindeki hususları içermektedir. Öğretme-öğrenme faaliyetleri boyutu öğrenme yöntemleri ve mesleki gelişim gibi konulardan oluşmaktadır. İletişim boyutunun farklılıklara saygı, bağlılık ve iş birliğiyle ilgili olduğu ifade edilmektedir. Kaynak boyutuysa okulların fiziksel olanakları, sınıfların temizliği ve okul çevresi gibi unsurları içermektedir.

Karademir ve Ören (2020) ortaklığı ile yürütülmüş olan çalışmada olumlu okul ikliminin oluşturulmasında çok sayıda faktörün varlığına vurgu yapılmıştır. Bu faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- ☐ Eğitim örgütlerindeki liderlerin problem çözme ve iletişim becerileri yüksek olmalıdır.
- ☐ Okullarla alakalı olarak alınacak kararlarda öğretmen bireyler de bu süreçlere dâhil edilmeli ve desteklenmelidirler.

- ☐ Öğretmenler farklılıklara saygılı olmalı, önyargılı tutumlara sahip olmamalıdır.

Ayrıca literatüre bakıldığında okul iklimiyle ilişkili olan faktörlerin aşağıdaki gibi özetlendiği görülmektedir;

- ☐ *Öğrenciler Arası İlişkiler:* Pozitif okul iklimi okulların gelişmesine katkı sağlarken bunun yanında öğrenciler arası ilişkileri düzenleyerek bu kurumlarda ortaya çıkabilecek olumsuzlukların kötü etkilerini azaltmaktadır (Doğan, 2017).

- ☐ *Okul Güvenliği:* Mabie (2003)'in araştırmasında şiddet ve zorbalık gibi olumsuzlukların bertaraf edildiği güvenli okul iklimlerinin, öğrencilerden beklenen

davranış ve tutumların net bir biçimde saptandığı, kabul edilebilir ve koruyucu nitelikli okul atmosferlerinin oluşmasına katkı sağlayacağı ifade edilmektedir.

□ *Öğrenci Etkinlikleri:* Mondhart (1995) tarafından gerçekleştirilmiş olan çalışmada derslere ilave olarak hayata geçirilen etkinlik ve faaliyetlerin pozitif okul atmosferlerinin oluşumunda ve okullarda güvenli ortamların sağlanabilmesinde etkili olacağının altı çizilmektedir. Öğrenciler söz konusu faaliyet ve etkinliklere zamanlarının önemli bir bölümünü pozitif deneyimler sağlayarak geçirecek ve istenmeyen davranış ve tutumlar sergilemeye vakit bulamayacaklardır. Eğitim kurumlarında gerçekleştirilen öğrenci etkinliklerinin okullardaki paydaşların tamamınca sahiplenilmesi okul iklimine pozitif yönde etki yapacak ve öğrenci başarı seviyelerinin artması sağlanacaktır.

□ *Yönetici Tutum ve Davranışları:* Okul iklimi şekillendirme aşamasında okullardaki yöneticiler, pozitif okul ikliminin oluşturulabilmesi adına sarf edecekleri emeğe bu süreçte rol oynayacak tüm paydaşları inandırmaları gerekmektedir (Renchler, 1992). Bundan dolayı okul kurallarının belirlenmesi noktasında okullarda yer alan öğrenciler ve bütün çalışanların düşüncelerine başvurulmalı, kuralların oluşturulmasında adalet ve tutarlılık belirleyici unsurlar olmalıdır. Bunun yanında okullarda bulunan paydaşların tamamı tarafından oluşturulacak okul kültürleri yaratılmalı, yaratılacak bu kültürlerin korunması sağlanmalı ve gerekli olması halinde düzenleme ve güncelleme yoluna gidilmelidir. Bu sebeple bahsi geçen bu değişimleri sağlayacak eğitim kurumu yöneticilerinin tüm paydaşlarca hissedilen enerji, coşku ve inanca sahip olmaları son derece büyük önem arz etmektedir (Fullan, 2002). Değişim ajanı kabul edilen örgüt yöneticileri kurumları bünyesinde iş birliği odaklı çalışma düzenlerini tesis etmek ve mesleki gelişimlerin sürdürülmesini sağlayabilmek adına karşılaştıkları güçlük ve sorunlarla mücadele etme hususunda hazırlı olmak zorundadırlar (Zimmerman, 2005).

□ *Öğretmen-Öğrenci İlişkileri:* Şahin ve Atbaşı (2020) tarafından yapılan çalışmada pozitif okul iklimlerinin oluşturulması sürecinde öğrenci ve öğretmenler arası ilişkilerin çok önemli olduğuna vurgu yapılmaktadır.

□ *Okul-Çevre İlişkisi:* Çevre ve okullar arasında oluşturulan pozitif etkileşim ve iletişim ile öğretmen bireylerin öğrencilerini pozitif davranış ve tutumlar sergileme bağlamında desteklemeleri, eğitim kurumlarında ortaya çıkacak şiddet olaylarını engelleme noktasında koruyucu unsur olmaktadır (Ochoa vd., 2007).

□ *Sınıf Yönetimi:* Sınıf iklimlerinin birleşmesi neticesinde okul iklimi oluşmaktadır. Bundan dolayı pozitif okul iklimlerinin meydana gelmesinde pozitif duyguların egemen olduğu sınıf ortamlarının oluşturulması oldukça önem taşımaktadır (Şahin vd., 2020).

□ *Rehberlik, Yol Gösterme ve Öğrencilerin Yönlendirilmesi:* Okullarda yer alan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin koruyucu özelliğe sahip olduğu ifade edilmektedir. Okul içi sorunlar henüz oluşmadan öğrencilere, öğrenci velilerine, öğretmenler ve okul yöneticilerine öğrencilerin ihtiyaç ve beklentileri, gelişimsel özellikleri, karşı karşıya kalabilecekleri kriz içeren olayları ve bu olaylarla baş edebilme yöntemlerine yönelik bilgiler verilir (Omay, 2008). Okullar bünyesindeki psikolojik danışma ve rehberlik servislerinin faal ve verimli olması pozitif okul ikliminin oluşturulmasında çok etkili olmaktadır.

2.2. Örgüt İkliminin Boyutları

Örgüt ikliminin ölçülebilmesi ve boyutlarının sınıflandırılabilmesi için çok sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Konuya yönelik bu araştırmalarda araştırmacıların bu hususta çok farklı konuları ele aldıkları dikkat çekmektedir. Çünkü iklim, örgüt faaliyetlerinde söz konusu olan çok sayıda koşuldan etkilenen bir olgu olarak ele alınmaktadır (Schneider vd., 2011). Bu nedenle iklime dair boyutların sınıflandırılmasında fikir birliğinin sağlanamadığı görülebilmektedir. Çalışma gruplarına ait özellikler, örgütlerin kendilerine has özellikleri ve diğer örgütsel yapılardan ayrılımları da sınıflandırmada farklılaşmaya sebebiyet vermiştir.

Litwin ve Stringer (1968) tarafından yapılan çalışmada örgütsel iklim dokuz alt boyutta ele alınmıştır (Gray, 2007, s.58-59). Bu boyutların; *örgütsel yapı, sorumluluk, ödül, risk alma, samimiyet, destek, performans standartları, çatışma ve örgütsel kimlik* olarak sıralandığı görülmektedir. *Örgütsel yapı* boyutunda, örgüt içerisindeki kural ve düzenlemelerle örgüt içerisinde egemen olan yapıdan söz edilmektedir. Başka bir deyişle örgütsel yapılarda belli katı hiyerarşik yapıların mı yoksa informal ilişki ağlarının mı egemen olduğuna yoğunlaşılmaktadır. *Sorumluluk*, örgüt bünyesinde görev yapan çalışanların görev ve sorumluluklarının haricinde inisiyatif alma durumlarını konu edinmektedir. *Ödül*, örgüt içerisinde bulunan çalışanların ne şekilde güdüledikleri ile ilgili bir boyuttur. Bu boyut kapsamında; ödül mekanizmalarının çalışıp çalışmadığının, yerine getirilen görevler sonucunda suçlama ve azarlama gibi eğilimlerin bulunup bulunmadığının, bunların yanında ücret ve terfi uygulamalarının adil yürütülüp yürütülmediğinin cevabı aranmaktadır. *Samimiyet*, örgütsel yapıların içinde yer alan informal gruplar ve arkadaş gruplarının bulunup bulunmamasıyla ilgili bir unsurdur. *Risk Alma*, örgütlerdeki çalışanların kendilerini koruyabilmek adına risk almayı tercih etmemeleri veya risk almaya teşvik edilmelerine karşılık gelmektedir. *Destek*, örgütsel

yapılarda bulunan çalışanların birbirlerinden ve örgüt yöneticilerinden destek alıp almamalarına açıklama getirmeye çalışmaktadır. *Performans Standartları*, başarılı olmanın ölçüsünü açıklamada kendisine yer bulan bir unsurdur. Hangi çalışma ve faaliyetlerin başarılı hangilerinin başarısızlık şeklinde ifade edildiği ölçütlerin bulunmasını açıklamaktadır. *Çatışma*, örgütlerde ortaya çıkan farklı düşüncelere yaklaşım tarzını açıklamaktadır. Çatışmaların doğru biçimde çözülüp çözülmediğini konu edinmektedir. *Örgütsel Kimlik* ise örgütlerde görev yapan çalışanların kendilerini örgütlerinin birer mensubu olarak görüp görmedikleri ile ilgilenmektedir. Örgütlerin, üyelerine aidiyet duygusu kazandırmaya yönelik faaliyetleri bu unsurun ilgi alanında yer almaktadır.

Campbell vd. (1970) ortaklığıyla örgütsel iklim hakkında gerçekleştirilmiş olan çalışmada dört ortak boyuttan söz edildiği görülmektedir. Bunlar (i)*Bireyin özerkliği*, (ii)*yapının derecesi*, (iii)*ödüllendirmeye dönük* ve (iv)*saygınlık, içtenlik ve destek* olarak sıralanmaktadır (Dağlı, 2020). Tauigri'nin (1968) konu hakkında yaptığı çalışmasında örgütsel iklime ait boyutlar *ekoloji, sosyal sistem, ortam ve kültür* olmak suretiyle dört boyut bağlamında ifade edilmiştir. Ekoloji boyutunda, örgütsel yapılarda kullanılmakta olan teknolojiler, binaların fiziki durumları ve büyüklükleri gibi çevre ile alakalı özelliklerinden bahsedilmektedir. *Sosyal sistem* boyutunda, işletme ve kuruluşların örgütsel ve idari yapılarının ne şekilde olduğuyla ilgilenilmektedir. *Ortam boyutu*, örgütsel yapıların personellerini sosyal açıdan ilgilendiren her şeye karşılık gelirken *kültür boyutundaysa* örgüt mensuplarının inançları, normları, değerleri ve düşünme biçimleri ön plana çıkmaktadır (Madhukar & Sharma, 2017).

Koys ve Decotiis (1991) tarafından yapılmış olan araştırmada örgüt ikliminin literatürde bilinmekte olan 80'in üzerindeki boyutu ele alınarak sekiz temel boyutun ortaya konduğu görülmektedir. Psikolojik iklimin sekiz özet boyutu tanımlandığı görülen bu boyutlar *özerklik, güven, uyum, baskı, destek, tanınma, adalet ve yenilik* olarak sıralanmaktadır. *Özerklik*, örgüt çalışanlarının iş yerlerinde işlerin yürütülme biçimine yönelik kişisel karar alma inisiyatifine sahip olmaları, kendi çalışma tarzlarını belirleyebilmeleriyle ilgili bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. *Güven*, örgüt çalışanlarının birbirlerine ve örgüt yöneticilerine güven duymalarıyla ilgili bir boyuttur. Güvenin egemen olduğu örgütlerdeki çalışanlar yöneticilerinin dürüstlüğü önemsediklerini bilirler ve yöneticilerinin verdikleri taahhütleri yerine getireceklerine koşulsuz bir inanç sergilerler. *Uyum*, örgüt çalışanlarının birbirleriyle iyi geçinme eğilimi taşımaları anlamına gelmektedir. Örgütlerdeki çalışanlar arasında bir takım ruhunun

oluşması anlamını da taşımaktadır. *Baskı*, örgüt ve işletme çalışanlarının iş yoğunluğu nedeniyle tükenmişlik hissettikleri ve örgütlerinde kendilerini rahat hissetmedikleriyle ilgilene bir boyuttur. Yapılması gereken işlerin fazla fakat sürenin kısıtlı olması personellerde negatif bir algının oluşmasına sebebiyet vermektedir. *Destek*, çalışan bireylerin yöneticilerinden destek görmeleriyle alakalı bir unsurdur. Örgüt yöneticileri çalışan kişilerin hatalardan ders çıkarmalarına olanak sağlar. *Tanınma*, yöneticilerce iyi performansların takdir edilmesi, personellerin iyi taraflarının bilinmesiyle ilgili bir boyuttur. *Adalet*, örgüt çalışanları için makul hedeflerin belirlendiği, istihdam etme ve işe son verme noktasında doğru kararların verileceğine çalışan bireylerin inanması anlamına gelmektedir. *Yenilik* ise örgüt yöneticilerinin işlerle ilgili yeni yöntemlere başvurmaları ve örgüt çalışanlarının yenilikçilik ve yeni fikirler bağlamında teşvik edilmesini amaçlayan bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ertekin (1978) tarafından yapılan araştırmada örgüt ikliminin üç boyutu üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu boyutlar *bireysel*, *örgütsel* ve *çevresel özellikler* olarak sıralanmaktadır. *Bireysel Özellikler*; doyum, yükselme ve ilerlemeye yönelik fırsatlar, bireylere verilmekte olan önem ve değer, engelleme, güven duygusu, mesai arkadaşlarına gösterilen saygı ve duyarlılık, risk alma ve bireylerarası ilişkilerle ilgili bir boyuttur. *Örgütsel Özellikler*; örgütlerin yapıları, örgütsel stratejiler, örgütlerin büyüklükleri, örgütsel amaçlar, ödüllendirme ve ücretlendirme mekanizmaları, örgütlerdeki çatışmalar, uyum problemleri, fazlasıyla yoğun gözetim ve denetleme faaliyetleri, iletişim, liderlik, karar alma, örgütsel yapıların gelişim olanakları, örgütsel açıklık ve sorumluluk gibi örgütleri yakından ilgilendiren özellikler bu boyut kapsamında ele alınmaktadır. *Çevresel Özelliklerde* ise engelleyen ya da motive eden çevre, çalışma şartları, yönetim desteği, çevresel baskılar, çevreyle uyum, yöneticilerin eleştirilmesi gibi konular söz konusudur (Ertekin, 1978).

Schneider, Brief ve Guzzo (1996) ortaklığı ile yürütülen çalışmada örgütsel iklim dört temel boyutta ele alınmıştır. Bu boyutların ilk üçü işlev ile ilgiliyken, dördüncü boyutun hedeflerle ilgili olduğu görülmektedir. Bu boyutlar, (i)*Kişiler arası ilişkilerin doğası*, (ii)*Hiyerarşinin doğası*, (iii)*İşin doğası* ve (iv)*Destek ve ödüllerin odağı* şeklinde ifade edilmektedir.

(i)*Kişiler arası ilişkilerin doğası*, işletme çalışanlarının birbirlerine ve yöneticilere duymakta oldukları güveni, örgüt içinde etkili iletişim kurmalarını, daha fazla zaman geçirme isteğini, çatışmasız ortamlarda çalışma eğilimlerini ifade etmektedir. Bu kavram ve boyutların tamamının tek bir boyut şeklinde ele alınmaları daha pratik, kısa ölçekler ve

anlaşılması kolay taksonomilerin oluşturulabilmesi gibi avantajlar sağlamakla birlikte, örgütsel yapılara yönelik niteliklerin gözden kaçırılmasına da neden olabilmektedir (Öge & Çetin, 2020).

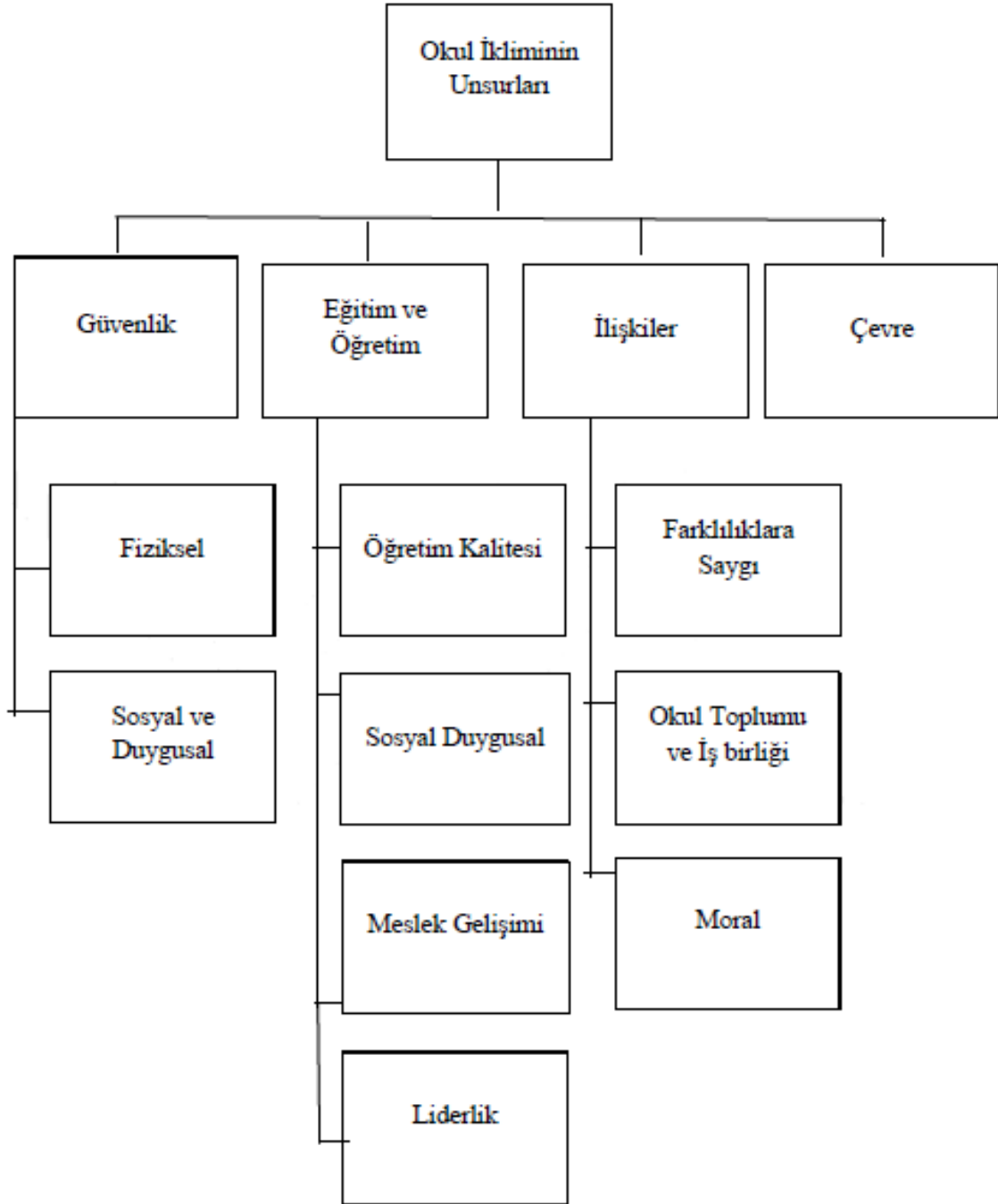
(ii)*Hiyerarşinin doğasında*, yalnızca üst yönetim katmanlarında alınmakta olan kararların mı işleri ve işyerlerini etkilediği, yoksa katılımcıların mı kararlara etki ettiği sorusuna cevap aranır. Bunun yanında bu boyut kapsamında örgütsel yapılarda bulunan yöneticilerin işlere yaklaşım tarzlarıyla mı yoksa kişisel rekabet ortamlarını kurarak mı ön plana çıktıkları konu edinmektedir.

(iii)*İşin doğası*, yürütülen işlerin zor ya da sıkıcı olduğunu, iş ve sorumlulukların çalışanlara göre uyarlanıp uyarlanmadığını, bütün çalışanlara işlerin rastgele dağıtılıp dağıtılmadığını, işletme çalışanlarına işlerin verimli ve düzenli şekilde gerçekleştirilebilmesi noktasında gereken desteğin sağlanıp sağlanmadığını konu edinmektedir.

(iv)*Destek ve ödüllerin odağıysa*; örgütlerdeki işlerin amaç ve standartları, yaygın biçimde bilinmekte ve paylaşılmakta olan mükemmelliğe sahip olup olmadıkları, tüketicilere karşı dostane ilişkilerin kurulmasının desteklenip desteklenmediği, gerçekleştirilecek işlerin niceliğinin mi yoksa niteliğinin mi ödüllendirileceğinin, örgüt çalışanlarının nötr davranışlarının ödüllendirileceğinin ortaya konması hedeflenmektedir.

2.3. Okul İkliminin Unsurları

Cohen (2007) okul ikliminin güvenlik, eğitim-öğretim, ilişkiler ve çevre olmak suretiyle dört unsuru üstünde durmuştur (Buluç, 2013). Bu unsurlar Şekil 1 üzerinde gösterilmiştir.



Şekil 1. Örgüt İklimini Unsurları

Kaynak: Cohen (2007), akt., Bekir Buluç, *Örgüt Kültürü ve İklimi, Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama* içinde, Pegem Akademi yayınları, Ankara, 2013, s.116.

1.Güvenlik: Fiziki, sosyal ve duygusal olmak üzere iki grup altında incelenmektedir. Okul kuralları, kurallara riayet edilmemesi neticesinde yaptırımlara başvurulması, örgüt çalışanlarının güvende olmaları ve disiplin kuralları gibi hususlar bu başlık altında ele alınmaktadır. Sözlü taciz ve saldırganlık içeren davranışlar sonucunda belli başlı yaptırımların devreye sokulması, problem çözmeye yönelik stratejilerin hayata

geçirilmesi biçimindeki tutumlar da sosyal ve duygusal boyut kapsamında yer almaktadır (Buluç, 2013).

2.Eğitim ve Öğretim: Dört boyut kapsamında incelenmektedir. Bu boyutların, öğretim kalitesi, sosyal, duygusal ve etik beceriler, mesleki gelişim ve liderlik şeklinde sıralandığı görülmektedir. Öğrencilerin başarı sağlayabilmeleri adına kullanılmakta olan bütün strateji ve yöntemler öğretim kalitesini oluşturmaktadır. Öğrencilerin sosyal ve duygusal becerilerinin geliştirilmesiyle sosyal, duygusal ve etik becerileri meydana getirmektedir. Öğrencilerin öğrenmelerine destek verme standardıysa mesleki gelişimdir. Liderlikse vizyon sahibi olabilmektir. Ayrıca yönetsel manada destekleme de bu kapsamda yer almaktadır (Buluç, 2013).

3.İlişkiler: Farklılıklara saygı, okul toplumu ve iş birliği ile moral olmak kaydıyla üç boyut kapsamında ele alınmaktadır. Okullarda yer alan bireyler arasında pozitif ilişki ve etkileşimlerin bulunduğu boyut farklılıklara saygı boyutudur. Farklı değerlere saygıyla yaklaşılmasını kapsamaktadır. Öğretmenler, okul yöneticileri ve öğrencilerin beraber, iş birliği odaklı şekilde çalıştıklarını hissedebilmelerine katkı sağlamakta olan boyut okul toplumu ve iş birliği boyutu olarak görülmektedir. Okullarla alakalı olarak alınan kararlara öğrenci velilerinin de katılımlarının sağlanması okul ve toplum iş birliğini oluşturmaktadır. Moral ise öğrenci ve öğretmenlerin kendilerini iyi hissetmeleri sayesinde yüksek moralli olmalarını ifade etmektedir (Buluç, 2013).

4.Çevre: Okulların düzenini oluşturmaktadır. Ferah ve elverişli ortamlarda derslerin işlenmesini, eğitim öğretim faaliyetlerinde kullanılacak araç-gereçler ve pozitif okul iklimi hususlarının tamamını bünyesinde barındırmaktadır (Buluç, 2013).

2.4. Okul İkliminin Boyutları

Ulusal Okul İklim Konseyi (2007) okul iklimini, eğitim-öğretim etkinliklerinin kurumsal bir çevre bağlamında sağlıklı ilişkilerle güvenli biçimde yapılması olarak ifade etmektedir. Bu amaç doğrultusunda oluşturulmuş olan okul iklimlerinin belli başlı pencerelerden ele alınması gerekmektedir. Örnek olarak; Cohen ve arkadaşları (2009) tarafından yapıldığı görülen araştırmada okul iklimi dört boyut kapsamında ele alınmıştır. İlk boyut fiziki, sosyal ve duygusal olguları kapsayan güvenlik boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. İkinci boyutta, eğitim kurumlarının var oluş amacını oluşturan eğitim-öğretim faaliyetleri yer almaktadır. Bu boyut kapsamında öğrencilerin kişisel gelişimleri, ilerleme durumları ve akademik başarıları ele alınır. Sonraki boyutta, okullardaki unsurlar

arasındaki saygı ve iş birliği odaklı iletişim faktörü ön plana çıkmaktadır. Son boyuttaysa okulların çevresel ve yapısal açıdan sahip oldukları kaynaklar söz konusudur.

I. Boyut-Güvenlik

a. Fiziksel: Okullarda yer alan bireylerin kendilerini güven içinde hissedebilmeleri adına açık bir şekilde ifade edilen kurallar, şiddet vb. biçimindeki durumlarda, ihlaller ile alakalı olarak çizilen sınırlar ve okullara ait kriz planları güvenliğin fiziksel yönüyle bağlantılıdır.

b. Sosyal-Duygusal: Öğretmenler, eğitim kurumu yöneticileri ve öğrencilerin bireysel farklılıklara yaklaşımları, zorbalık karşısında sergilenen tutum ve davranışlar, çatışmaları çözme yöntemleri bu boyutla ilgili konular olarak karşımıza çıkmaktadır.

II. Boyut-Öğretme ve Öğrenme

a. Öğretim Kalitesi: Okullar tarafından belirlenen hedefler ve bu hedeflerin gerçekleştirilebilmesi adına başvuru olan öğretim yöntemleri, katılım olanakları ve materyal-araç-gereçler bu konunun kapsamında yer alır.

b. Çok Yönlü Öğrenme: Öğrenme faaliyetlerinin kişilere özel, farklı zeka seviyelerine hitap etme gücüne sahip metotlar ve disiplinler arası bağlantılar doğrultusunda gerçekleştirilmesidir.

c. Mesleki Gelişim: Öğretme ve öğrenmelerin süreklilik ve kalite seviyesinin artırılmasında öğretmen bireylerin mesleki gelişimlerini öncelik kabul etmek ve standartlar belirlemek bu kapsamda yer almaktadır.

d. Liderlik: Erişilebilir ve destekleyici öğretmenler, okul yöneticileri ve okul liderleri problemlerin çözüm noktasında yararlı olacaklardır.

III. Boyut-Kurulan İlişkiler

a. Farklılığa Saygı: Eğitim kurumları bünyesinde bulunan bireylerin arasındaki ilişkilerin sağlıklı ve iş birliği odaklı olması, farklı düşüncelerin gelişime katkı sağlayacağına yönelik inanç okul iklimine pozitif katkılar sağlamaktadır.

b. Okul Topluluğu ve İş birliği: Okul-toplum-veli-öğretmen-öğrenci-yönetici ilişkilerinin destekleyici biçimde sürdürülmesinin eğitim kalitesinin artırılmasında son derece önemli rolü bulunmaktadır.

c. Motivasyon ve Bağlılık: Eğitim kurumlarındaki bireylerin birbirleri ve okul standartlarına olan bağlılıkları gerek kendilerini iyi hissetmelerine gerekse de öğrenme ortamlarının güzelleştirilmesine oldukça önemli katkılar sunmaktadır.

IV Boyut–Çevresel-Yapısal: Okul ortamlarının temiz olması, sınıf ortamlarının fiziki bakımdan eğitim faaliyetlerine elverişli olması, ders dışı etkinlikler gibi unsurlar okulların çevre unsurlarını teşkil etmektedir.

Halpin ve Croft (1963) ise okul iklime ait boyutları; çözülme, moral, engelleme, içten-samimi olma, mesafe koyma, iş odaklı olma, yakından kontrol ve değerlendirme olmak suretiyle sekiz boyut kapsamında ele almışlardır. Bu boyutlar eğitim kurumlarındaki yöneticiler ve öğretmen bireylerin davranış ve tutumlarını kapsayan ve okul iklimlerine etkisi bulunan nitelikler olarak ifade edilmektedir.

Brand ve arkadaşları (2003) tarafından öğrencilerin okul iklimine ilişkin algılarının tespit edilmesi amacı ile gerçekleştirilen araştırmada okul iklimi hakkında 10 boyut tespit edilmiştir. Bu boyutların; disiplin kuralları, başarıya dair beklentiler, öğretmen destekleri, eğitimde yenilikçilik, kültürel destek, karar alma süreçlerinde öğrenci katılımları, güvenlik problemleri için öğrenci destekleri, pozitif ve negatif akran etkileşimleri, yapı ve kuralların açıklığı olarak sıralandığı görülmektedir.

Hoy ve arkadaşları (1991) örgüt iklimine ilişkin veriler toplayabilmek adına eğitim kurumlarında araştırma gerçekleştirerek iki genel kategori üzerinde durmuşlar ve iklim kavramını 6 boyut kapsamında ele almışlardır. Bu kategorilerin okul yöneticileri ve öğretmenlerin davranışları doğrultusunda oluşturdukları görülmektedir. Üç öğretmen ve üç yönetici davranışlarını içermekte olan boyutlar şöyledir:

Yönetici Davranışları

Okul ikliminin oluşmasında öncü role sahip olmalarından dolayı okul yöneticileri; öğretmenler, öğrenciler ve diğer bireylerin okul iklimine yönelik davranış ve tutumlarının belirleyicisi konumundadırlar. *Destekleyici müdür*, görev yaptığı okulun hedeflerini gerçekleştirebilmek amacıyla yapıcı tutumlar sergiler, öğretmenleri dinler ve tavsiyelere açık bir görüntü sergiler. Kurumdaki tüm bireylere saygı duyar ve pozitif dönütler verir. *Emredici müdür*, denetim odaklı, öğretmen ve eğitim etkinliklerinin sıkı bir şekilde takip edildiği, kontrolünün sağlandığı bir sistemden söz edebiliriz. *Kısıtlayıcı Olandaysa*, sağlıklı ortamlarda çalışma yapmayı kolaylaştırmaktan öte engelleyen davranışların hâkim olduğu görülür. Bu anlamda müdür, görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi hususunda baskıcı tutumlar sergiler, rutin görevlerin haricinde de isteklerde bulunur.

Öğretmen Davranışları

Okul ikliminin niteliğine etkide bulunan ve hâkim ortamlardan en fazla etkilenen üyelerden birisi de öğretmenler olmaktadır. Öğretmen davranışları sağlıklı iklimlerin var edilmesinde son derece önemlidir. Mesleki (*Profesyonel*) öğretmenler arasında açık iletişimin bulunduğu, saygı ve karşılıklı etkileşimlerin çalışma ortamlarına pozitif katkısının olduğu gözlenmektedir. *Samimi* öğretmenler birbirleriyle yakın ilişkiler kurarlar, güçlü sosyal destekler sağlarlar. Yakın dostluklar kurulur, bütün öğretmenler birbirlerini oldukça iyi tanır. Umursamaz (*Kopuk*) öğretmen davranışlarındaysa, eğitim örgütlerinin amaçları doğrultusunda beraber hareket etme eğilimlerine karşın ilgisizliğin egemen olduğu dikkat çeker. Bu öğretmenler toplantılarda öfkeli tutumlar sergileyerek kendilerini örgüt içindeki tüm gruplardan izole ederler. Literatürde yapılan incelemelerde, konuya yönelik araştırmalarda okul iklimi kavramının farklı boyutlardan ele alınmış olduğu görülebilmektedir. Kurum yöneticileri, öğrenciler ve öğrenci velilerinin algılarının ölçülmesi amacıyla kullanılan veri toplama araçlarında da boyutlardaki çeşitlilik göze çarpmaktadır. Bu araştırmadaysa okul iklime ait boyutlar samimiyet, çatışma, demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim ve başarı etkenleri olarak ele alınmıştır (Canlı, Demirtaş ve Özer, 2018). Öğretmen algıları doğrultusunda oluşturulmuş olan bu okul iklimi ölçeği bütün sınıf kademelerinde görev yapan öğretmenlere yöneliktir.

2.5. Okul İkliminin Türleri

Örgütsel iklime dair çok sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Özellikle Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) tarafından yapılmış olan çalışmalar eğitim kurumlarındaki iklimi konu edilmiştir. Bu çalışmanın neticesinde eğitim kurumlarında genellikle dört farklı iklim türünün bulunduğunu tespit etmişlerdir. Bu türler, açık, bağımlı, serbest ve kapalı iklim olmak üzere sıralanmıştır (Okar, 2018). İklim türlerinin okul iklim boyutlarıyla ilişkilerine Tablo 1.1’de yer verilmiştir.

Tablo 2.1. *Okullarda Örgütsel İklim Tipleri ile Okul İklimi Boyutları*

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

Kaynak: Hoy, Tarter ve Kottkamp, (1991), akt., Murat Okar, *Öğretmenlerin örgütsel iklim algıları ile değişime direnme tutumları arasındaki ilişki*, yüksek lisans tezi, 2018, s.21.

Eğitim kurumlarının fiziki, duygusal ve akademik şartlarının okul ikliminin doğasına yansıdığı dile getirilmektedir. Eğitim kurumu binalarının ve sınıf ortamlarının düzenlenmesi dahi bu hususta önemli ipuçları verebilmektedir. Okul ikliminin kapsamında pek çok unsur yer almaktadır. Bahsi geçen bu unsurlar öğrencilerin akademik başarıları, sosyal faaliyetlerin çeşitlilik durumu ve öğrenci gelişiminin desteklenmesi biçimindeki çok sayıda alana etkiye bulunmaktadır. Bu sayede kurumdaki paydaşlar arasında güven ortamının oluşması sağlanabilir ve kurumun benimsenmesine katkı verilir (Özdemir, vd., 2010). Bütün eğitim kurumlarının kendi çerçevelerinde gözlemlenebilmesine olanak sağlayan okul iklim türlerinin tanımlandığı görülmektedir. Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) okul iklimi olgusunu açık, ilgili, ilgisiz ve kapalı olmak suretiyle dört kategori kapsamında ele almışlardır:

2.5.1. Açık İklim

Bu olumlu iklim türündeki ayırt edici özellik, kurum yöneticileri, öğretmenler ve diğer personeller arasında iş birliği ve saygı odaklı bir açık iletişim bağının yer almasıdır. İklimlerin yönetiminde insan ilişkilerinin mutlak suretle göz önünde bulundurulmasının gerektiği ifade edilebilir (Bucak, 2002). Özellikle örgüt yöneticilerinin kurumsal rol ve beklentileri hususunda örgüt üyelerini yönlendirmeleri beklenir. Açık iklimin hakim olduğu kurumlardaki kurum yöneticileri, öğretmenleri sürekli sıkı denetimlere maruz bırakmaktan ziyade bu bireylerin inisiyatif almalarını teşvik ederler. Öğretmen bireyler

arasındaki diyalog ve iletişimin yapıcı olduğu gözlenirken, öğrenmeye açık akademik ortamlar söz konusudur. Bu nedenle bu tür örgütlerde iş bırakma oranları oldukça düşük olmaktadır. Bu örgütlerde örgüt mensuplarının davranış ve düşünceleri gerçekçi ve açıktır. Örgütteki üyelerin sorumluluk ve görevlerini yerine getirirken göstermekte oldukları birlik duygusu, örgütsel yapının açık iklim özelliğine sahip olduğunun bir kanıtı olmaktadır. Bu iklimin bulunduğu örgütsel yapılarda kişilerarası iletişim oldukça kuvvetli seyreder ve örgüt yöneticilerinin temel görevi örgüt çalışanlarının işlerini kolaylaştırmak ve başarı sağlamak üstüne kurulu olmaktadır. Açık iklim özelliklerine sahip kurumlarda görev yapan öğretmenler arasındaki ilişkinin samimiyet odaklı olduğu görülür ve bu ilişkilerden yüksek seviyede doyum elde edilebilir. Bunun tam tersinin olduğu, kapalı iklime sahip örgütsel yapılarda örgüt üyelerinin iş doyumları ve motivasyon düzeyleri önemli ölçüde düşük olmaktadır.

2.5.2. İlgili İklim

Okul yöneticilerinin yöneticilik performansına odaklandıkları, katı ve otoriter tutumlar ortaya koydukları iklim türü olarak değerlendirilmektedir. Yönetim türlerine ve işlerliğe öncelik verildiğinden dolayı öğretmen bireylerin gereksinimleri ikinci plana atılmaktadır. Katı okul yöneticilerine karşın öğretmenler profesyonelliklerini muhafaza ederek birbirlerine saygı duymakta ve görev ile sorumluluklarını titiz bir şekilde yerine getirmektedirler. Mesleki bakımdan gelişim göstermenin yanında dostluk seviyesinde samimi ilişkilerin kurulduğu görülmektedir. Öğretmen bireyler eğitim kurumlarının amaçları doğrultusunda birlik içerisinde hareket etmekte, zayıf liderlik tablolarına karşın üretken ve destekleyici tutumlar sergilemektedirler.

2.5.3. İlgisiz İklim

Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin öğretmenlere mesleki gelişim konusunda destekte bulundukları ve ilgi gösterdikleri, bu bireylere inisiyatif kullanma olanağı verdikleri iklim türüdür. Okul yöneticileri öğretmenlere karşı açık ve objektif tutumlar içerisinde görüntü verirler. Bu pozitif koşullara karşın bu anlayışın egemen olduğu kurumlarda öğretmenlerin sorumluluk almaktan geri durdukları, yöneticilerin pozitif yaklaşımlarının cevapsız kaldığı bir ortam oluşmaktadır. Öğretmenler yöneticilerden hoşlanmadıkları gibi iş arkadaşlarına karşı da samimiyet göstermez, saygı duymazlar. Bu iklim türünde iş bırakma oranının oldukça fazla olduğu da dikkat çekmektedir.

2.5.4. Kapalı İklim

Açık iklimin tam zıttı niteliğe sahip iklim türü kapalı iklim olarak adlandırılmaktadır. Eğitim kurumlarında görev yapan bireyler, anlamsız detaylara takılı kalırlar, yerine getirmeleri gereken görev ve sorumluluklar için harekete geçmekten imtina ederler. Bu iklimin hakim olduğu kurumlarda liderler kontrol edici ve katı tutumlar gösterirler, genellikle saygıdan yoksun ilişki ve ortamlar görülür. Kapalı ve sağlıklı iklimlerde iletişimin tek yönlü, katı, dolaylı ve mecburi olduğundan dolayı öğretmen bireylerde tedirgin haller meydana gelir ve bütün bu olumsuzluklar öğrencilere de yansır (Karademir ve Ören, 2020). Özetlemek gerekirse; kapalı iklimin egemen olduğu eğitim kurumlarında engelleyen, kontrol eden, bölünmüş, kayıtsız, hoşgörüsüz ortamların hakimiyeti gözlenir.

Ulusal Okul İklim Konseyi (NSCC, 2007) olumlu okul ikliminin aşağıda sıralanan özellikleri içermesi gerektiğini beyan etmiştir:

- Okullardaki bireylerin duygusal, fiziki ve sosyal bakımdan kendilerini güven içinde hissedebilmelerini sağlayan değerler, beklentiler ve normlara sahip olmaları.
- Okul çalışanları arasındaki bağlılık duygusunu yansıtacak samimi ve saygılı davranışların sergilenmesi.
- Okulların işleyişleri ve fiziki çevrenin korunmasına yönelik hassasiyet gösterilmesi.

Bütün okullarda iklimle alakalı problemlerin varlığına işaret eden göstergelerden söz etmek mümkündür. Öğrenci devamsızlıklarının fazla olması, disiplin problemlerinde artış meydana gelmesi, şiddet içeren olay ve durumlar, yoğun kalabalık sınıflar, huzurlu olmayan ve pasif tutum sergileyen öğrencilerin fazla olması, hırsızlık olayları, çalışanların moral bozukluklarının görülmesi, ekonomik kaynaklarda azalma meydana gelmesi, okuldan ayrılma oranlarının yükselmesi gibi hususlar bu işaretlere örnek olarak gösterilebilir (Howard, Howell ve Brainard, 1987). Bu olumsuzlukların bulunduğu eğitim kurumlarında öğrenci velileri, öğretmen ve okul yöneticilerinde farkındalık yaratılması ve iyileştirmeye yönelik faaliyetlerin planlanması ve bu doğrultuda eyleme geçilmesi gerekmektedir.

Karademir ve Ören (2020) tarafından yürütüldüğü görülen araştırmanın sonucunda, etkili ve pozitif okul iklimlerinin oluşturulmasında birden fazla unsurun rol oynadığı ifade edilmiştir. Eğitim kurumu yöneticilerinin iletişim ve problem çözme gibi becerileri, okullarla ilgili hususlarda öğretmen bireylerin karar alma süreçlerine dahil edilmeleri ve bu bireylerin destelenmesi biçimindeki unsurlara önem verildiği ortaya

koyulmuştur. Öğretmenlerin işbirliğine yatkın olmalarının, önyargısız ve sorumluluk üstlenmekten geri durmamalarının okul iklimlerine önemli ölçüde etki ettiği gözlenmiştir. Özellikle okul ikliminin öğretmenlerdeki olumlu etkisinin öğrencileri de pozitif biçimde etkilediği, bu durumun da okullardaki eğitim faaliyetlerine olumlu bir yansıma yaptığı tespit edilmiştir.

Howard, Howell ve Brainard (1987)'ın eğitim kurumlarının iklimine katkı sağlayan ve kalite düzeyleri üzerinde belirleyici özelliği bulunan unsurları: Ekonomik ve sosyal bakımdan devamlı büyüme, saygı, güven, yüksek moralli çalışanlar, bağlılık, girişimciliğe ilişkin olanaklar ve yenilenen okul faaliyetleri şeklinde sıraladıkları görülmektedir. Okul kalitesinin iyileştirilmesine yönelik çalışmalarda ilk adımın bahsi geçmekte olan bu unsurların alandaki işlerliğinin tanımlanması olmalıdır. Oluşturulacak olan bir ekip aracılığıyla temel verilerin toplanması sonucunda okullarda yer alan paydaşlar iklimine dair farkındalıklarının keşfedilmesi mümkün olmaktadır. İyileştirme faaliyetlerinde öncelik verilecek alanların tespit edilmesinin sonrasında görev paylaşımları gerçekleştirilerek eylem planlarının yürürlüğe konması sağlanır. Bütün bu koordinelerin neticesinde iklimin etki düzeyinin değerlendirmesinin yapılmasıyla koyulmuş olan hedeflere hangi ölçüde ulaşıldığının tespiti yapılabilir. Planlanacak olan bu faaliyetler bağlamında kurumdaki bireylerin motivasyon seviyelerinin yükseltilmesi, iş doyumunun sağlanması ve öğrenme ortamlarının iyileştirilmesi gibi hususlarda kurum yöneticilerine önemli görevlerin düştüğünü ifade etmek gerekir. Okul ikliminin eğitim kurumlarında yer alan paydaşlar ve öğrenme ortamlarına etkili ve uyumlu biçimde yansımada yöneticilerin liderlik tarzlarının da etkisi bulunmaktadır. Öğretmen bireylerinin morallerinin yüksek tutulması, iş motivasyonlarının sağlanması ve genel akademik başarı düzeylerinin istenen seviyeye getirilmesinde yöneticilerin tutumları belirleyici nitelik taşımaktadır (Pepper ve Thomas, 2002). Sorun ve güçlüklerle başa çıkabilmek için muhtemel çözümler noktasında yöneticilerin önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Çağımızın insan hayatına getirmekte olduğu gelişme, değişim ve gereksinimler göz önünde bulundurulduğunda dönüşümcü liderliğin pozitif ve etkili öğrenme ortamlarının anahtarı olduğu söylenebilir. Bucak (2002) tarafından öğretmen adaylarının katılımıyla gerçekleştirilmiş olan araştırmada örgüt ikliminin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu araştırmada liderlik ve yönetim anlayışının önemi üzerinde durulmuştur. Araştırma doğrultusunda eğitim fakültesi yönetimindeki ast-üst ilişkilerinin saptanması amaçlanmış olup, sonuç olarak iki değişken arasındaki ilişkinin orta ve orta altı düzeyde olduğu gözlenmiştir. Yöneticilerin tercih ettikleri iletişim

yönteminin çatışma ve yıkıcılık içermesi halinde örgüt içi verimliliğin önemli ölçüde azalma gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bundan dolayı eğitim kurumlarındaki yöneticiler okul ikliminin iyileştirilmesinde en önemli anahtar role sahiptirler. Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin performans seviyeleri ve tükenmişliklerinde de yöneticilerin azımsanmayacak payları bulunmaktadır (Boyd, vd., 2011). Etkili okul yöneticileri okuldaki çalışanlar arasında kolektif iş birliği ortamlarının gelişmesinde öncülük etme becerisine sahiptir. Bu ortamların sürdürülebilirliği için okullarda temel hedef ve normları belirleyerek öğretmen bireylere liderlik adına fırsat pencereleri açarlar. Özenle yürütülecek bu faaliyetlerin öğretmenlerin etkililik seviyelerine önemli bir katkı sağlayacağı unutulmamalıdır.

Pozitif okul iklimiyle paralel olarak etkili okul kavramının kullanıldığını görmek mümkündür (Gonder ve Hymes, 1993). Etkili eğitim kurumlarının belli başlı özelliklere sahip oldukları görülmektedir. Bu eğitim kurumlarındaki eğitimci bireyler başarılı olmak adına iyimser tutumlara sahiptirler. Öğrencilerin merkeze alındığı bu tür kurumlarda eğitsel materyaller ve hedefler öğrencilerin gereksinimleri göz önünde bulundurularak düzenlenmektedir. Odak noktasını okul-öğretmen-öğrenci arasında gerçekleşecek olan etkileşimler oluşturmaktadır. Bu tür güvenli ve etki düzeyi yüksek eğitim kurumları öğrencilerin yüksek aidiyet kurabildiği yapılar haline gelmektedir. Çevrede yer alan dikkat dağıtıcı unsurların bertaraf edildiği ortamlardaki nihai amaç, etkili öğrenme olmaktadır. Şüphesiz ki bütün okul paydaşlarının destekleyici davranış ve tutumları gündelik rutinleri ve öğrenme etkinliklerini informal şekilde düzenlemektedir. Öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleki yeterlik ve donanımlarının yeterli olduğu bu kurumlarda, yetkin olunan konu ve kazanımların uygun araçlar ve metotlarla öğrencilere aktarılması beklenmektedir. Bütün unsurların makine dişlisi gibi çalıştığı kurumlarda başarı kadar başarı için sarf edilen çaba ve kararlılık da takdirle karşılanmaktadır. Öğrencilere hayat boyu öğrenmenin ilk modeli de bu tarz etki düzeyi yüksek eğitim kurumlarındaki faaliyetlerle verilebilecektir. Okul iklimine yönelik analizlerde dikkat çeken bir başka ifadeyse, güvenli okul kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır (Hernandez ve Seem, 2004). Sosyal ilişki ve etkileşimlerin niteliği, aidiyet hissi, okul güvenliğine yönelik beklenti unsurları güvenli okul kavramının bileşenleri arasında yer almaktadır. Bahsi geçen bu bileşenler okullardaki paydaşların davranış ve tutumlarına etki ettiği gibi güvenli okul algısı ve gerçekliğinin de bu bileşenlerden etki gördüğü gözlenmektedir.

Eğitim kurumlarındaki en temel hedeflerden birisi etkili okul iklimleri oluşturmaktır. Bu noktada iyileştirme sürecinin ne şekilde anlamlandırıldığının da önemi

büyüktür. Stratejik, şeffaf, işbirlikçi ve demokratik niteliğe sahip iklimlerin oluşturulması noktasında okul mensuplarının yanıt bulması gereken soruların içeriğinin; bulunmayı arzu ettiğimiz bir okulda mı bulunuyoruz, mevcut kazanım ve gereksinimlerimiz nelerdir, eğitim ve öğretim konusunda geçerli bir vizyona sahip miyiz biçiminde olması gerekir (Cohen, 2014). Sağlıklı örgüt iklimlerinde örgüt mensuplarının potansiyel ve kapasiteleri ön planda tutulur. Çağdaş standartlara ulaşmak için örgüt içerisinde yer alan bütün kişilerin öğrenmeleri anlamını taşıyan örgütsel öğrenme süreci ortaya çıkar (Bucak, 2002). Gereken olanaklar sağlandığında örgütteki bütün bireylerin potansiyellerini sergileyerek çalışmaları ortak hedeflere kısa zamanda ulaşılabilmesine yardımcı olur. Söz konusu bu sürecin kontrolü ve takibinin de örgüt yöneticileri tarafından ciddi analizlerle planlı biçimde yapılması gerekir.

Bütün çocuklar, yetişkinlik evresine eşit koşullarla geçebilmek adına iyi okul ortamlarında bulunmayı hak ederler. Eğitim kurumu niteliğindeki okullar, çalışma ortamlarında ve öğrenme etkinliklerinde iyileştirme yapılabilmesi için okul iklimine yönelik faaliyetleri önemsemek durumundadır. Okullarda yer alan herkes gerek tepkisiz kalarak gerekse de yeni fikirler öne sürerek içinde bulundukları eğitim kurumlarının iklimine bir şekilde etkide bulunmaktadırlar. Pasif veya aktif olma durumuysa bu etkinin boyutunu belirlemektedir. Eğitim politikacıları sağlıklı okul ortamlarının oluşturulması ve desteklenmesi adına gereken tüm kaynakları kullanıma hazır hale getirme gücüne sahiptirler. Ulusal okul iklimi komisyonları oluşturularak standartların saptanması pozitif iklime sahip eğitim kurumlarının oluşturulabilmesine katkı sağlamaktadır. Eğitim kurumlarıyla alakalı iyileştirme faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesi için öncelikli olarak bu konu özelinde farkındalığın sağlanması gerekmektedir.

2.6. Okul İkliminin Alt Boyutları

Okul ikliminin boyutlarıyla bu boyutların ölçülmesine yönelik belli başlı araştırmaların yapıldığı ve buna dair çeşitli ölçeklerin geliştirildiği görülmektedir. Bu ölçeklere bakıldığında genel olarak öğrencilerin ifadeleri göz önünde bulundurularak okul iklimine yönelik algıların ölçülmesinin amaçlandığı görülmektedir.

Bu çalışmada kullanılan okul iklimi ölçeğinin alt boyutları: Destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı, samimi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı olmak üzere altı boyutludur (Hoy ve Miskel, 2010; Yılmaz ve Altınkurt, 2013). Boyutlar ve açıklamaları aşağıda verilmiştir.

Destekleyici müdür davranışı: Öğretmenleri dinleyen, onları destekleyen onlara karşı ilgili olan ve gelen önerilere açık olan okul müdürlerini yansıtmaktadır. Okul müdürü öğretmenlere gerçekçi ve sık övgüde bulunmakta olup yapıcı eleştiriler yapmaktadır.

Emredici müdür davranışı: Okul müdürünün otokratik tutum ve davranışlar sergilemesi katı ve sıkı olması ve sürekli gözetim altında tutmasıdır. Okul müdürünün okulla ilgili her şeyde en küçük detaylar dahil bütün öğretmen ve etkinlikleri yakından ve sürekli izlediği görülmektedir.

Kısıtlayıcı müdür davranışı: Okul müdürünün öğretmenin işini kolaylaştırmasından ziyade engel olmasıdır. Okul müdürü öğretmenlere gereksiz kırtasiye işleri, komite gereklilikleri, rutin görevler ve yoğun işler vererek hareket alanını sınırlamaktadır.

Meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı: Öğretmenlerin kendi aralarında mesleki olarak birbirlerini desteklemeleridir. Bunun yanında öğretmenler hırslı, kabul edici, birbirlerine yardımcı ve meslektaşlarının profesyonel yeterliliğine saygılı olup gelişimlerini sürdürmektedirler.

Samimi öğretmen davranışı: Okuldaki güçlü ve yakın olan sosyal destek ağını yansıtmaktadır. Çalışan öğretmenlerin birbirlerini çok iyi tanımaları, yakın arkadaşlıklar kurmaları ve sıklıkla bir araya gelmeleri samimiyetin önemli göstergeleri olarak kabul edilmektedir.

Umursamaz öğretmen davranışı: İstenmeyen bir tutum olarak görülmekle birlikte anlama ve profesyonel etkinliklere odaklanmada eksiklik olarak görülmektedir. Öğretmenlerin genel olarak sadece zaman doldurdıkları gözlenmekle birlikte davranışlarının olumsuz olduğu ve meslektaşlar arası eleştirilerin yoğun olması durumudur.

2.7. Örgütsel Sinizmin Tanımı

Belli başlı kavramsallaştırmalar, örgütsel sinizmin, disiplinler arası evrensel tanımlamalardan uzaklaştırılarak çok çeşitli tanımlamalarının yapılmasına sebebiyet vermiştir. Andersson (1996) araştırmacıların önemli bir bölümünün, sinizm kavramını bir kişilik özelliği, duygu, inanç ya da bir tutum şeklinde gördüklerine vurgu yapmaktadır. Amerika'da çalışan işçilerin konu edildiği, sinizm hakkında gerçekleştirildiği görülen ilk araştırmada sinizm; otorite ve örgütsel yapılara karşı negatif ve güvensiz tutumlar şeklinde tanımlanmıştır. Reichers ve arkadaşları tarafından 1997 yılı içerisinde yapılmış

olan araştırmada yukarıda ifade edilen tanımlamanın değişen tarafları izlenerek, sinizm olgusunun örgütsel değişim liderlerine duyulan inanç ve güvenin kaybedilmesini içerdęi ve negatif deneyimlere bir cevap olduğu dile getirilmiştir. Andersson (1996) sinizm davranışları sergileyen kişileri; *“bir ya da birden çok olguya karşı çevrede yer alan unsurlara maruz kalarak değişiklik gösterebilen bir küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensizlik içeren tutumlar ortaya koyan kişileri”* şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımlamanın, sinizm davranışlarının duygusal bileşenlerini ortaya çıkararak sinizmin kapsamını önemli düzeyde genişlettiği görölmektedir (James, 2005).

Örgütsel sinizmse, örgüt ve işletmelerde görev yapan personellerin meslektaşlarını küçük düşürmeleri, örgüt yönetimlerini küçümsemeleri, örgüt yöneticilerinin bencil ve yetersiz olduklarını düşünmeleri ve örgütlerine karşı negatif duygu ve düşünceler beslemelerine karşılık gelmektedir (Sur, 2010). Örgütsel sinizm, örgütlerde çalışan kişilerin istihdam edildikleri iş yerlerine karşı geliştirmekte oldukları olumsuz bir tutum olarak ifade edilmektedir (Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012). Buna göre örgütsel sinizm güven eksikliği nedeniyle sahtekar ve bencil tutumlar sergileyen örgüt mensuplarının örgütte yer alan diğer çalışanları kişisel çıkarları doğrultusunda kullanmaları şeklinde de tanımlanmaktadır (Mirvis ve Kanter, 1989). Konuya yönelik araştırmalarda bulunan araştırmacılar örgütsel sinizm kavramını, sinik özellikler barındıran personellerin iş yerlerine getirmekte oldukları bir özellik olarak görmekten ziyade işe son vermelerin, örgüt yöneticilerine gereğinden fazla ücretler ödenmesinin, devamlı düşük performans seviyelerinin görölmemesinin ve psikolojik sözleşme ihlalleri oluşmasının bir neticesi olarak görmektedirler (Rubin vd., 2009).

Bommer ve arkadaşları tarafından 2005 yılı içerisinde yapılan araştırmada örgütsel sinizm; örgütsel yapılar da devamsızlık, devamlı şikayet etme, olumsuz performanslar sergileme ihtimalinin daha fazla olması dâhil, arzu edilmeyen belli başlı negatif davranışsal neticelerin ortaya çıkması olarak tanımlanmıştır. Örgüt ve işletmelerde görev yapan bireylerin sinik tutumlarına tanımlama getiren birtakım araştırmalar içerisinde sinizm; umutsuzluk, hayal kırıklığı, öfke gibi negatif duygu durumları ile ilişkilendirilmektedir. Bu tür negatif duygu durumları, daha düşük iş performansları, düşük iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın azalması ile iş bırakma niyetinin artmasına sebebiyet vermektedir. Andersson ve Bateman (1997) tarafından yapılan araştırma, düşük ücret ortalamalarına sahip organizasyonlarda yüksek yönetici maaşları ödenmesinin, söz konusu organizasyonlardaki tutarsızlığın artmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Dean ve diğerleri (1998) ise, negatif davranışlar ve beklentilerin arzu

edilmeyen şekilde sonuçlanması neticesinde finansal bakımdan eşitsizlik, çalışan kişilerin sinik tutumlar benimsemelerine ve örgütlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olmalarına yol açmaktadır. Bu durum ise örgütsel bağlılığı azalttığı gibi iş doyumunun sağlanamamasına da neden olmaktadır. Evans ve diğerleri (2010) örgütsel sinizmin, verimlilik ve üretim faaliyetlerine olumsuz etkiler yaptığını, işletme ve kuruluşlar için önemli maddi ve manevi tahribatlar yarattığını ifade etmektedirler (Yoldash ve Nicoleta, 2022)

2.8. Örgütsel Sinizmin Önemi

İş yerlerinde görev yapan personellerin hak ettikleri ücretleri almaları ve işlerinden memnuniyet duymaları bu personeller bakımından önem arz ederken, iş yerlerinde verimliliğin yüksek olması, etkin üretim ve kar paylarının tatmin edici düzeye ulaşması da iş yerleri bakımından önemli olmaktadır (Kurtcu, 2021). Buna karşın işletme yöneticileri ve işletme çalışanlarının karşılıklı olarak beklentilere cevap verememeleri ya da işletme çalışanlarının beklentilerine karşılık bulamamaları motivasyon düzeylerinin düşmesine yol açmaktadır (Lotko vd., 2015). Bu durumsa, işletme çalışanlarının işletmelerine karşı birtakım olumsuz duygu ve tutumlar geliştirmelerine sebebiyet verebilmektedir. Bu olumsuz duygu ve tutumlardan birisi örgütsel sinizm olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgüt çalışanlarının iş yerlerine karşı geliştirdikleri sinizm davranışları iş yerlerinin güvenilirliğini önemli oranda tahrip eder ve bu tahribat da oldukça önemli sonuçlara neden olur (Abraham, 2000). Çünkü örgüt çalışanları değişimlerle karşılaştıklarında otorite unsurlarına karşı güvensizlik geliştirerek, iletişim kurmaktan kaçınma eğilimi sergilerler. Bu çalışanlar yöneticilerden gelen emir ve talimatları yerine getirmez ve yöneticileri yoğun şekilde eleştirirler. Böylece değişime karşı önemli bir direnç duvarı oluştururlar (Arabacı, 2010).

Mesai saatlerinde sistematik olarak artış meydana gelmesi, rekabet ortamlarının genişlemesi, ekonomik krizlere maruz kalınması ve ücretlendirme politikalarının yetersiz olması gibi hususların da personellerin işletmelerde sinik davranışlara yönelmesinde etkili olduğu söylenebilir (Biçici, 2019). İşletme çalışanlarının maruz kaldıkları bu durumlar sonucunda tükenmişlik, iş doyumsuzluğu, iş bırakma niyeti ve personel devir hızında artış gibi olumsuzluklar vücut bulmaktadır (Maslach ve Leiter, 2016). Bundan dolayı çalışan kişilerin sinik tutumlara yönelmeleri örgütler için son derece can sıkıcı sonuçlara yol açmaktadır. Bu olumsuzluğun yaşanmaması adına gereken önlemlerin

erkenden alınması, örgüt ve işletmelerin devamlılığı ve örgütsel verimliliği açısından hayati derece önem arz etmektedir.

İş yerlerine yönelik olarak geliştirilen sinik tutum ve davranışlar iş yeri çalışanlarında umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi duyguların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Fernandez vd., 2018). Bunun yanında çalışan bireyler değişimden sorumlu olan örgüt yöneticileri tarafından ihanete uğradıklarını da düşünebilmektedirler. Çalışan bireylerin geliştirdikleri bu duygu ve davranışlar iş yerlerinde yürütülen süreçler ve işletme yöneticilerine karşı doğrudan sinik tutumların gösterilmesine de sebebiyet verebilmektedir (Akyüz ve Yurduseven, 2016).

2.9. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Faktörler

“Örgütsel sinizmin oluşmasında belli başlı faktörler etkili olmaktadır. Örgütsel sinizmin sebepleri içerisinde olumsuz kişisel özelliklerle birlikte, psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel adaletsizlik biçimindeki faktörler de yer almaktadır” (Kart, 2014). Örgütsel sinizmin meydana gelmesine neden olan faktörlerin kişisel ve örgütsel unsurlar şeklinde karşımıza çıktığı görülmektedir.

2.9.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Unsurlar

Pelit ve Pelit (2014) tarafından yapılan çalışmada bu unsurlar cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi ve gelirler şeklinde sıralanmıştır.

2.9.2. Örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel unsurlar

Bu konuda gerçekleştirilmiş olan çok sayıda araştırmanın neticesinde işletmelerde sinizme neden olan birtakım unsurların bulunduğu tespit edilmiştir. Bunların şu şekilde sıralandığı görülmektedir (Pelit ve Pelit, 2014);

- a) Örgütsel adalet
- b) İletişimsizlik
- c) Psikolojik Sözleşme İhlali.

2.10. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Dean vd. (1998) örgütsel sinizm kavramını üç boyut kapasında ele almışlardır. Bu boyutlar şöyle sıralanmaktadır.

2.10.1. Bilişsel (İnanç) Boyut

Bilişsel boyut, insan davranışları ve güdülerinde bulunan samimiyet ve iyiliğe inanmama biçiminde gelişen bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu boyut kapsamında yer alan bireyler, adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi ilkelerdeki eksikliklerden ötürü, örgütlerdeki yönetici unsurlar ve diğer çalışanların kendilerini aldattığını düşünürler. Bu bireyler pek çok davranış ve tutumun arka planında art niyet bulunduğu inancını taşırlar. Bundan dolayı iş yerlerinde samimiyetten ziyade aldatıcı davranış ve söylemlerle karşılaşacaklarına inanırlar. Bu boyutta, insanlara hiçbir koşulda güvenilmemesi gerektiği, bireylerin maddi menfaatleri arasında yer alan maaş artışları, terfi mekanizmaları, kişilik, erdem sahibi olma gibi unsurları manevi değer ve unsurlara tercih etme eğilimi söz konusudur. Vance vd. göre (1996) bu boyutun kötü etkilerinden ötürü, örgüt ve işletmelerce yapılacak değişim ve yeniliklere yönelik çabalar başarıya ulaşmamaktadır (Karcioğlu ve Naktiyok, 2015).

2.10.2. Duyuşsal (Duygu) Boyut

Sinizmin duyuşsal boyutunda, hakir görme, saygı göstermeme, öfke ve utanç duyma biçimindeki oldukça olumsuz duyguların varlığı söz konusudur (Abraham, 2000: 269). Sinizme kapılmış olan kişiler, iş yerleri akıllarına geldiğinde öfkeye kapılabilir veya iş yerlerini hatırladıklarında mide bulantısı, utanç ve kızgınlık hissini duyabilirler. Bundan dolayı sinizm farklı negatif duygularla bağlantılı olmaktadır (Dean vd, 1998). Izard (1977) sinizme yönelik tutum ve davranışların kavramsallaştırılmasında dokuz temel duygudan söz etmektedir. Bunların; ilgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, tikslenme-nefret, acı-ıstırab, kızgınlık-öfke, hor görme-küçümseme, korku-dehşet, utanç-aşağılama şeklinde sıralandığı dikkat çekmektedir. Duyusal boyutta ortaya çıkan sinizm, Izard tarafından ifade edilmiş olan duygulardan meydana gelmektedir (Kalağan, 2009).

2.10.3. Davranışsal (Davranış) Boyut

Sinizmin bu boyutunda, örgüt çalışanlarının eylem ve davranışları ön plana çıkmaktadır. Bu boyutun, oldukça sert eleştiri ve iftiraya yönelme, değişim liderlerine güvenmeme ve çalışanlar, çalışan grupları, ideolojiler, toplumsal sözleşme ya da örgütsel yapıya karşı güvensizlik duyma gibi ifadeler ile kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle bu boyutun, insanların düşünce ve inançlarının davranışlarını şekillendirmesi sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir. Bahsi geçen bu davranışlar, alaycı yaklaşım gösterme, eleştiride bulunma ve şikayet etme biçiminde sözlü olarak

ortaya çıkabildiği gibi; küçümseyicilik içeren gülümsemeler, anlamlı bakış atmalar biçimindeki sözsüz durumlarla da sergilenebilmektedir (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015).

Sinik tutumlara sahip bireylerin en belirgin davranışsal eğilimlerinin iş yerlerine yönelik sert eleştirileri olduğu görülmektedir. Brandes (1997) bu eleştirilerin çok farklı türlerde yapılabildiğine dikkat çekmektedir. Genel itibarı ile bakıldığında bu eleştirilerin, samimiyet, güven, dürüstlük ve diğer unsurlardaki eksikliklerden kaynaklandığı söylenebilir (Aslan ve Boylu, 2014). Olumsuz duygu ve eleştirel davranışlar zamanla bir çalışandan diğerine aktarılmak kaydı ile işletmenin tamamına yayılabilmektedir. Bu durumunsa işletmeler içerisinde oldukça büyük kargaşaların çıkmasına neden olacağı göz ardı edilmemelidir. Örgüt ve işletmelerde sinik davranışlara sahip çalışanlar son derece büyük bir tehdit oluştururlar (Tarakcı ve Akın, 2017). Örgüt içi iletişim, dayanışma ve iş birliği odaklı çalışmaların yaygınlaştırılması, adalet ve eşitlik çerçevesinde politikalar üretilmesi ve bunların uygulamaya geçirilmesi bu anlamda örgütlerde faydalı olmaktadır.

2.11. Örgütsel Sinizm Türleri

Literatürde çeşitli araştırmalara yönelik olarak yapılan incelemeler neticesinde farklı örgütsel sinizm tanımlamalarına rastlandığı görülmektedir. Bunun yanında örgütsel sinizm türlerine yönelik de birtakım içeriklerin bulunduğunu belirtmek gerekir. Literatürde sık bir şekilde ele alındığı görülen bu türler, ayrı başlıklar altında ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

2.11.1. Kişilik Sinizmi

Sinizm hakkında kişilik odaklı yaklaşımları benimseyen araştırmacılar, genel olarak sinizmi insan doğasını göz önünde bulundurarak tartışmaktadırlar. Bu görüşe dayalı araştırmaların; Cook ve Medley (1954) tarafından ortaya konan Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanterinde yer alan unsurların bir alt kümesi niteliğindeki düşmanlık ölçeğine dayandığı görülmektedir. Sinizm ölçeklerinde yüksek puan elde eden kişilerin, başka bireyleri bencil ve umursamaz olarak algıladıkları, diğer kişilerin güdü ve beklentilerini sorguladıkları ve ilişki ile etkileşimlerde dikkatli ve güvensiz tutumlar sergiledikleri öne sürülmektedir (Dean ve diğerleri, 1998).

Kişisel sinizmi, insan davranışı hakkında genel itibarı ile negatif algılar yansıtan, doğuştan getirilen, istikrarlı bir özellik niteliğindeki tek sinizm türü olarak kabul edilmektedir. Alaycılık, aşağılama ve zayıf kişilerarası bağ unsurları ile karakterize durumdadır. Dünyadaki tüm insanların; dürüst olmayan, işbirlikçi, umursamaz ve bencil

oldukları genellemesinden yola çıkılarak, diğer insanlara oldukça güçlü bir güvensizlik beslenmesi söz konusudur. Bu tutum neticesinde, dışa dönük saldırgan davranışlar sergilenmemesine karşın öfke, buruk olma hali, küskünlük ve manipülasyon gibi sessiz reaksiyonlar baş gösterir. İnsan doğasına duyulan güvensizliğin Cook ve Medley tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin alaycı düşmanlık alt boyutuna aşağıda yer alan örnek düşünceler yoluyla nüfuz ettiği ifade edilmektedir.

- * Sana ne olduğu hiç kimsenin umurunda değil.
- * İnsanların birçoğu, kaybetmektense fayda ya da avantajlar edinebilmek adına bazı haksız yollara başvurur.
- * İnsanların benim için güzel yapmalarının ne tür gizil sebepleri olabileceğini sıklıkla merak ediyorum (Abraham, 2000).

2.11.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, kişiler ve toplumsal yapılar arasındaki toplumsal sözleşmelerin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak ifade edilmektedir. Psikolojik sözleşme, insanların başka taraflarla karşılıklı değişim anlaşmalarının hüküm ve şartlarının yerine getirildiğine yönelik inanç şeklinde tanımlanabilmektedir (Abraham, 2000).

Toplumsal sinizmin kişilerin hayal kırıklığı yaşamaları şeklinde de tanımlanması mümkündür. Konuya yönelik araştırmalar yürüten araştırmacılar bu sinizm türünün toplumsal beklentilerin karşılanmaması halinde meydana geldiğine vurgu yapmaktadırlar. Sinizme katkı sağlayan diğer faktörler arasında, sanayileşme hareketinin ilk dönemlerinde işçilerin sömürülmeleri ve modern işletmelerin işyerlerindeki düzeni iyileştirmeye yönelik vaatlerinin gereceğe dönüşmemesi gibi hususlar bulunmaktadır (Dean ve diğerleri, 1998). Toplumsal sinizm, kişiler ve toplumlar arasındaki toplumsal sözleşmeler ve sosyal anlaşma kurallarına riayet edilmediği inancı geliştiğinde ortaya çıkan tutum ve tavırlar olarak ifade edilmektedir. Kişiler ve toplumlar arasındaki karşılıklı psikolojik sözleşme ihlallerinin kişilerin güvenlerini tahrip ettiği dile getirilebilir. Güven duygusunun bu tahribata uğraması sonucunda kişilerde bireysel olarak haksızlığa uğrama düşüncesi, topluma karşı güven duygusunun azalması ve sistemin bozulduğuna yönelik inancın ortaya çıktığı görülmektedir (Öndeş ve İrmiş, 2018).

2.11.3. Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizminin bir birey, grup, ideoloji, sosyal sözleşme ya da kuruma yönelik negatif duygu ve algılar, güvensizlik ve hayal kırıklığıyla karakterize edilmekte olan genel ya da özel bir tutum olduğu söylenebilir (Brandes, 1997).

İşler ve çalışma ortamlarının değişime uğrayan doğalarının, özellikle de psikolojik sözleşmelerde ihlal oluşmasının, örgüt çalışanlarının sinizme maruz kalmalarında ve güvensizlik duygularında önemli bir etkisinin bulunduğu ifade edilmektedir. Dean ve arkadaşları (1998) tarafından yapılan araştırmada, çalışan sinizmi;

- ☐ Örgütlerin yeterince dürüst olmadıklarına yönelik inançlar,
- ☐ Örgüte yönelik olumsuz etkiler,
- ☐ Duygu ve inançlarla tutarlı şekilde örgütlere karşı aşağılayıcı ve eleştirel tutumlar gösterme eğilimi, insanların görev yaptıkları örgütlere karşı üç boyuttan meydana gelen negatif bir tutum şeklinde ifade edilmektedir. Çalışan sinizminin, yoğun çalışma süreleri, işlerin yoğunlaştırılması, etkili olmayan liderlik ve yönetim, örgütsel yapılarda yeni anlaşmalar ve organizasyonlarda devamlı küçülme yaşanması neticesinde personel-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma olarak önerildiği görülmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006).

Psikolojik sözleşmedeki yükümlülükler yerine getirildiğinde, örgüt çalışanları işverenlerinin kendilerini önemseydiğini düşünürler. Bundan dolayı, örgüt çalışanları söz konusu ilişkilerini devam eden bir olgu şeklinde görmeye başlarlar. Aksi halde psikolojik sözleşme yükümlülüklerinin yerine getirilmediği durumlarda, örgüt çalışanları işverenlerinin ilişkiye olan bağlılıklarını gözden geçirmeye başlamakta ve geçici bir ilişkinin varlığına inanmaktadırlar (Lester, Kickul ve Bergmann, 2007).

2.11.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Wanous, Reichers ve Austin (1994), örgütsel değişim sinizminin bir tutum olduğuna vurgu yapmalarına karşın, tanımlamalarını iki inanç bağlamında yapmaktadırlar. Bunların ilki; örgütsel sinik bireyler, kendi çerçeveleri içerisinde, geleceğe yönelik değişim çabası bağlamında karamsarlık gösterirler. İkincisi ise, değişim ajanlarının tembel ya da yetersiz olduğunu düşünürler. Bunun yanında Vance ve arkadaşları (1996); örgüt çalışanlarının koşulların daha iyi olabileceğine dair inançlarına, değişim çabasının başarılı olamama olasılığının yüksek olduğuna, değişimlerin gerçekleşmemesinin sebeplerinin kişinin haricindeki nedenlerden (teknolojik eksiklikler, örgüt yöneticileri, insan doğası, vb.) kaynaklanmakta olduğuna odaklanmaktadırlar.

Anderson ve Bateman tarafından yapılan kavramsallaştırma, duygulanım ve inanç faktörlerini içermesinden dolayı tutumun klasik kategorizasyonuna en yakın olanı kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra teorik modeller içerisinde, sinik davranışlar sergileyen bireylerin davranışlarının birçoğu, esasında sinizm olgusunun bir parçası olmaktan ziyade sinizmin bir sonucu olarak kabul görmektedir. Son olarak, Goldner, Ference ve Ritti (1977) tarafından öne sürülen kavramsallaştırma benzer biçimde inançlara odaklanmaktadır. Alaycı bilginin, örgütsel yapıların görünüşte özgecil eylemleri ya da prosedürlerinin yalnızca örgüt içerisindeki yerleşik hiyerarşi ve otorite ilişkisini muhafaza etmeye hizmet ettiği düşüncesinden kaynaklandığını dile getirmektedirler (Brandes, 1997).

Örgütsel sinizm, örgüt çalışanlarının görev yaptıkları kurumlara karşı negatif tutumlar sergilemeleri olarak ifade edilmektedir. Temel inanç, dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi ilkelerin; liderliğin kişisel menfaatlerini ilerletebilmek için feda edildiği ve bu durumun da gizli güdüler ile aldatma odaklı davranışlara sebebiyet verdiği algısıdır (Abraham, 2000).

Örgütsel değişim sinizmi iki unsurdan meydana gelmektedir. Bu unsurların ilki değişimin gereksiz olduğu inancı ve ikinci unsur, değişime yönelik faaliyetlerin başarısız olmasının sorumluluğunun genel olarak örgüt yönetimlerine yüklenmesidir. Örgütsel sinizme ilişkin araştırmaların yakın tarihte başladığı dikkat çekerken bu kavramın şüphecilikten ayrı tutulması gerekmektedir. Şüpheciler, başarılı olma olasılığına şüpheyle yaklaşırlar fakat yine de olumlu değişimlerin ortaya çıkacağına dair umutsuzluğa kapılmazlar. Diğer taraftan sinik kişiler, tekrarlanan başarısızlık geçmişlerinden dolayı değişimlerin başarılı olacağı hususunda oldukça kötümser tutumlar sergilerler. Hem sinik bireyler hem de şüphecilerin değişimin başarısı ile alakalı endişe taşıdıkları görülürken, bu iki grup arasındaki farkın, yönetim katmanlarının değişim güdülerine ilişkin tutumlarında yattığı ifade edilmektedir (Brown ve Cregan, 2008).

2.11.5. Mesleki Sinizm

Dean ve arkadaşları (1998) bu sinizm türünün sinizme yönelik gerçekleştirilen ilk araştırmalarda (polis sinizmi), ortaya çıktığını belirtmektedirler. Esasında, mesleki sinizmin örgütsel sinizmden doğduğu düşünülmektedir. Mesleki sinizmde işlerin içeriği, örgütsel sinizmdeyse işlerin bağlamı ön plandadır. Mesleki sinizm günümüzde hizmet çalışanları ile rol çatışması ve rol belirsizliği altında ilişkilendirilmektedir. Bu sinizm türünün aynı zamanda tükenmişlik ile ilişkili olduğu görülmektedir. Çağrı merkezlerinde

görev yapan çalışanlarda da mesleki sinizm görülebilmektedir. Bunun nedeni çağrı merkezlerindeki çalışanların, müşterilere etkili hizmet verme gereksiniminin yanında sürekli yüksek performans baskısına maruz kalmalarıdır. Bu durum rol çatışmalarına neden olabilmektedir. Mesleki sinizmin istikrarsız olabileceği öne sürülse de literatürde bu iddiayı destekleyebilecek bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bunun yanında, mesleki sinizmin, sonucu gerçekçilikle neticelenen öğrenme süreçlerinde sadece bir adım olduğunu öne süren araştırmalar da bulunmaktadır. Bu durum, bağlam değişikçe sinizmin de değişiklik gösterebileceğini desteklemektedir (Delken, 2004).

Mesleki sinizmle ilgili ampirik bir çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bu çalışma spesifik bakımdan, polis departmanı ve araştırma görevlilerini kapsamaktadır. O' Connel, Holzman ve Armandi (1986), görev süreleriyle örgütsel sinizm arasındaki bağıın doğrusal olmadığını tespit etmişlerdir. Bu bağlamda dokuz yılın altında ya da on beş yılın üzerinde mesleki tecrübesi bulunan memurların örgütleri hakkında daha düşük sinizme sahip oldukları gözlenmiştir (Brandes, 1997). Wanous, Reichers ve Austin (1994) tarafından yapılan çalışmada üretim fabrikalarındaki sinik çalışanların işlerinden daha az memnun oldukları, örgütsel bağlılıklarının yüksek olmadığı ve daha yoğun negatif duygusallık taşıdıkları ortaya çıkarılmıştır (Brandes, 1997).

2.12. Örgütsel Sinizm Teorileri

Literatürde örgütsel sinizm kavramının açıklanmasına ilişkin birtakım teorilerin bulunduğu göze çarpmaktadır. Bu teorilerden sıklıkla kullanılan; beklenti teorisi, atıf teorisi, tutum teorisi ve sosyal değişim teorisi konuları ayrı başlıklar altında ayrıntılı şekilde ele alınmıştır.

2.12.1. Beklenti Teorisi

İlk olarak Victor Vroom (1964) tarafından oluşturulmuş olan ve sonraki dönemlerde bireysel beceri ve yeteneklerin payını göz önünde bulundurmak, memnuniyet ve performans seviyeleri arasında bulunan ilişkileri dahil etmen ve önceki ilişki ve etkileşimlerin beklenti üstü etkisini tanımlayabilmek adına Porter ve Lawler (1968) tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırmalarla geliştirildiği görülen bu teori, gereksinimlerden öte sonuçlara odaklanmaktadır. Beklenti, örgüt çalışanlarının kendi adlarına sergiledikleri çabaların belli başlı beklentiler doğuracağına ya da kişilerin becerilerinin onları hedeflerine ulaştıracağına yönelik inançları olarak tanımlanmaktadır. Vroom, beklenti kavramını bir eylem-sonuç ilişkisi şeklinde tanımlarken, beklentiği 0 ile

1 arasında değişim gösteren değerlerle ifade etmektedir. Başka bir deyişle, bir bireyin motivasyonu 0 (beklenti yok) ve 1 (tam beklenti) arasında değişim göstermektedir. Bu durum çalışanların, emeklerinin belli bir sonuca varacağına inanıp inanmamaları ile ilgili olduğu ifade edilmektedir (Lloyd ve Mertens 2018).

Örgüt ve işletmelerde sinizme yönelik olarak gerçekleştirilen araştırmalarda, beklenti teorisine ilişkin terimlerle ifade edilen tanımların kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, Wanous, Reichers ve Austin (1994), sinizm olgusunun gelecek dönemlerde değişime yönelik emeklerin başarılı olmayacağı inancını içermesinden dolayı örgütsel değişime yönelik sinizmin beklentiler çerçevesine uyduğunun altını çizmektedirler. Wanous ve arkadaşları; örgütsel sinizme sahip örgüt çalışanlarının, karamsar beklentilere sahip olmalarının yanında motivasyon ya da etkili değişiklikler yapabilme becerisinden yoksun olmalarından sorumlu gördükleri bireyleri suçlamaları gerektiğine vurgu yapmaktadırlar. Bu araştırmacılar örgütsel sinizmin; değişime yönelik çalışmalardan sorumlu olan bireylere, yetersizlik ya da tembellik biçimindeki negatif bireysel özellikleri atfeden bireylerden ötürü oluştuğunu ifade etmektedirler. Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yapılan tanımlamada da bireylerin beklentilerine odaklanıldığı görülmektedir. Bu araştırmacılar sinizm kavramını genel olarak Amerikan toplumundaki yaygınlık açısından ele almışlar ve sinizmin aşağıda sıralanan koşulları gerektirdiğinin altını çizmişlerdir.

- (1) Toplumlar, kurumlar, yetkililer ve geleceğe yönelik beklentilerle genellenen, kendisi ya da başka bireylerden gerçekçi olmayan yüksek beklentilerin formülasyonu.
- (2) Kendisi ya da başka kişilerde hayal kırıklığı deneyimi.
- (3) Hayal kırıklığı, ihanet (Brandes, 1997).

2.12.2. Atıf Teorisi

Beklenti çerçevesinin geliştirilmesiyle birlikte, sinizm araştırmaları ve bilhassa örgütsel değişime yönelik olarak sinizm üzerinde yoğunlaştığı görülen araştırmaların önemli düzeyde atıf teorisine dayandığı dile getirilmektedir. Bu teori özellikle, belli başlı olay ya da durumlar için nedenselliğin anlaşılmasıyla, belli sonuçlara yönelik sorumlulukların değerlendirilmesiyle ya da söz konusu olay ve durumlara dahil olmuş kişilerin değerlendirilmeleriyle alakalı olabilmektedir. Bu teori doğrultusunda nedensel değerlendirmeler ile alakalı atıflar; şaşırtıcı, beklenmedik ya da karmaşık olay ve durumlar için açıklamalar geliştirilmesini içerir. Nedenselliğin değerlendirilmesindeki mühim bir nokta, belli olaylar ve belli unsurların varlığı olmaksızın gerçekleşip

gerçekleşmeyeceğinin ortaya konmasını içermektedir. Sorumlulukla alakalı atıflar, baskın aktörlerin farklı davranışlar sergileyerek farklı sonuçlara ulaşım ulamayacaklarına yönelik hususlara odaklanmaktadır. Bunun yanı sıra, farklı davranışlar sergilemek aynı sonuçların doğmasını sağlayacak olsa dahi, sorumluluğun genel olarak liderliği üstlenmiş olan kişilere atfedildiğini de dile getirmek gerekir. Buna ilaveten, kişisel niteliklerin atıfları, kişilerin durum ve zamanlarına göre genellenmekte olan niteliklerini ortaya koyma süreçlerinde ırk, cinsiyet, kültürel durumlar, görünüş ya da görülebilen davranışlar biçimindeki bireysel niteliklere vurgu yapmaktadır (James, 2005). Dean ve arkadaşları (1998) tarafından örgütsel sinizmin bir tutum şeklinde kavramsallaştırılmasına Weiner (1985) tarafından öne sürülen sosyal davranışa yönelik atıfsal teori bağlamında ele alındığında iyi sonuçlar verdiği görülmektedir. Örgütsel sinizmin Örgütsel yapılardaki istenmeyen olay ve durumların niteliksel analiziyle bağlantılı olduğunu söylemek mümkündür. Bu ifadeyi destekleyen birtakım araştırmaların bulunduğu görülmektedir. Reichers ve arkadaşları (1997) tarafından değişim girişimlerinin neden sonuç vermediğinin tespit edilmesi amacıyla yaptıkları araştırmada, Midwestern'de yer alan büyük bir fabrikada görev yapan çalışanlar ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda sinik personellerin, başarısızlıklarını, beceri eksikliklerinden ve örgüt yönetimlerinin çaba eksikliğinden kaynaklı olarak gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Reichers ve arkadaşları nedenselliğe yönelik yargıları özel olarak ölçememiş olsalar da; çalışan kişilerdeki sinik tutumların, olumsuz işlere yönelik olay ya da durumların sonrasında belli başlı sorumluluk atıfları ile alakalı olduğuna vurgu yapmışlardır. Weiner' e (1985) göre, olumsuz olay ya da durumların sonrasında kişiler bu olaylara yönelik algılarına dayalı olarak nedensel atıflara başvurabilmektedirler. Bu atıflar, belli duygulara (öfke ya da sempati vb.) sebebiyet veren sorumluluk yargılarıyla umut gibi yanılgılara neden olan beklentilerle neticelenmektedir. Bu duygular ya prososyal davranışlara ya da antisosyal davranışlara neden olmaktadır (Eaton, 2000).

2.12.3. Tutum Teorisi

Tutumlara ilişkin olarak oldukça kapsamlı araştırmaların yapıldığı görülse de, üzerinde mutabık kalınmış bir tanımlamanın bulunmadığı dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra teorisyenlerin pek çoğu; değerlendirme unsurunun tutumların temelini veya baskın bir yanını teşkil ettiği, tutumların bellek içerisinde temsil edildiği ve bunların duygusal, bilişsel ve davranışsal öncüllerinin, neticeleri gibi ayırt edilebildiği hususunda görüş birliğine vardıkları anlaşılmaktadır. Eleştiri ve temsil, tutumların ne şekilde

meydana geldiğini ve depolandığını açıklayabilmek için kullanılır. Eagly ve Chaiken (1992), insanların bir varlığa eleştirel yanıtlar öne sürene dek tutumların ortaya çıkmadığını ve bunların bir defa oluştuktan sonra itirazla karşı karşıya kalındığında eleştirel reaksiyonlara neden olduğunun altını çizmişlerdir. Örgütsel sinizme yönelik olarak yürütülmüş olan araştırmaların önemli bir çoğunluğu, yapıyı olumsuz bir tutum şeklinde tanımlamakla beraber, belli araştırmalar genel itibarı ile tutumlarla bağlantılı birtakım bileşen ve nitelikleri açık bir şekilde ele almıştır. Dean ve arkadaşları (1998), örgütsel sinizm kavramını; duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenlerden meydana gelen bir tutum şeklinde ifade etmişlerdir. Kavramsallaştırmaları, genel örgütsel sinizmin anlaşılmasını ve konuya ilişkin teorik bir çerçevenin oluşturulmasını sağlaması bakımından mühim bir araştırma olarak görülmektedir (James, 2005).

2.12.4. Sosyal Değişim Teorisi

Blau (1964) tarafından geliştirildiği görülen bu teoride, sosyal değişimler karşısında insan davranışlarının açıklanma çabası ön plana çıkmaktadır. Bu teori, örgütsel yapılarda ortaya çıkan davranışların anlaşılmasına ilişkin etkili kavramsal paradigmlar içerisinde gösterilmektedir. Sosyal değişim teorisindeki esas ilke ‘karşılıklılık ilkesi’ olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ilke doğrultusunda, bir bireye yönelik pozitif bir davranış sergilenmesi karşılığında, bu birey için henüz belirlenmemiş pozitif bir davranış sergileme yükümlülüğünün doğduğu ifade edilmektedir (Bahar, 2019).

Reichers, Wanous ve Austin (1997), örgütsel değişime dair çabaların sinizm için uygun hedef olduğunun altını çizmektedirler. Spesifik olarak, sinizm kavramını, değişimin gereksiz oluşu ve değişimi kolaylaştıracak unsurların negatif atıflarından meydana gelen bir tutum olarak ifade etmektedirler. Benzer biçimde, Vance, Brooks ve Tesluk tarafından örgütsel sinizm kavramının, çalışma sahalarında çözülebilir problemlerin kişilerin kontrolü dışında bulunan faktörlerden dolayı çözülmeyeceğine yönelik öğrenilmiş bir inanç şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Örgütsel değişimle alakalı sinizm olgusunun örgütsel değişim çabalarına olduğu gibi belli bir hedefi bulunmaktadır fakat bu durum diğer sinizm türlerine engel teşkil etmemektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Bunun yanında Reichers ve arkadaşları, sinizmi yönetebilmek adına bireyleri, kendilerine etki eden kararlara dahil etme, örgüt yönetimlerinin güvenilirliklerini artırma ve şaşırtıcı nitelikli değişimleri asgari düzeyde tutabilme çabasını ihtiva eden belli başlı önerilerde bulunmuşlardır. Özetlersek, araştırmacılar sinizm kavramını birtakım teorik

pencerelerden bakarak ele almışlar ve sinizme yönelik olarak bireyler, toplumsal kurumlar, bireylerin meslekleri, üst düzey örgüt yöneticileri ve örgütsel değişime dair çabalar dâhil olmak kaydıyla belli başlı hedeflere vurgu yapmışlardır (Dean ve diğerleri, 1998).

2.13. İlgili Araştırmalar

2.13.1. Yurt içinde Yapılan Araştırmalar

Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak (2021) ortaklığı ile konu hakkında yapılmış olan çalışmada ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda öğretmen bireylerin örgütsel adalet algıları ile eğitim kurumu yöneticilerinin başvurdukları politik davranışların öğretmen bireylerin örgütsel sinizm seviyelerine olan etkilerinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örnekleme, 1948 sınıf öğretmeni içerisinde küme örnekleme yoluyla seçildiği görülen 614 sınıf öğretmeninden oluşturulmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri düşük, örgütsel adalet algı düzeyleri ise yüksek bulunmuştur. Bunun yanı sıra öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ve eğitim kurumu yöneticilerinin başvurdukları idealize edilmiş etki ve baskı davranışları hakkındaki düşüncelerinin örgütsel sinizm seviyelerinin hemen hemen %41'lik kısmını yordadığı görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile eğitim kurumu yöneticilerinin başvurdukları idealize edilmiş etki davranışları öğretmen bireylerin örgütsel sinizm seviyelerini olumsuz şekilde yordamaktayken, eğitim kurumu yöneticilerinin kullanmakta oldukları baskı davranışları olumlu yönlü yordadığı tespit edilmiştir.

Dağ (2020) aracılığıyla Ankara merkez ilçe sınırlarında görev yapan 101 eğitim kurumu yöneticisi ve 660 öğretmenin katılımıyla konu hakkında bir araştırma yürütüldüğü görülmektedir. Araştırma kapsamında katılımcı bireylerin tercih ettikleri felsefi yaklaşımlar ve okul iklimiyle öğrencilerin ortaya koydukları davranışları kontrol edebilme kabiliyetleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda ortaya çıkan sonuçlara göre okul ikliminin destekleyicilik, sınırlayıcılık ve yönlendiricilik gibi alt boyutlarıyla öğrenci davranışlarını kontrol edebilme eğilimleri arasında olumlu ve düşük seviyeli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Okul ikliminin samimiyet boyutuyla öğrenci davranışlarını kontrol edebilme eğilimi arasındaysa herhangi bir ilişkinin bulunmadığı sonucu elde edilmiştir. Okul

iklimine ait sınırlayıcılık ve yönlendiricilik alt boyutlarının öğrenci davranışlarını kontrol edebilme eğilimiyle olumlu yönlü bir ilişkiye sahip olduğu gözlenmiştir.

Afat ve Arslan (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin informal iletişim seviyelerinin örgütsel sinizmle olan ilişkisinin belirlenmesi ve bununla birlikte öğretmenlerin informal iletişimle örgütsel sinizm seviyelerinin belli başlı demografik değişkenler bağlamında farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın neticesinde örgütsel sinizm söz konusu değişkenler açısından farklılık göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin düşük çıktığı görülmüştür.

Türkdoğan (2019) öğretmen görüşleri doğrultusunda öğretmenlerin yaratıcı düşünme becerileriyle okul iklimi hakkındaki algılarının karşılaştırmasını yapmıştır. Araştırmadan çıkan sonuçlara göre öğretmenlerin işbirlikçi, samimi ve umursamaz davranışlar sergileme eğilimini taşıdıkları tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bir başka sonuç ise eğitim kurumu yöneticilerinin destekleyici, kısıtlayıcı ve emredici davranışlar gösterme eğiliminde bulunduklarıdır.

Korkut (2019)'un konu hakkında yaptığı araştırmasında ilkokullarda görevli öğretmenlerin algıları doğrultusunda, örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet arasındaki muhtemel ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın neticesinde örgütsel sinizm algı seviyesinin düşük olduğu, cinsiyet bağlamında herhangi bir farklılık görülmediği, çalışma süreleri, eğitim seviyeleri ve branşlar bakımından belli başlı farklılaşmaların tespit edildiği ifade edilmiştir. Ayrıca örgütsel mutlulukla örgütsel sinizm arasında ise orta seviyeli olumsuz bir ilişkinin bulunduğu, ortaya çıkan etki üzerinde örgütsel adalet unsurunun aracılık rolünü üstlendiği, buna karşın söz konusu aracılık etkisinin orta seviyeli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Göksal (2018) tarafından yapıldığı görülen araştırmasında öğretmen algıları doğrultusunda okul iklimi ile tükenmişlik arasında bulunan ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmaya İstanbul'a bağlı Sultangazi ilçe sınırlarında görev yapmakta olan matematik öğretmenleri dâhil edilmiştir. Araştırma neticesinde katılımcı öğretmenlerin okul iklimi ile ilgili algılarıyla yine katılımcıların tükenmişlik algı düzeyleri arasındaki ilişkiler araştırılmış, destekleyici yönetici davranışlarının bulunduğu eğitim kurumlarında öğretmen bireylerin duygusal tükenmişlik seviyelerinin düştüğü sonucu elde edilmiştir. Eğitim kurumu yöneticilerinin daha fazla destekleyici davranışlar sergiledikçe, öğretmenlerin işbirlikçi tutumlar sergileme eğilimlerinde gözle görülür bir artış meydana geldiği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra açık iklim özelliğine sahip eğitim kurumlarında öğretmen bireylerin tükenmişliğe maruz kalmadıkları, kapalı iklimin

egemen olduğu kurumlardaysa öğretmenlerin umursamaz davranışlar gösterme eğilimini taşıdıkları ifade edilmiştir.

Tazegül Aydın (2017) tarafından öğretmenlerin katılımı ile konu hakkında bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Ankara'ya bağlı Altındağ ilçe sınırlarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri alınarak, elde edilen verilerin analizleri yapılmıştır. Araştırmanın neticesinde katılımcıların örgütsel sinizm seviyelerinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda düşüklük arz ettiği, cinsiyetleri bakımından herhangi bir farklılığın görülmediği, öğretmenlerin branşları bakımındansa sinizm seviyelerinde farklılıkların bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen bir başka bulguya göre ortaokulda görevli öğretmenlerin, ilkokulda görevli öğretmenlere nazaran bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bakımdan daha yüksek seviyeli sinik tutumlara sahip oldukları tespit edilmiştir. Bununla beraber örgütsel sinizmle örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde olumsuz bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Dilbaz Sayın (2017) tarafından yapıldığı görülen araştırmadaysa okul ikliminin öğretmenlerin performans düzeylerine olan etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda elde edilen verilerin analizi yapılmış, bu analizler neticesinde okullardaki iklimin öğretmenlerin sergileyecekleri performans seviyesi üstünde pozitif bir etkisinin bulunduğu gözlenmiştir. Bunun yanında söz konusu bu araştırmadan elde edilen bir başka sonuçsa, eğitim kurumlarında çalışan bireylerin okul iklimi hakkındaki algı düzeylerinin artışın okulun genel performans düzeyini de artırmakta olduğudur. Araştırma sonuçlarına bakıldığında okul ikliminin öğretmen performansları üstünde olumlu yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğunun saptandığı dikkat çekmektedir. Okul iklim algılarını pozitif bir şekilde geliştirmekte olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki performans seviyelerinin de yükseklik arz ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Canlı (2016), öğretmen görüşleri doğrultusunda eğitim kurumu yöneticilerinin öğretmenlere güvenleri ile okul iklimi arasında bulunan muhtemele ilişkileri tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmaya Adıyaman merkez ilçe sınırında görev yapan 3365 öğretmenin katılımı sağlanmıştır. Araştırma neticesinde katılımcıların okul iklimi hakkındaki görüşlerinin genel olarak yüksek olduğu gözlenmiştir. Bunun yanında okul ikliminin bütün boyutlarında benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Diş (2015) aracılığı ile konuya ilişkin olarak ortaokulda görev yapan öğretmenlerin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın sonucunda,

öğretmen algılarına göre eğitim kurumu yöneticileri tarafından kullanılmakta olan güç kaynaklarının örgüt iklimi ile olumlu yönde bir ilişki barındırdığı sonucu elde edilmiştir.

Varlı (2015) tarafından konu hakkında yürütülmüş olan çalışmada 442 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmada öğretmen görüşleri doğrultusunda eğitim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile okul iklimi arasında yer alan olası ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu çalışmada Örgütsel İklim Betimleme Ölçeğinden (Hoy vd., 1991) yararlanılmıştır. Araştırma neticesinde demokratik liderlikle destekleyicilik arasında olumlu yöne sahip anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Otokratik liderlikle destekleyicilik arasındaysa olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir.

Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz (2014) tarafından gerçekleştirildiği görülen çalışmada, örgütsel sinizmle okul kültürü/okul başarısı arasında olumsuz bir ilişkinin varlığı saptanırken, okul kültürüyle okul başarısı değişkeni arasında olumlu bir ilişkinin varlığına rastlanmıştır.

Cemaloğlu, Kalkan, Dağlı ve Çilek, (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada eğitim kurumu yöneticilerinin mizahi davranışlarıyla öğretmenlerin mobbing ve örgütsel sinizm durumuna maruz kalma seviyeleri arasındaki ilişkiler eğitim kurumu yöneticilerinin algıları doğrultusunda saptanmak istenmiştir. Araştırmaya Ankara'ya bağlı Yenimahalle ilçe sınırlarında yer alan resmi eğitim kurumlarında görevli 550 öğretmen ve yönetici içerisinde tesadüfi örneklemeyle seçilmiş olan 232 kişinin katılımı sağlanmıştır. Araştırma verilerinin analizi betimsel istatistiklerle gerçekleştirilmiştir.

Yetim ve Ceylan (2011) tarafından konu hakkında yapılmış olan araştırmada ilköğretim kademesindeki eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının seviyesi araştırılmıştır. Belli başlı değişkenler bağlamında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığının saptanması hedeflenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme oranlarının çok daha yükseklik arz ettiği belirlenmiştir. ÖVD ve örgütsel sinizmin birtakım değişkenler bağlamında farklılık gösterdiğinin ve ÖVD ile örgütsel sinizmin arasındaysa düşük seviyeli ve olumsuz bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Kalağan'ın (2009) sinizme yönelik olarak gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında Akdeniz Üniversitesi bünyesinde 50/d kadrosu kapsamında görevli olan 214 araştırma görevlisinin görüşleri alınmıştır. Araştırma verilerinin analizi sonucunda katılımcıların en yoğun şekilde bilişsel boyutta sinizme maruz kaldıkları gözlenirken en düşük sinizmi duyuşsal boyutta yaşadıkları tespit edilmiştir.

2.13.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Nemr ve Liu (2021) tarafından yürütülmüş olan araştırma kapsamında etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasında yer alan muhtemel ilişkilerin araştırılması istenmiştir. Bu ilişki bağlamında örgütsel sinizmin düzenleyici etki yapıp yapmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Mısır Sohag Üniversitesi bünyesinde görev yapmakta olan akademisyenlerin katılımları sağlanmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm olgusunun etik liderlik ve örgütsel vatandaşlığa etkide bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca sinizm seviyesi yüksek olan bireylerin sinizm seviyesi düşük olanlara nazaran söz konusu ilişkiyi daha zayıf yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Vu (2020) tarafından yapılmış olan araştırmada resmi ilkokullar bünyesinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticileri arasındaki bireylerarası ilişkilerin örgütsel değişim bakımından incelemesi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, doğası gereği paylaşımcılığı daha fazla özümsemiş liderlik tarzlarının genellikle eğitim kurumlarındaki iş birliği ve dayanışma düzeyini artırdığı, sinizmi azaltıcı bir etki yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hulvershorn ve Mulholland (2018) tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırmada pozitif okul ikliminin yaratılmasına giden yolda sosyal duygusal öğrenme becerileri uygulama programlarının etkililiğine yönelik incelemeler yapılmıştır. Araştırma neticesinde pozitif okul iklimi oluşturulmasında sosyal duygusal öğrenme programlarının bir hayli etkili olduğunun tespiti yapılmıştır.

Yang vd. (2020) tarafından yapılmış olan araştırmada okul çağında sosyal duygusal öğrenme programlarının pozitif okul iklimi yaratma sürecindeki zorbalıkların önüne geçilmesindeki etkisi ele alınmıştır.

Gao, vd., (2020) ortalığı ile gerçekleştirilmiş olan çalışmada öğrencilerin kişisel gelişim süreçleri zihinsel, psikolojik ve fizyolojik bakımdan masaya yatırılmıştır. Çalışma kapsamında eğitim faaliyetlerinin öğrenci merkezli olması gerektiği, öğrencilerin gelişim ve kişilik özellikleri doğrultusunda yaratıcı yönlerinin geliştirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Çalışma sonucunda pozitif okul iklimi yaratılmasının öğrencilerin yaratıcılıkları üstünde direkt bir etkisinin bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Vermeulen ve diğerleri (2020) tarafından yürütülmüş olan çalışmada öğretmen algıları doğrultusunda eğitim kurumu yöneticilerinin liderlik stilleri, lider-üye etkileşimleri ve okul iklimi arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında 597 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma neticesinde katılımcı öğretmenlerin algıladıkları yönetici liderlik stilleriyle okul iklimine

ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, liderlik stilleri ve okul iklimi ilişkilerinde lider-üye etkileşimlerinin aracı rolünün bulunduğu tespit edilmiştir.

Clemens ve diğerleri (2018) tarafından gerçekleştirildiği görülen bir diğer çalışmada eğitim kurumlarında lider-üye etkileşimlerinin örgütsel davranış türlerine olan etkilerinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Çalışma sonucunda lider-üye etkileşimlerinin iş doyumuna ve iş bırakma niyetine doğrudan etkide bulunduğu, bu bağlamda lider-üye etkileşimlerinin diğer örgütsel davranış türleriyle yakın ilişki içerisinde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Stillman vd. (2018) tarafından yapılan araştırmada duygusal zekayı merkez noktaya alan eğitim kurumlarının pozitif okul iklimi yaratmadaki etkililiğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Nandedkar ve Brown'ın (2017) konuyla ilgili olarak yürütmüş oldukları çalışmada örgütsel yapılarda lider-üye etkileşimleriyle örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında perakende sektöründe faaliyet göstermekte olan işletmelerde görevli 216 kişinin görüşleri alınmıştır. Araştırma neticesinde lider-üye etkileşimleri ile örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Reynolds ve arkadaşları (2017) tarafından yürütülmüş olan araştırma sonucunda okulla özdeşim kurmanın okul iklimi ve akademik başarı arasındaki ilişkiler üzerinde önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Ebeveyn desteği ve sosyoekonomik etkenlerle birlikte akademik başarıda okul ikliminin etkisinin azımsanmayacak kadar büyük olduğu ifade edilmiştir.

Berkowitz ve arkadaşları (2017) sosyoekonomik koşulların akademik başarı üstündeki etki düzeyine odaklanmış olan konuyla ilgili bir çalışma yürütmüşlerdir. Bu araştırma kapsamında sosyoekonomik koşulların akademik başarı düzeyi üstündeki etkisi alınmış ve 78 makaleden meydana gelen araştırma sonuçları derlenerek, pozitif okul ikliminin, düşük sosyoekonomik geçmişin akademik başarıya olan negatif etkilerini düşürdüğü neticesine varılmıştır. Öğrencilerin okula olan bağlılıkları ve akademik başarılarında da okul ikliminin önemli etkilerinin bulunduğu ifade edilmiştir.

Spicer (2016) tarafından konuyla ilgili yapılan bir diğer araştırmada eğitim kurumlarındaki yöneticilerin davranışlarının okul iklimine olan olası etkilerinin tespit edilebilmesi adına farklı okul türlerinden seçilmiş olan eğitim kurumu yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma neticesinde öğretmenlerin öğrenci

davranış ve algılarında oluşturdıkları değişimle eğitim kurumu yöneticilerinin öğretmen algı ve davranışlarında oluşturdıkları algının aynı seviyede olduğu sonucu elde edilmiştir.

Rabie, Karimi ve Sadigh (2016) tarafından dönüşümcü liderlik tarzıyla örgüt kültürü olgusunun örgütsel sinizme yönelik etkilerinin incelemeleri yapılmıştır. Araştırmanın neticesinde dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizme herhangi bir etkisinin bulunmadığı, örgüt kültürüyle örgütsel sinizm arasında olumsuz bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Yang (2015) yaptıkları araştırmada sosyal duygusal öğrenme becerileri temelli eğitim kurumlarında öğrenci-öğrenci ve öğrenci-öğretmen ilişkilerinin ele alındığı gözlenmektedir. Öğrenciler arasındaki ilişkilerin iyi olması ve öğrenci öğretmen ilişkilerinin destekleyici olmasının pozitif okul iklimi yaratmanın gereklilikleri arasında yer aldığı ifade edilmiştir.

McCormick vd. (2015) tarafından yürütülmüş olan araştırma sonucundaysa sosyal duygusal öğrenme programlarının sınıf iklimine pozitif bir etki yaptığı sonucu elde edilmiştir. Jennigs (2003) tarafından yapılan araştırmada okul iklimi bileşenleri arasında bulunan öğrenciler arası ilişkilerin sosyal duygusal öğrenme becerileri ile pozitif bir ilişkiye sahip olan akademik başarıya pozitif yönlü etkilediğine vurgu yapılmıştır.

Duff (2013) tarafından yapılmış olan bir başka araştırmadaysa, önceden belirlenmiş olan eğitim kurumlarındaki öğretmen ve yöneticilerin okul iklimine ilişkin algıları arasındaki olası farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma neticesinde eğitim kurumlarının genelinde öğretmen ve yönetici algılarında farklılık bulunduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra araştırma kapsamındaki okulların tamamındaki öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı seviyelerinin yöneticilerden daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Hopson & Lee, (2011) tarafından konu hakkında yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin öğrencilerine destekte bulunmaları ve bu bağlamda oluşan pozitif okul ikliminin öğrencilerin okula bağlılık geliştirmelerini kolaylaştıracağı, bunun yanında öğretmenlerine karşı koyma, akran zorbalığı ve okulu bırakma biçimindeki sorunlu davranışlarını önemli düzeyde bertaraf edeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Fultz (2011) tarafından eğitim kurumlarındaki olumlu iklimlere okul yöneticilerinin etki düzeyinin saptanmasını amaçlayan bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı, bu araştırmadan elde ettiği verileri Ulusal Eğitim İstatistikleri Merkezi'nden almış olduğu verilere dayanarak analiz etmiştir. Araştırma neticesinde öğrencilerin

akademik başarı seviyelerindeki yükselmenin eğitim kurumu yöneticilerinin ağısal liderlik davranışlarıyla olumlu yönlü anlamlı ilişkisi belirlenmiştir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bir diğer mühim sonuç ise öğretmenlerin okullarındaki iklime yönelik algılarıyla eğitim kurumu yöneticilerinin katılıma yönelik tutumları arasında tespit edilmiş olan olumlu yönlü anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Cohen vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada, okul iklimiyle bağlantılı olarak öğretmen eğitimleri, okul politikaları ve okul gelişiminin beraber ele alındığı görülmektedir. Bu araştırmada pozitif okul ikliminin öğretmenler ve öğrencilerin okula devamında, öğrencilerin okullarındaki başarısında, okullardaki şiddet içerikli olayların azalmasında ve öğrencilerin sağlıklı gelişimlerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Chen ve Huang (2007) tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırmada örgüt iklimi ve örgütsel yapı gibi unsurların bilgi yönetimine olan muhtemel etkilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Örgütsel yapının bütünleştirme, merkezîleşme ve standartlaştırma boyutları kapsamında ele alındığı görülmektedir. Araştırmanın neticesinde, örgütsel yapıya ait alt boyutlar arasında yer alan formal ve merkeziyetçi yapılarda azalma oldukça sosyal etkileşimlerin artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Blum (2005) tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırmada olumsuz okul ikliminin okullardaki şiddet içerikli davranış ve tutumlarında artmasında etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra okul iklimini pozitif hale getirmenin okullarda yer alan bileşenlerin tamamının gayretleri ile mümkün olabileceğinin altı çizilmektedir.

James (2005) tarafından konu özelinde gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerdeki örgütsel sinizm algılarının eğitim kurumlarındaki çalışanların stres ve iş uyumsuzluk düzeylerini yükselttiği ve örgütsel sinizmin öğretmen bireylerin tükenmişlik seviyeleri üstünde oldukça güçlü bir etkisinin bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Marshall (2004) tarafından yapılan araştırmada risk grubu içerisinde bulunan öğrenciler için pozitif okul ikliminin koruyucu nitelik taşıdığı tespit edilmiştir. Pozitif okul ikliminin öğrencilerde görülmekte olan duygusal ve fiziksel davranış bozukluklarının azaltılmasında etkili olduğu da araştırmanın bir başka sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Brand vd. (2003) tarafından yapılmış olan araştırmada, öğretmenlerin destekleyici tutuma sahip olmaları, öğrencilerin etkinlik ve faaliyetlere katılım gösterme noktasında istekli olmaları, öğrencilerin birbirleriyle pozitif ilişkiler kurmaları, okul kurallarının açık ve anlaşılır olması, okul düzeni ve disiplini anlamında problem yaşanmaması gibi olumlu okul iklimi özelliklerini öğrencilerdeki ders başarı düzeyini yükselttiği ve okula

adaptasyon sağlanmasını kolaylaştırdığı tespit edilmiştir. Okul ortamlarında öğrenciler, öğretmenler, eğitim kurumu yöneticileri ve diğer personeller sözlü ve sözsüz iletişim yoluyla devamlı birbirlerine etki eden unsurlar olarak ifade edilmektedir. Okullardan beklenen öğrencilerin akademik başarıları düzeylerini yükseltmenin yanında öğrencilerin sosyal, duyuşsal ve davranışsal açıdan da gelişimlerinin desteklenmesidir. Bu durum okul ikliminin önem seviyesini gözler önüne sermektedir. Pozitif okul iklimi öğrenciler adına akademik başarı düzeyinde artış, okul bileşenleri içerisinde olumlu iletişim, okul kurallarına uyum sağlama biçimindeki katkıları sunmaktadır.

Barth'ın (2002) tarafından yapılan araştırmada olumsuz okul iklimi deneyiminin öğrencilerin ileriki yaşantılarında okulu bırakma ve eğitime son verme biçimindeki sonuçlara sebebiyet verdiği tespit edilmiştir.

Pepper'ın (2002) kendi eğitim kurumu yöneticiliği tecrübelerinden hareket ederek gerçekleştirdiği çalışmada otoriter liderlik tarzının okul iklimi üstünde negatif etkilere sebebiyet vereceği ve söz konusu bu etkilerin öğretmen ve öğrenciler için moral bozucu nitelik taşıyacağı sonucuna ulaşılmıştır. Okul ortamlarındaki değişim süreçlerinde ve iyileştirmeye yönelik çalışmalarda eğitim kurumu müdürlerinin rollerinin liderlik ve yönetimden ziyade liderlik ve vizyon olgularına odaklanması gerektiği ifade edilmektedir. Dönüşümcü liderlik ismiyle bilinen bu liderlik tarzında eğitim kurumu müdürlerinin rolleri öğretmen ve öğrencilerin öğrenme süreçlerinin kolaylaştırılması ana hedef olmalıdır. Pepper tarafından öne sürülen bu deneyim neticesinde öğrenciler, öğretmenler, öğrenci velileri ve okullardaki diğer üyelerin katkıları ile benimsenmiş olan liderlik stilindeki değişim, okullarda yer alan bütün bireyler için daha pozitif bir hava yaratılmasında etkili olmuştur.

Mason ve Chuang'ın (2001) konu hakkında yapmış oldukları araştırmada 16 hafta süren bir uygulama ile yaratıcı problem çözme ve öz-yönetim becerilerinin geliştirilmesinin okula karşı negatif tutumların azaltılmasına katkıda bulunduğu tespit edilmiştir.

Soler'in (1999) resmi ortaokullarda görev yapan branş öğretmenleriyle yapmış olduğu çalışmada örgütsel yapı, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkileri ele alınmıştır. Bu bağlamda örgütsel yapı, bürokratik, standartların varlığı ve kurallar olmak sureti ile üç boyut kapsamında ele alınmıştır. Araştırma verilerinin analiz edilmesi sonucunda, örgütsel yapının, iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla olumsuz yönlü bir ilişki içerisinde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Merkezileşme ve standartlaşma seviyesinde azalma

oldukça bağlılık ve iş doyumunun arttığı da araştırmanın bir başka sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Goldfarb (1995) tarafından yapılan araştırmada eğitim kurumlarındaki örgütsel yapı, okul iklimi ve öğretmen doyumu gibi değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma neticesinde, eğitim kurumları arasında okul yapıları bakımından farklılıklar tespit edilmiştir. Buna karşın yapı-iklim ve yapı-doyum arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilemediği ifade edilmiştir.

Smith ve Meier (1994) tarafından yapılmış olan araştırmada, bürokratik yapının resmi eğitim kurumlarının yönetiminde pozitif etkilere neden olabileceği öne sürülmüştür. Bürokratik yapı performans seviyelerinin düşmesine sebebiyet vermemektedir. Tam tersine, eğitim kurumlarında bürokrasinin azalması performans seviyelerinin azalmasına neden olduğu vurgulanmaktadır.

Sutherland (1994) tarafından yapılmış olan araştırma 150 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiş ve okul iklimine yönelik öğretmen görüşlerinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Araştırma neticesinde katılımcılar okul iklimine yönelik belli başlı özelliklerin akademik başarı, karşılıklı saygı, moral, ilgi, özveri ve güven şeklinde sıralandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen bir başka mühim sonuç, okul iklimiyle ilgili öğretmen algılarının genel olarak pozitif bulunması olmuştur. Bunun yanı sıra cinsiyet değişkeni bakımında okul iklimine yönelik öğretmen algılarında kayda değer bir farklılıkta bulunup bulunmadığı ele alınmış ve erkek öğretmen algılarının kadınlara göre yüksek yükseklik arz ettiği sonucu elde edilmiştir. Mesleki kıdem değişkeni bakımından okul iklimi algılarındaki farklılıklara yönelik incelemelerdeyse, 5 yılın üzerinde kıdeme sahip katılımcıların okul iklimiyle ilgili algı düzeylerinin, kıdem düzeyi 5 yılın altında olan katılımcılara nazaran yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Halpin ve Croft (1963) tarafından yapılan araştırmada okul iklimi öğretmen ve yönetici davranışlarına göre incelenmiştir. Araştırma kapsamında “Örgüt İklimi Betimleme Anketi” (ÖİBA) geliştirilmiş ve okul iklimi ölçümü yapılmıştır. Araştırmada okul iklimi, üç tanesi öğretmen davranışı, üç tanesi okul müdürü davranışı olmak kaydı ile çözülme, engelleme, moral, samimiyet, uzak durma, yakından kontrol, kendini işe verme ve anlayış gösterme olarak belirlenmiş ve bu şekilde okul iklimi boyutları tespit edilmiştir. Bu boyutların toplam olarak 64 maddeden oluştuğu ifade edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilir (Karasar, 2013). Yapılan bu çalışmada da öğretmenlerin algıladıkları okul iklimi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi, Tavas ve Kale ilçelerindeki resmi okullarda görev yapan 4816 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile Tavas ilçesinde çalışan 138, Kale ilçesinde çalışan 111 ve Merkezefendi ilçesinde çalışan 122 öğretmen olmak üzere 371 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır.

Örneklem olarak çalışmaya gönüllü katılım sağlayan öğretmenlerin kişisel bilgiler dağılımı Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Örneklem Olarak Alınan Öğretmenlerin Dağılımları*

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	161	43,4
	Erkek	210	56,6
Yaş	20-29	81	21,8
	30-39	168	45,3
	40-49	90	24,3
	50 ve üzeri	32	8,6

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. *Örneklem Olarak Alınan Öğretmenlerin Dağılımları (Devamı)*

Değişken	Kategori	n	%
Hizmet süresi	0-9 yıl	115	31,0
	10-19 yıl	171	46,1
	20-29 yıl	51	13,7
	30 yıl ve üzeri	34	9,2
Kademe	Ortaokul	138	37,2
	Lise	233	62,8
İlçe	Tavas	138	37,2
	Kale	111	29,9
	Merkezefendi	122	32,9
Toplam		371	% 100

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi araştırmadaki gönüllü katılımcıları öğretmenlerin % 56,6’sı erkeklerden oluşurken % 43,4’ü kadınlardan oluşmaktadır. Öğretmenlerin yaş olarak % 45,3’ü 30-39 yaş, % 24,3’ü 40-49 yaşlardadır. Öğretmenlerin hizmet süreleri dağılımının % 46,1’i 10-19 yıl, % 31,0’i 0-9 yıl hizmet süresiyle yoğunluk göstermektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları kademe dağılımının % 62,8’i liselerde % 37,2’si ortaokullarda çalışmaktadır. Öğretmenlerin ilçe olarak % 32,9’u Merkezefendi, % 37,2’si Tavas ve % 29,9’u Kale ilçelerinde resmi okullarda çalışmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin toplanmasında “Kişisel Bilgi Formu”, “Okul İklimi Ölçeği” ve “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği” olmak üzere toplam üç bölümden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin kullanım izinleri önceden alınarak uygulanmıştır. Ölçeklerin uygulanmasında tamamen gönüllülük esas alınmış olup elde edilen veriler gizli tutulmuştur.

Okullarımızdaki örgütsel iklim düzeyini belirlemek için Hoy ve Tarter (1997b) tarafından geliştirilen, Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan toplamda 39 madde ve 6 alt boyuttan oluşan “Örgütsel İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçedeki kullanımına dikkat edilerek belirlenen bu alt boyutlar “Destekleyici Müdür Davranışı”, “Emredici Müdür Davranışı”, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı”, “Samimi Öğretmen Davranışı”, “İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” şeklinde oluşmaktadır. Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel iklim ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik kat sayısı yaptıkları çalışmada hesaplanarak test edilmiştir. Dörtlü Likert tipinde tasarlanan ölçek (1) “Nadiren Olur”, (2) “Bazen Olur”, (3) “Genellikle Olur” ve (4) “Çok Sık Olur” şeklinde cevaplanarak

oluşturulmuştur. Ölçekte anket sırasına göre 20. ve 30. maddeler olmak üzere ters puanlanan toplam iki madde bulunmaktadır.

Destekleyici Müdür Davranışları 9 madde: 4, 9, 15, 16, 21, 22, 26, 27, 39. maddeler.

Emredici Müdür Davranışları 7 madde: 5, 10, 28, 32, 33, 36, 38. maddeler.

Kısıtlayıcı Müdür Davranışları 5 madde: 11, 17, 23, 29, 34. maddeler.

Samimi Öğretmen Davranışları 7 madde: 2, 7, 13, 19, 25, 31, 35. maddeler.

İşbirlikçi Öğretmen Davranışları 7 madde: 1, 6, 12, 18, 24, 30, 37. maddeler.

Umursamaz Öğretmen Davranışları 4 madde: 3, 8, 14, 20. maddelerle ölçülmektedir.

Öğretmenlerimizin sinizm düzeylerini belirlemek için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği “Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen Katılıyorum (3), Katılıyorum (4), Tamamen Katılıyorum (5)” şeklinde yanıtlandırılan ve puanlanan 5’li Likert tipi 13 maddelik ve Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal olmak üzere üç boyutlu bir ölçektir. Ölçekte bilişsel boyut (1-5 maddelerle), duyuşsal boyut (6-9. Maddelerle) ve davranışsal boyut (10-13. Maddelerle) ölçülmüştür.

3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplamak için öncelikle bilimsel araştırma izni için MEB sisteminden başvuru yapılmış ve başvuru evrakı üniversite sekreterliğine verilmiştir. İzin alınmasından itibaren ölçekler çoğaltılarak örneklem alınan okullara gidilmiş o okullardaki yönetici ve öğretmenlere araştırma izni gösterilerek araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Gönüllü ve istekli olan öğretmenlerden veriler toplanmıştır. Öğretmenlere ölçekleri doldurmaları için yeterli süre verilmiştir. Ölçek doldurma için yaklaşık 20-25 dakika süre yeterli olmuştur. Veri toplama süreci yeterli sayıda veri toplayıncaya kadar bu şekilde sürmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Ölçeklerle toplanan veriler kodlanarak istatistik programına aktarılmıştır. Öncelikle toplanan verilerin güvenirlik analizi için Cronbach’s Alpha analiz yapılarak Tablo 3.2’de verilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 3.2. Verilerin Cronbach Alpha Analizi

	Ölçeğin orjinalinin Cronbach's Alpha Değerleri	Mevcut çalışmanı Cronbach's Alpha Değerleri
Bilişşsel boyut	,92	,923
Duyuşsal boyut	,95	,853
Davranışsal boyut	,84	,814
Genel örgütsel sinizm	,94	,922
Destekleyici Müdür Davranışları	,89	,910
Emredici Müdür Davranışları	,78	,793
Kısıtlayıcı Müdür Davranışları	,73	,774
Samimi Öğretmen Davranışları	82	,800
İşbirlikçi Öğretmen Davranışları	,80	,746
Umursamaz Öğretmen Davranışları	,70	,729

Tablo 3.2 incelendiğinde örgütsel sinizm ve örgüt iklimi ölçekleri ve boyutlarının değerlerin, 729 ile, 923 arasında yer aldığı görülmektedir. Bulgular verilerin güvenilirlik düzeyinin yüksek ve çok yüksek derecede olduğunu göstermektedir. Tuğut ve Gölbaşı (2010) Cronbach α katsayısı. 60-.79 arası “oldukça güvenilir”, .80-1.00 arası ise “yüksek derecede güvenilir” olarak ifade etmektedir.

Elde edilen verilerin normal dağılım analizi için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) analizi yapılmıştır. Normal dağılım analizi sonuçları Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Verilerin Normal Dağılım Analizi

Ölçek ve Alt Boyutları	Çarpıklık (Skewness) Değeri	Basıklık (Kurtosis) Değeri
Bilişşsel boyut	,873	,273
Duyuşsal boyut	1,063	1,097
Davranışsal boyut	,137	,363
Genel örgütsel sinizm	,931	,849
Destekleyici Müdür Davranışları	-,172	-,079
Emredici Müdür Davranışları	1,092	1,895
Kısıtlayıcı Müdür Davranışları	,697	,364
Samimi Öğretmen Davranışları	,013	,891
İşbirlikçi Öğretmen Davranışları	-,339	1,152
Umursamaz Öğretmen Davranışları	,243	,698

Tablo 3.3'te örgütsel sinizm ve örgüt iklimi ölçekleri ve alt boyutlarının “Basıklık ve Çarpıklık” değerlerinin -2 ile +2 arasında yer aldığı görülmektedir. George ve Mallaery (2010) çalışmalarında belirttiği gibi -2 ile +2 arasında yer alan verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Bundan dolayı analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Manidarlık düzeyinde $\alpha = .05$ değeri göz önünde bulundurulmuştur.

Araştırmada analizlerde aşağıda verilen süreç izlenmiştir.

1) Araştırmanın katılımcılarının kişisel değişkenlerinin dağılımı ile betimsel istatistik analizlerinde “betimsel istatistikler (frekans, ortalama ve yüzde)” kullanılmıştır.

2) Algı analizlerinin yorumlanmasında aşağıdaki aralıklar kullanılmıştır.

Örgütsel sinizm		Örgütsel iklim	
1,00 – 1,80	Çok düşük	1,00-1,75	Düşük
1,81 – 2,60	Düşük	1,76-2,50	Orta
2,61 – 3,40	Orta	2,51-3,25	Yüksek
3,41 – 4,20	Yüksek	3,26-4,00	Çok yüksek
4,21 – 5,00	Çok yüksek		

3) Öğretmen algılarının karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans analizinde farklılık görülmesi durumunda Post Hoc Tukey HSD testi yapılmıştır. Ortalamalar dikkate alınarak yorumlamalar yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular ve ilgili yorumlar yer almaktadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

1. Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları hangi düzeydedir?, 2. Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları onların (a) cinsiyetlerine, (b) yaşlarına, (c) hizmet yıllarına, (d) görev yaptıkları eğitim kademelerine ve (e) görev yaptıkları ilçelere göre değişmekte midir?, 3. Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları hangi düzeydedir?, 4. Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları onların (a) cinsiyetlerine, (b) yaşlarına, (c) hizmet yıllarına, (d) görev yaptıkları eğitim kademelerine ve (e) görev yaptıkları ilçelere göre değişmekte midir?, 5. Öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? ve 6. Öğretmenlerin okul iklimi algıları onların sinizm düzeylerini ne derecede yordamaktadır? şeklinde 6 alt problem ve bu problemlerin analiz sonuçlarına ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları hangi düzeydedir?” şeklindedir. Bu probleme yanıt olarak yapılan analiz sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algıları

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi	Minimum	Maksimum
Destekleyici Müdür Davranışları	371	2,40	,70	Orta	1,00	4,00
Emredici Müdür Davranışları	371	2,49	,62	Orta	1,00	4,00
Kısıtlayıcı Müdür Davranışları	371	1,84	,50	Orta	1,00	3,80
Samimi Öğretmen Davranışları	371	2,03	,50	Orta	1,00	4,00
İşbirlikçi Öğretmen Davranışları	371	2,54	,47	Yüksek	1,71	3,71
Umursamaz Öğretmen Davranışları	371	2,83	,31	Yüksek	1,25	4,00

Tablo 4.1.’de öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları incelendiğinde en yüksek ortalamanın ($\bar{X}$ =2,83) ortalamayla “Yüksek” düzeyinde umursamaz öğretmen

davranışları boyutunda olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla ($\bar{X}=2,54$) ortalamayla “Yüksek düzeyinde işbirlikçi öğretmen davranışları ve ($\bar{X}=2,49$) ortalamayla “Orta” düzeyinde emredici müdür davranışları izlemektedir. Diğer boyutlar sırasıyla; ($\bar{X}=2,40$) ortalamayla “Orta” düzeyinde destekleyici müdür davranışları, ($\bar{X}=2,03$) ortalamayla “Orta” düzeyinde samimi öğretmen davranışları izlerken en düşük ortalama ise ($\bar{X}=1,84$) ortalamayla “Orta” düzeyinde kısıtlayıcı müdür davranışları boyutunda olmuştur. Bulgulara göre öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algılarının en yüksek düzeyde umursamaz öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışları boyutlarında yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında emredici müdür davranışları, destekleyici müdür davranışları ve samimi öğretmen davranışlarıyla en düşük düzeyde kısıtlayıcı müdür davranışları boyutunda olduğu görülmüştür.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları onların (a) cinsiyetlerine, (b) yaşlarına, (c) hizmet yıllarına, (d) görev yaptıkları eğitim kademelerine ve (e) görev yaptıkları ilçelere göre değişmekte midir?” şeklindedir. Bu probleme yanıt olarak yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Destekleyici Müdür Davranışları	Kadın	161	2,49	,64	-,20	,83
	Erkek	210	2,50	,61		
Emredici Müdür Davranışları	Kadın	161	1,85	,54	,30	,76
	Erkek	210	1,83	,47		
Kısıtlayıcı Müdür Davranışları	Kadın	161	2,03	,51	-,08	,93
	Erkek	210	2,03	,49		
Samimi Öğretmen Davranışları	Kadın	161	2,56	,47	,70	,48
	Erkek	210	2,52	,48		
İşbirlikçi Öğretmen Davranışları	Kadın	161	2,86	,32	2,00	,04*
	Erkek	210	2,80	,31		
Umursamaz Öğretmen Davranışları	Kadın	161	2,44	,39	-,23	,81
	Erkek	210	2,45	,40		

*p<0,05

Tablo 4.2’de öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre destekleyici müdür davranışlarında ($t=-,20$; $p>0,05$), emredici müdür davranışlarında ($t=,30$; $p>0,05$), kısıtlayıcı müdür davranışlarında ($t=-,08$; $p>0,05$), samimi öğretmen davranışlarında ($t=,70$ $p>0,05$) ve umursamaz öğretmen davranışlarında ($t=-,23$; $p>0,05$) göstermediği görülmektedir. Ancak işbirlikçi öğretmen davranışlarında ise farklılık göstermektedir ($t=2,00$; $p<0,05$). İşbirlikçi öğretmen davranışlarında cinsiyete göre ortalamalar incelendiğinde kadınların erkek öğretmenlere göre daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Buna göre kadınların erkeklere göre öğretmenlerin daha işbirlikçi davranışlar içinde olduklarını düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Analizi

	Yaş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Destekleyici Müdür Davranışları	20-29	81	2,46	,61	1,65	,17	-
	30-39	168	2,47	,63			
	40-49	90	2,48	,54			
	50 ve üzeri	32	2,73	,78			
Emredici Müdür Davranışları	20-29	81	1,89	,52	1,72	,16	-
	30-39	168	1,85	,55			
	40-49	90	1,82	,41			
	50 ve üzeri	32	1,66	,42			
Kısıtlayıcı Müdür Davranışları	20-29	81	2,18	,47	3,48	01*	1-2; 1-4
	30-39	168	1,98	,50			
	40-49	90	2,03	,49			
	50 ve üzeri	32	1,91	,51			
Samimi Öğretmen Davranışları	20-29	81	2,42	,49	2,55	,05	-
	30-39	168	2,56	,48			
	40-49	90	2,61	,41			
	50 ve üzeri	32	2,56	,55			
İşbirlikçi Öğretmen Davranışları	20-29	81	2,75	,39	2,88	,03*	1-4
	30-39	168	2,83	,30			
	40-49	90	2,84	,27			
	50 ve üzeri	32	2,93	,25			
Umursamaz Öğretmen Davranışları	20-29	81	2,42	,51	,63	,59	-
	30-39	168	2,47	,35			
	40-49	90	2,45	,35			
	50 ve üzeri	32	2,39	,38			
*p<0,05	1. 20-29	2. 30-39	3. 40-49	4.50 ve üzeri			

Tablo 4.3’te öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre destekleyici müdür davranışlarında ($F=1,65$; $p>0,05$), emredici müdür davranışlarında ($F=1,72$; $p>0,05$), samimi öğretmen davranışlarında ($F=2,55$; $p>0,05$)

veumursamaz öğretmen davranışlarında ($F=,63$; $p>0,05$) farklılık görülmemiştir. Ancak kısıtlayıcı müdür davranışlarında ($F=3,48$; $p<0,05$) ve işbirlikçi öğretmen davranışlarında ($F=2,88$; $p<0,05$) anlamlı fark görülmüştür. Farklılık olan grupların analizi Post Hoc Tukey testi ile analiz edilmiştir. Bu test sonucunda kısıtlayıcı müdür davranışlarına ilişkin olarak yaşları 20-29 olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{20-29 \text{ yaş}} = 2,18$) yaşları 30-39 olan öğretmenler arasında ($\bar{X}_{30-39 \text{ yaş}} = 1,98$), yaşları 20-29 olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{20-29 \text{ yaş}} = 2,18$) yaşları 50 ve üzeri olan öğretmenler arasında ($\bar{X}_{50 + \text{ yaş}} = 1,91$) fark olup, fark 20-29 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksektir. İşbirlikçi öğretmen davranışlarında ise fark yaşları 20-29 olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{20-29 \text{ yaş}} = 2,75$) yaşları 50 ve üzeri olan öğretmenler arasında ($\bar{X}_{50 + \text{ yaş}} = 2,93$) fark olup, fark 50 ve üzeri yaşlardaki öğretmenler lehine yüksektir. Bulgulara göre 20-29 yaşlardaki öğretmenlerin kısıtlayıcı müdür davranışlarını daha yüksek gördükleri söylenebilir. Bununla birlikte 50 ve üstünde yaşlardaki öğretmenler ise işbirlikçi öğretmen davranışlarını daha yüksek düzeyde görmektedirler.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının hizmet süresi değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Analizi*

	Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Destekleyici Müdür Davranışları	0-9 yıl	115	2,43	,65	,81	,48	-
	10-19 yıl	171	2,51	,59			
	20-29 yıl	51	2,53	,50			
	30 yıl >	34	2,59	,81			
Emredici Müdür Davranışları	0-9 yıl	115	1,85	,52	,33	,80	-
	10-19 yıl	171	1,85	,54			
	20-29 yıl	51	1,83	,33			
	30 yıl >	34	1,76	,46			
Kısıtlayıcı Müdür Davranışları	0-9 yıl	115	2,12	,51	2,00	,11	-
	10-19 yıl	171	1,98	,49			
	20-29 yıl	51	2,01	,44			
	30 yıl >	34	2,02	,55			
Samimi Öğretmen Davranışları	0-9 yıl	115	2,45	,54	2,49	,06	-
	10-19 yıl	171	2,56	,43			
	20-29 yıl	51	2,66	,39			
	30 yıl >	34	2,55	,56			

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Analizi (dEvamı)

	Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
İşbirlikçi Öğretmen Davranışları	0-9 yıl	115	2,79	,36	,94	41	-
	10-19 yıl	171	2,84	,31			
	20-29 yıl	51	2,85	,24			
	30 yıl >	34	2,87	,26			
Umursamaz Öğretmen Davranışları	0-9 yıl	115	2,43	,46	,39	,75	-
	10-19 yıl	171	2,46	,37			
	20-29 yıl	51	2,49	,31			
	30 yıl >	34	2,41	,39			

*p<0,05 1. 0-9 yıl 2. 10-19 yıl 3. 20-29 yıl 4. 30 yıl ve üzeri

Tablo 4.4'te öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının hizmet süresi değişkenine göre destekleyici müdür davranışlarında ($F=,81$; $p>0,05$), emredici müdür davranışlarında ($F=,33$; $p>0,05$), kısıtlayıcı müdür davranışlarında ($F=2,00$; $p>0,05$), samimi öğretmen davranışlarında ($F=2,49$; $p>0,05$), işbirlikçi öğretmen davranışlarında ($F=,94$; $p>0,05$) ve umursamaz öğretmen davranışlarında ($F=,39$; $p>0,05$) farklılık göstermemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının hizmet süresi değişkenine göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının görev yaptıkları eğitim kademeleri değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Eğitim Kademeleri Değişkenine Göre Analizi

	Eğitim kademeleri	n	$\bar{X}$	s	t	p
Destekleyici Müdür Davranışları	Ortaokul	138	2,62	,62	3,03	,00*
	Lise	233	2,42	,61		
Emredici Müdür Davranışları	Ortaokul	138	1,74	,47	-2,81	,00*
	Lise	233	1,89	,51		
Kısıtlayıcı Müdür Davranışları	Ortaokul	138	1,88	,49	-4,69	,00*
	Lise	233	2,12	,48		
Samimi Öğretmen Davranışları	Ortaokul	138	2,61	,50	2,13	,03*
	Lise	233	2,50	,45		
İşbirlikçi Öğretmen Davranışları	Ortaokul	138	2,91	,31	3,78	,00*
	Lise	233	2,78	,31		
Umursamaz Öğretmen Davranışları	Ortaokul	138	2,43	,35	-,60	,54
	Lise	233	2,46	,41		

*p<0,05

Tablo 4.5'te öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının çalıştıkları eğitim kademesi değişkenine göre umursamaz öğretmen davranışlarında ($t=-,60$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak destekleyici müdür davranışlarında ($t=3,03$; $p<0,05$), emredici müdür davranışlarında ($t=-2,81$; $p<0,05$), kısıtlayıcı müdür davranışlarında ($t=-4,69$; $p<0,05$), samimi öğretmen davranışlarında ($t=2,13$ $p<0,05$) ve işbirlikçi öğretmen davranışlarında ($t=3,78$; $p<0,05$) anlamlı farklılık görülmüştür. Farklılıklarla ilgili olarak ortalamalara bakıldığında Destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışları boyutlarında ortaokullarda çalışan öğretmenlerin algıları daha yüksek iken emredici müdür ve kısıtlayıcı müdür davranışlarında liselerde çalışan öğretmen algıları daha yüksektir. Bulgulara göre liselerde çalışan öğretmenlerin resmi ilişkileri daha yüksek düzeyde gözlemledikleri ve müdürlerinin emredici ve kısıtlayıcı özelliklerini daha yüksek düzeyde hissettikleri söylenebilir. Ortaokullarda çalışan öğretmenler ise daha samimi, destekleyici ve işbirlikçi iklimi hissettikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının görev yaptıkları ilçe değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Görev Yaptıkları İlçe Değişkenine Göre Analizi*

	İlçe	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Destekleyici müdür davranışları	Tavas	138	2,43	,74	4,57	,01*	1-2; 2-3
	Kale	111	2,64	,52			
	Merkezefendi	122	2,43	,53			
Emredici müdür davranışları	Tavas	138	1,87	,56	1,08	,33	-
	Kale	111	1,86	,46			
	Merkezefendi	122	1,78	,48			
Kısıtlayıcı müdür davranışları	Tavas	138	2,00	,57	5,29	,00*	1-2; 2-3
	Kale	111	2,16	,49			
	Merkezefendi	122	1,96	,39			
Samimi öğretmen davranışları	Tavas	138	2,51	,62	2,30	,10	-
	Kale	111	2,62	,40			
	Merkezefendi	122	2,50	,33			
İşbirlikçi öğretmen davranışları	Tavas	138	2,80	,36	1,07	,34	-
	Kale	111	2,86	,29			
	Merkezefendi	122	2,82	,28			
Umursamaz öğretmen davranışları	Tavas	138	2,43	,39	8,34	,00*	1-2; 2-3
	Kale	111	2,35	,44			
	Merkezefendi	122	2,56	,31			
*p<0,05	1. Tavas	2. Kale	3. Merkezefendi				

Tablo 4.6’da öğretmen okul iklimine ilişkin algılarının görev yaptıkları ilçe değişkenine göre emredici müdür davranışlarında ($F=1,08$; $p>0,05$), samimi öğretmen davranışlarında ($F=2,30$; $p>0,05$) ve işbirlikçi öğretmen davranışlarında ($F=1,07$; $p>0,05$) farklılık görülmemiştir. Ancak destekleyici müdür davranışlarında ($F=4,57$; $p<0,05$), kısıtlayıcı müdür davranışlarında ($F=5,29$; $p<0,05$) ve umursamaz öğretmen davranışlarında ($F=8,34$; $p<0,05$) farklılık göstermiştir. Farklılık olan grupların analizi Post Hoc Tukey testi ile analiz edilmiştir. Bu test sonucunda destekleyici müdür davranışlarında Tavas ilçesinde görev yapan öğretmenlerle ($\bar{X}_T=2,43$) Kale ilçesinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}_K=2,64$) arasında, Kale ilçesinde görev yapan öğretmenlerle ($\bar{X}_K=2,64$) Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}_M=2,43$) arasında ve Kale ilçesinde görev yapan öğretmenler lehine yüksek çıkmıştır. Kısıtlayıcı müdür davranışlarında Tavas ilçesinde görev yapan öğretmenlerle ($\bar{X}_T=2,00$) Kale ilçesinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}_K=2,16$) arasında, Kale ilçesinde görev yapan öğretmenlerle ($\bar{X}_K=2,16$) Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}_M=1,96$) arasında ve Kale ilçesinde görev yapan öğretmenler lehine yüksek çıkmıştır. Umursamaz öğretmen davranışlarında Tavas ilçesinde görev yapan öğretmenlerle ($\bar{X}_T=2,43$) Kale ilçesinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}_K=2,35$) arasında, Kale ilçesinde görev yapan öğretmenlerle ($\bar{X}_K=2,35$) Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}_M=2,56$) arasında ve Kale ilçesinde görev yapan öğretmenler lehine yüksek çıkmıştır.

Genel örgüt iklimi algılarında Tavas ilçesinde görev yapan öğretmenlerle ($\bar{X}_T=2,35$) Kale ilçesinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}_K=2,45$) arasında, Kale ilçesinde görev yapan öğretmenlerle ($\bar{X}_K=2,45$) Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}_M=2,35$) arasında ve Kale ilçesinde görev yapan öğretmenler lehine yüksek çıkmıştır.

Özetle; destekleyici müdür davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları algılarının öğretmenlerin görev yaptıkları ilçeye göre farklılık gösterdiği ve farkın Kale ilçesinde görev yapan öğretmenler lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları hangi düzeydedir?” şeklindedir. Bu probleme yanıt olarak yapılan analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi	Minimum	Maksimum
Bilişsel boyut	371	2,33	,81	Düşük	1,00	5,00
Duyuşsal boyut	371	2,04	,92	Düşük	1,00	5,00
Davranışsal boyut	371	2,86	,75	Orta	1,00	5,00
Genel örgütsel sinizm	371	2,40	,70	Düşük	1,00	4,85

Tablo 4.7.’de öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları incelendiğinde en yüksek ortalamanın ($\bar{X}$ =2,86) ortalamayla “Orta” düzeyinde davranışsal boyutunda olduğu görülmektedir. Bunu ($\bar{X}$ =2,33) ortalamayla “Düşük” düzeyinde bilişsel boyut izlerken en düşük ortalama ($\bar{X}$ =2,04) ortalamayla “Düşük” düzeyinde duyuşsal boyuttur. Genel örgütsel sinizm düzeyinin ise ($\bar{X}$ =2,40) ortalamayla “Düşük” düzeyinde olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm düzeyinin en yüksek davranışsal boyutta olması okullar açısından olumsuz bir durum olarak görülebilir. Bunu bilişsel ve duyuşsal boyutlarda ve genel olarak düşük olarak görülmesi davranışsal boyuta göre olumlu olarak görülebilir.

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları onların (a) cinsiyetlerine, (b) yaşlarına, (c) hizmet yıllarına, (d) görev yaptıkları eğitim kademelerine ve (e) görev yaptıkları ilçelere göre değişmekte midir?” şeklindedir. Bu probleme yanıt olarak yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilişsel boyut	Kadın	161	2,34	,82	,21	,83
	Erkek	210	2,32	,80		
Duyuşsal boyut	Kadın	161	1,99	,88	-,94	,34
	Erkek	210	2,08	,94		
Davranışsal boyut	Kadın	161	2,92	,71	1,27	,20
	Erkek	210	2,82	,78		
Genel örgütsel sinizm	Kadın	161	2,41	,68	,13	,89
	Erkek	210	2,40	,71		

* $p < 0,05$

Tablo 4.8’de öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre bilişsel boyutta($t=,21$; $p>0,05$), duyuşsal boyutta($t=-,94$; $p>0,05$), davranışsal boyutta($t=1,27$; $p>0,05$) ve genel örgütsel sinizmde ($t=,13$ $p>0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediğini ve benzer olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının yaş değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Analizi

	Yaş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Bilişşsel boyut	20-29	81	2,22	,79	1,44	,22	-
	30-39	168	2,42	,82			
	40-49	90	2,26	,76			
	50 ve üzeri	32	2,29	,95			
Duyuşsal boyut	20-29	81	2,27	,97	4,58	,00*	1-3
	30-39	168	2,09	,93			
	40-49	90	1,81	,79			
	50 ve üzeri	32	1,79	,81			
Davranışsal boyut	20-29	81	2,88	,63	1,26	,28	-
	30-39	168	2,92	,78			
	40-49	90	2,79	,80			
	50 ve üzeri	32	2,67	,69			
Genel örgütsel sinizm	20-29	81	2,44	,69	1,97	,11	-
	30-39	168	2,47	,73			
	40-49	90	2,29	,66			
	50 ve üzeri	32	2,25	,62			
*p<0,05	1. 20-29	2. 30-39	3. 40-49	4.50 ve üzeri			

Tablo 4.9’da öğretmen örgütsel sinizme ilişkin algılarının yaş değişkenine göre bilişsel boyutta ($F=1,44$; $p>0,05$), davranışsal boyutta ($F=1,26$; $p>0,05$) ve genel örgütsel sinizmde ($F=1,97$; $p>0,05$), farklılık görülmemiştir. Ancak duyuşsal boyutta ($F=4,58$; $p<0,05$) anlamlı fark görülmüştür. Farklılık olan grupların analizi Post Hoc Tukey testi ile analiz edilmiştir. Bu test sonucundaduyuşsal boyutta yaşları 20-29 olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{20-29 \text{ yaş}} = 2,27$) yaşları 40-49 olan öğretmenler arasında ($\bar{X}_{40-49 \text{ yaş}} = 1,81$) fark olup fark 20-29 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının hizmet süresi değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Analizi

	Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Bilişşsel boyut	0-9 yıl	115	2,34	,84	,82	,48	-
	10-19 yıl	171	2,37	,77			
	20-29 yıl	51	2,16	,72			
	30 yıl >	34	2,33	,99			
Duyuşsal boyut	0-9 yıl	115	2,16	,99	2,40	,06	-
	10-19 yıl	171	2,07	,88			
	20-29 yıl	51	1,82	,88			
	30 yıl >	34	1,80	,81			
Davranışsal boyut	0-9 yıl	115	2,93	,72	,73	,53	-
	10-19 yıl	171	2,83	,77			
	20-29 yıl	51	2,76	,76			
	30 yıl >	34	2,90	,69			
Genel örgütsel sinizm	0-9 yıl	115	2,47	,72	1,31	,27	-
	10-19 yıl	171	2,42	,70			
	20-29 yıl	51	2,24	,69			
	30 yıl >	34	2,34	,60			
*p<0,05	1. 0-9 yıl	2. 10-19 yıl	3. 20-29 yıl	4.30 yıl ve üzeri			

Tablo 4.10’da öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının hizmet süresi değişkenine göre bilişsel boyutta ($F=,82$; $p>0,05$), duyuşsal boyutta ($F=2,40$; $p>0,05$), davranışsal boyutta ($F=,73$; $p>0,05$), genel örgütsel sinizmde ($F=1,31$; $p>0,05$) farklılık göstermemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının hizmet süresi değişkenine göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının görev yaptıkları eğitim kademeleri değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Eğitim Kademeleri Değişkenine Göre Analizi

	Eğitim kademeleri	n	$\bar{X}$	s	t	p
Bilişsel boyut	Ortaokul	138	2,23	,75	-1,83	,06
	Lise	233	2,39	,84		
Duyuşsal boyut	Ortaokul	138	1,90	,81	-2,29	,02*
	Lise	233	2,12	,97		
Davranışsal boyut	Ortaokul	138	2,84	,76	-,38	,69
	Lise	233	2,87	,74		
Genel örgütsel sinizm	Ortaokul	138	2,31	,65	-1,87	,06
	Lise	233	2,45	,72		

*p<0,05

Tablo 4.11’de öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının çalıştıkları eğitim kademesi değişkenine göre bilişsel boyutta($t=-1,83$; $p>0,05$), davranışsal boyutta($t=-,38$; $p>0,05$), genel örgütsel sinizmde ($t=-1,87$ $p>0,05$) farklılık görülmemiştir. Ancak duyuşsal boyutta($t=-2,29$; $p<0,05$) fark görülmüştür. Farklılıklarla ilgili olarak ortalamalara bakıldığında duyuşsal boyutta liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının ortaokullarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni liselerde çalışan öğretmenlerin ortaokullarda çalışan öğretmenlere göre sinizmi duyuşsal olarak daha yüksek düzeyde hissetmeleri olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının görev yaptıkları ilçe değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Örgütsel sinizme İlişkin Algılarının Görev Yaptıkları İlçe Değişkenine Göre Analizi

	İlçe	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Bilişsel boyut	Tavas	138	2,48	,94	8,74	,00*	1-2; 2-3
	Kale	111	2,07	,64			
	Merkezefendi	122	2,39	,73			
Duyuşsal boyut	Tavas	138	1,99	,94	,34	,70	-
	Kale	111	2,05	,76			
	Merkezefendi	122	2,08	,90			
Davranışsal boyut	Tavas	138	2,82	,91	2,23	,10	-
	Kale	111	2,78	,65			
	Merkezefendi	122	2,97	,60			
Genel örgütsel sinizm	Tavas	138	2,43	,84	2,42	,09	-
	Kale	111	2,28	,57			
	Merkezefendi	122	2,47	,62			
* $p<0,05$	1. Tavas	2. Kale	3. Merkezefendi				

Tablo 4.12’de öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının görev yaptıkları ilçe değişkenine göre duyuşsal boyutta ($F=,70$; $p>0,05$), davranışsal boyutta ($F=2,23$; $p>0,05$) ve genel örgütsel sinizmde ($F=2,42$; $p>0,05$) farklılık görülmemiştir. Ancak bilişsel boyutta ($F=8,74$; $p<0,05$), göstermiştir. Farklılık olan grupların analizi Post Hoc Tukey testi ile analiz edilmiştir. Bu test sonucunda bilişsel boyutta Tavas ilçesinde görev yapan öğretmenlerle ($\bar{X}_T=2,48$) Kale ilçesinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}_K=2,07$) arasında, Kale ilçesinde görev yapan öğretmenlerle ($\bar{X}_K=2,07$) Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}_M=2,39$) arasında ve Tavas ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan öğretmenler lehine yüksek çıkmıştır.

4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki düzeyine yönelik Pearson Korelasyon testi analiz sonuçları Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13. *Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasında İlişki Düzeyi (Pearson Korelasyon Analizi) (n=371)*

		Bilişsel boyut	Duyuşsal boyut	Davranışsal boyut	Genel sinizm düzeyi
Destekleyici müdür davranışları	r	-,656**	-,512**	-,431**	-,641**
	p	,000	,000	,000	,000
	n				
Emredici müdür davranışları	r	,275**	,342**	,246**	,342**
	p	,000	,000	,000	,000
	n				
Kısıtlayıcı müdür davranışları	r	,180**	,239**	,188**	,239**
	p	,000	,000	,000	,000
	n				
Samimi öğretmen davranışları	r	-,375**	-,414**	-,244**	-,415**
	p	,000	,000	,000	,000
	n				
İşbirlikçi öğretmen davranışları	r	-,427**	-,436**	-,226**	-,441**
	p	,000	,000	,000	,000
	n				
Umursamaz öğretmen davranışları	r	,268**	,234**	,212**	,284**
	p	,000	,000	,000	,000
	n				

** $p > 0,01$ * $p > 0,05$

Tablo 4.10’da Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Yorumlamada Pearson Korelasyon Testinin sonuçları korelasyon katsayısı ± 0.00 - ± 0.29 aralığında ise düşük, ± 0.30 - ± 0.69 aralığında ise orta, ± 0.70 - ± 1.00 aralığı yüksek ilişki olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

Analiz sonucunda öğretmenlerin okul iklimi algıları ile ilgili olarak destekleyici müdür davranışları ile bilişsel boyut arasında anlamlı, orta düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r = -,656; p < 0,01$). Destekleyici müdür davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm bilişsel boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da bilişsel sinizm algıları ne kadar düşükse destekleyici müdür davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

Destekleyici müdür davranışları ile duyuşsal boyut arasında anlamlı, orta düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=-,512;p<0,01$). Destekleyici müdür davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm duyuşsal boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da duyuşsal sinizm algıları ne kadar düşükse destekleyici müdür davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

Destekleyici müdür davranışları ile davranışsal boyut arasında anlamlı, orta düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=-,431;p<0,01$). Destekleyici müdür davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm davranışsal boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da davranışsal sinizm algıları ne kadar düşükse destekleyici müdür davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

Destekleyici müdür davranışları ile genel sinizm algıları arasında anlamlı, orta düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=-,641;p<0,01$). Destekleyici müdür davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizme yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da örgütsel sinizm algıları ne kadar düşükse destekleyici müdür davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

Emredici müdür davranışları ile bilişsel boyut arasında anlamlı, düşük düzeyli ve doğru yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=,275;p<0,01$). Emredici müdür davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm bilişsel boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar arttığı ya da bilişsel sinizm algıları ne kadar düşükse emredici müdür davranışlarına yönelik algıların düşük olduğu söylenebilir.

Emredici müdür davranışları ile duyuşsal boyut arasında anlamlı, orta düzeyli ve doğru yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=,342;p<0,01$). Emredici müdür davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm duyuşsal boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar arttığı ya da duyuşsal sinizm algıları ne kadar düşükse emredici müdür davranışlarına yönelik algıların düşük olduğu söylenebilir.

Emredici müdür davranışları ile davranışsal boyut arasında anlamlı, düşük düzeyli ve doğru yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=,246;p<0,01$). Emredici müdür davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm davranışsal boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar arttığı ya da davranışsal sinizm algıları ne kadar düşükse emredici müdür davranışlarına yönelik algıların düşük olduğu söylenebilir.

Emredici müdür davranışları ile genel sinizm algıları arasında anlamlı, orta düzeyli ve doğru yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=,342;p<0,01$). Emredici müdür

davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizme yönelik algı düzeyinin o kadar arttığı ya da örgütsel sinizm algıları ne kadar düşükse emredici müdür davranışlarına yönelik algıların düşük olduğu söylenebilir.

Kısıtlayıcı müdür davranışları ile bilişsel boyut arasında anlamlı, düşük düzeyli ve doğru yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=,180;p<0,01$). Kısıtlayıcı müdür davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm bilişsel boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar arttığı ya da bilişsel sinizm algıları ne kadar düşükse kısıtlayıcı müdür davranışlarına yönelik algıların düşük olduğu söylenebilir.

Kısıtlayıcı müdür davranışları ile duyuşsal boyut arasında anlamlı, düşük düzeyli ve doğru yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=,239;p<0,01$). Kısıtlayıcı müdür davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm duyuşsal boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar arttığı ya da duyuşsal sinizm algıları ne kadar düşükse kısıtlayıcı müdür davranışlarına yönelik algıların düşük olduğu söylenebilir.

Kısıtlayıcı müdür davranışları ile davranışsal boyut arasında anlamlı, düşük düzeyli ve doğru yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=,188;p<0,01$). Kısıtlayıcı müdür davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm davranışsal boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar arttığı ya da davranışsal sinizm algıları ne kadar düşükse kısıtlayıcı müdür davranışlarına yönelik algıların düşük olduğu söylenebilir.

Kısıtlayıcı müdür davranışları ile genel sinizm algıları arasında anlamlı, düşük düzeyli ve doğru yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=,239;p<0,01$). Kısıtlayıcı müdür davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizme yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da örgütsel sinizm algıları ne kadar düşükse kısıtlayıcı müdür davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

Samimi öğretmen davranışları ile bilişsel boyut arasında anlamlı, orta düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=-,375;p<0,01$). Samimi öğretmen davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm bilişsel boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da bilişsel sinizm algıları ne kadar düşükse Samimi öğretmen davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

Samimi öğretmen davranışları ile duyuşsal boyut arasında anlamlı, orta düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=-,414;p<0,01$). Samimi öğretmen davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm duyuşsal boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da duyuşsal sinizm algıları ne kadar düşükse samimi öğretmen davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

Samimi öğretmen davranışları ile davranışsal boyut arasında anlamlı, orta düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=-,244;p<0,01$). Samimi öğretmen davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm davranışsal boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da davranışsal sinizm algıları ne kadar düşükse samimi öğretmen davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

Samimi öğretmen davranışları ile genel sinizm algıları arasında anlamlı, düşük düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=-,415;p<0,01$). Samimi öğretmen davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizme yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da örgütsel sinizm algıları ne kadar düşükse samimi öğretmen davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

İşbirlikçi öğretmen davranışları ile bilişsel boyut arasında anlamlı, orta düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=-,427;p<0,01$). İşbirlikçi öğretmen davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm bilişsel boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da bilişsel sinizm algıları ne kadar düşükse işbirlikçi öğretmen davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

İşbirlikçi öğretmen davranışları ile duyuşsal boyut arasında anlamlı, orta düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=-,436;p<0,01$). İşbirlikçi öğretmen davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm duyuşsal boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da duyuşsal sinizm algıları ne kadar düşükse işbirlikçi öğretmen davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

İşbirlikçi öğretmen davranışları ile davranışsal boyut arasında anlamlı, düşük düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=-,226;p<0,01$). İşbirlikçi öğretmen davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm davranışsal boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da davranışsal sinizm algıları ne kadar düşükse işbirlikçi öğretmen davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

İşbirlikçi öğretmen davranışları ile genel sinizm algıları arasında anlamlı, orta düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=-,441;p<0,01$). İşbirlikçi öğretmen davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizme yönelik algı düzeyinin o kadar düştüğü ya da örgütsel sinizm algıları ne kadar düşükse işbirlikçi öğretmen davranışlarına yönelik algıların yüksek olduğu söylenebilir.

Umursamaz öğretmen davranışları ile bilişsel boyut arasında anlamlı, düşük düzeyli ve doğru yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=,268;p<0,01$). Umursamaz öğretmen

davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm bilişsel boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar arttığı ya da bilişselsinizm algıları ne kadar düşükse işbirlikçi öğretmen davranışlarına yönelik algıların düşük olduğu söylenebilir.

Umursamaz öğretmen davranışları ile duyuşsal boyut arasında anlamlı, düşük düzeyli ve doğru yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=,234;p<0,01$). Umursamaz öğretmen davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm duyuşsal boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar arttığı ya da duyuşsal sinizm algıları ne kadar düşükse umursamaz öğretmen davranışlarına yönelik algıların düşük olduğu söylenebilir.

Umursamaz öğretmen davranışları ile davranışsal boyut arasında anlamlı, düşük düzeyli ve doğru yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=,212;p<0,01$). Umursamaz öğretmen davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizm davranışsal boyutuna yönelik algı düzeyinin o kadar arttığı ya da davranışsalsinizm algıları ne kadar düşükse umursamaz öğretmen davranışlarına yönelik algıların düşük olduğu söylenebilir.

Umursamaz öğretmen davranışları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı, düşük düzeyli ve doğru yönlü ilişki olduğu görülmüştür ($r=,284;p<0,01$). Umursamaz öğretmen davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne kadar olumlu olursa örgütsel sinizme yönelik algı düzeyinin o kadar arttığı ya da örgütsel sinizm algıları ne kadar düşükse umursamaz öğretmen davranışlarına yönelik algıların düşük olduğu söylenebilir.

Özetle; öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel iklim destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları, işbirlikçi öğretmen davranışları arasında anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel iklim boyutları olan emredici müdür davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları arasında anlamlı, doğru yönlü ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir

4.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimi algıları onların sinizm düzeylerini ne derecede yordamaktadır?” şeklindedir. Öğretmenlerin okul iklimi algılarının örgütsel sinizm düzeylerini yordama derecesine yönelik regresyon testi analiz sonuçları Tablo 4.14’te verilmiştir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarını Yordamada Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Rolü (Regresyon Analizi)(n=371)

	R	R ²	S. Beta Değeri	t	F	P
Yordayıcı Değişken	,690	,475			54,98	,00*
Destekleyici müdür davranışları			-.481	-9,86		,00*
Emredici müdür davranışları			,188	4,292		,00*
Kısıtlayıcı müdür davranışları			,021	,486		,627
Samimi öğretmen davranışları			-,120	-2,498		,013*
İşbirlikçi öğretmen davranışları			-,058	-1,138		,256
Umursamaz öğretmen davranışları			,078	1,950		,052

** $p < .01$, *** $p < .001$

Tablo 4.14'teki görüldüğü gibi öğretmenlerin okul iklimi alt boyutlarına yönelik algılarını yordamada örgütsel sinizm düzeylerinin rolü anlamlıdır (R^2 ,47, $F_{(6-364)}= 67,61$, $p < .001$). Okul iklimi boyutlarını yordamada toplam varyansın % 47'sini açıklamaktadır.

Örgütsel sinizm düzeylerini kısıtlayıcı müdür davranışları anlamlı derecede yordadığı ($\beta=.021$; $t=.48$; $p > .05$), işbirlikçi öğretmen davranışları anlamlı derecede yordadığı ($\beta=-.058$; $t=-1,13$; $p > .05$) ve umursamaz öğretmen davranışları anlamlı derecede yordadığı ($\beta=.078$; $t=1,95$; $p > .05$) görülmüştür.

Örgütsel sinizm düzeylerini destekleyici müdür davranışları olumsuz ve anlamlı derecede yordadığı ($\beta=-.48$; $t=-9,86$; $p < .05$) görülmüştür. Örgütsel sinizmi destekleyici müdür davranışları olumsuz etkilediği söylenebilir.

Örgütsel sinizm düzeylerini emredici müdür davranışları olumlu ve anlamlı derecede yordadığı ($\beta=.18$; $t=4,29$; $p < .05$) görülmüştür. Örgütsel sinizmi emredici müdür davranışları olumlu ve anlamlı derecede etkilediği söylenebilir.

Örgütsel sinizm düzeylerini samimi öğretmen davranışları olumsuz ve anlamlı derecede yordadığı ($\beta=-.12$; $t=-2,49$; $p < .05$) görülmüştür. Örgütsel sinizmi samimi öğretmen davranışları olumsuz ve anlamlı derecede etkilediği söylenebilir.

Başka bir ifadeyle öğretmenlerin kısıtlayıcı müdür davranışlarının, işbirlikçi öğretmen davranışlarının ve umursamaz öğretmen davranışlarının örgütsel sinizmi anlamlı düzeyde yordadığı görülürken destekleyici müdür davranışları ve samimi öğretmen davranışlarının örgütsel sinizmi olumsuz ve anlamlı derecede yordadığı ve emredici müdür davranışlarının ise olumlu ve anlamlı derecede yordadığı görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada Denizli Tavas, Kale ve Merkezefendi ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel iklim ve örgütsel sinizme algıları arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarıyla ilgili en yüksek ortalama umursamaz öğretmen davranışları boyutunda ve yüksek düzeyinde ölçülmüştür. Bu durum örgüt iklimi açısından okullarda umursamaz öğretmen davranışlarında olması son derece düşündürücüdür. Umursamaz öğretmen davranışlarının yüksek çıkması, anket maddelerinden hareketle, büyük oranda okullarda yapılan toplantıların öğretmenler tarafından yararsız, konu bütünlüğünden uzak ve bazı gruplar tarafından sabote edilmeye elverişli olması olarak göze çarpmaktadır. Buradan hareketle okullarda yapılan şube öğretmenler kurulu, okul aile birliği ve öğretmenler kurulu gibi toplantıların gereğinden fazla madde barındırması, uzun zaman alması ve sonucunda bazı öğretmen gurupları tarafından toplantının sabote edilip konu bütünlüğünün kaybolmasının öğretmenlerin umursamaz davranışlar sergilemesine neden olduğu söylenebilir. Çalışanların bencil ve umursamaz davranışları diğer çalışanların güdülenmelerini olumsuz etkiledikleri, beklentilerini sorguladıkları, ilişki ve etkileşimlerinde dikkatli ve güvensiz tutumlar sergiledikleri öne sürülmektedir (Dean ve diğerleri, 1998). Bu olumsuz durumlar eğitim örgütleri açısından ve okul iklimi açısından olumsuz bir iklimin gelişmesine neden olmaktadır. Bu durum ise okulların amaçlarına ulaşamamasına, çalışanlar arası ilişkilerin kötü ve olumsuz olmasına neden olmaktadır. Türkdoğan (2019) ve Göksal (2018) çalışmalarında da araştırma bulgularıyla benzer biçimde öğretmenlerin umursamaz davranışlar sergileme eğilimini taşıdıkları tespit edilmiştir. Araştırma bulgularının Türkdoğan (2019) ve Göksal (2018) çalışmalarıyla benzerlik göstermesi okullarda bu durumun ön planda olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Yine Yılmaz ve Altinkurt (2013) ölçek uyarlama çalışmalarında da umursamaz öğretmen davranışı örgütsel iklimin bir alt boyutu olarak ölçülmüştür. Bu durum öğretmenler arası ilişkileri olumsuz etkileyeceği gibi okulun etkililiğini, verimini ve performansını da olumsuz etkileyecektir. Bu nedenler üzerinde dikkatle durulması ve tedbir alınması gereken bir husus olarak değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte işbirlikçi öğretmen davranışlarına ilişkin algıların yüksek düzeydedir. İşbirlikçi öğretmen davranışlarına ilişkin algıların yüksek olması

öğretmenlerin meslektaşlarına karşı hoşgörölü ve sevecen olmalarından, karşılıklı saygı ve empatinin kurumda hâkim olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırma bulgularının benzer şekilde alan yazında işbirliğinin önemli olduğunu göstermesi bakımından aşağıdaki çalışmalarda vurgulanması son derece önemlidir. Buluç, (2013) çalışmasında iş birliği odaklı çalışmaların okula katkı sağladığını belirterek kararlara öğrenci velilerinin de katılımlarının sağlanmasıyla okul ve toplum iş birliğini oluşturmada önemli katkı sağladığını belirtmiştir. Cohen (2009) çalışmasında olumlu okul iklimini oluşturan önemli öğelerden birini iş birliği olarak görmektedir. Zimmerman, (2005) iş birliğiodaklı çalışma düzenlerinin mesleki gelişimleri sürdürmede karşılaşılan güçlük ve sorunlarla mücadele etmede önemli olduğunu belirtmektedir. Bucak, (2002) kurum yöneticileri, öğretmenler ve diğer personeller arasında iş birliği ve saygı odaklı bir açık iletişim bağının örgütlerin amaçlarına ulaşmalarında katkı sağladığını belirtmektedir. Yine Boyd, vd., (2011) çalışmalarında etkili okul yöneticilerinin okuldaki çalışanlar arasında kolektif iş birliği ortamlarının gelişmesinde öncülük etmelerini gerektiğini belirtmektedir. Tarakcı ve Akın, (2017) ise örgüt içi iş birliği odaklı çalışmaların yaygınlaştırılmasının örgütlere faydalı olacağını belirtmektedir. Blum, (2005) çalışmasında pozitif bir okul iklimi oluşturabilmenin, öğrenci, öğretmen, eğitim kurumu yöneticileri ve öğrenci velilerinin iş birliği odaklı çabalarıyla sağlanabileceği ifade edilmektedir. Bulguların alan yazındaki yukarıda da belirtildiği gibi okullar için önemli olduğu, okulun kalitesinin artması, çalışanlar arasında sinerji yaratılması, amaç ve hedeflerin gerçekleşmesi açısından çok önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer boyutlara ilişkin öğretmen algılarının emredici müdür davranışları, destekleyici müdür davranışları ve samimi öğretmen davranışları boyutlarına ilişkin orta düzeyde izlerken en düşük ortalama orta düzeyde kısıtlayıcı müdür davranışları boyutunda olmuştur. Kısıtlayıcı müdür davranışının orta düzeyde çıkması son yıllarda okullarda teftiş kurulu denetlemelerinin seyrekleşmesi sonucu okul yöneticilerinin öğretmenler tarafından angarya tabir edilenevrak, kırtasiye işlerinde eskiye nazaran daha az baskıcı olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Alan yazında Türkdogan (2019) çalışmasında öğretmenlerin destekleyici, kısıtlayıcı ve emredici davranışlar gösterme eğiliminde bulundukları sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından uyarlanan örgütsel iklim ölçeğinde bu boyutların da olması okullarda yaygın olan durumlar olduğunu göstermektedir. Örgüt iklimine yönelik algıların büyük oranda orta düzeyde olması okullardaki örgüt iklimine yönelik öğretmenlerin düşük ya da yüksek düzeyde değerlendirme içinde olmadıklarını gösterirken yüksek düzeyde sadece

umursamaz öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışları boyutlarını değerlendirmişlerdir. Altinkurt ve Yılmaz (2013) çalışmasında örgüt iklimini örgüt içerisindeki bileşenlerin etkileşimleri ve davranışlarıyla oluşan genel hava ve duygular olarak ifade etmektedir. Bucak (2002) ise örgüt çalışanlarının işlerine karşı motivasyon düzeyleri ve güdülenmelerini örgüt iklimini etkilediğini belirtmektedir. Bu açıdan bakıldığında araştırma bulguları açısından umursamaz öğretmen davranışları algısının yüksek olması okullar açısından olumsuz bir durumdur. Bu konuda çalışma yapılması gerekebilir. Çünkü Nind vd., (2004) araştırmalarında okulların varlıklarını sürdürebilmelerinde okul ikliminin önemli bir araç olduğunu ileri sürmektedirler. Dilbaz Sayın (2017) çalışmasında okul iklim algıları olumlu ve yüksek olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki performans seviyelerinin yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Araştırma bulgularıyla benzer biçimde Türkdogan (2019) araştırmasında öğretmenlerin işbirlikçi, samimi ve umursamaz davranışlar sergileme eğilimini taşıdıklarını tespit etmiştir. Emredici müdür davranışlarıyla kısıtlayıcı müdür davranışlarının örgütsel iklimi olumsuz iklim olarak etkilerken destekleyici müdür davranışları ve samimi öğretmen davranışlarının ise örgütsel iklimi olumlu iklim olarak etkilemektedir. Araştırmalarda da görüldüğü gibi örgütsel iklimi olumlu olarak etkileyen okulun verimini arttıran, amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesine katkı sağlayan hususların desteklenmesi gerekmektedir. Olumsuz olan öğelerin de azaltılması ve ortadan kaldırılması için girişimlerde bulunulması gerekmektedir.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının hizmet süreleri ve kıdemlerine göre farklılık göstermediği ancak cinsiyet, yaş, görev yaptıkları kademe ve görev yaptıkları ilçelere göre farklılık göstermiştir. Doğan (2017), Şahin ve Atbaşı (2020) ve Karademir ve Ören (2020) çalışmalarında örgüt ikliminin çeşitli değişkenlerden etkilendiği ve farklı değişkenleri de etkilediği bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Dağ (2020) araştırmasında da örgütsel iklimin kişisel özelliklere göre farklılık gösterdiği bulgusuyla kısmen benzerlikler gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Farklılıkların cinsiyete göre işbirlikçi öğretmen davranışlarında kadın öğretmenler lehine yüksek olduğu görülürken kadınların erkeklere göre daha işbirlikçi davranışlar içinde olduklarını ortaya koymaktadır. Bu durumun kadın öğretmenlerin görevlerini zevkle yapmalarından, okul dışında da birbirleriyle daha sık zaman geçirmelerinden, ev ziyaretleri yapmalarından ve erkek öğretmenlere göre daha sabırlı ve destekleyici olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. James (2005) çalışmasında örgütsel iklim üzerinde cinsiyet gibi bireysel niteliklere vurgu yaparak etkileri olduğunu ileri

sürmektedir. Araştırma bulgusunda da kadınlar lehine yüksek olması kadınların bu konuda erkeklerden daha duyarlı olduklarını göstermiştir.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre kısıtlayıcı müdür davranışları boyutunda 20-29 yaşlardaki öğretmenler lehine daha yüksek iken, işbirlikçi öğretmen davranışları boyutunda 50 ve üzeri yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek çıkmıştır. Bulgulara göre yaşları genç olan öğretmenler kısıtlayıcı müdür davranışlarını daha yüksek görürken 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler ise işbirlikçi öğretmen davranışlarını örgüt iklimi içinde daha yüksek görmektedirler. Bu durumun düşük yaş gurubundaki öğretmenlerin otoriteye karşı daha özgür hareket etme isteğine sahip olmalarından kaynakladığı söylenebilir. Literatürde Korkut (2019), Tazegül Aydın (2017) ve Sutherland (1994) çalışmalarında ise örgütsel iklim boyutları algılarının cinsiyete göre değişmediğini saptamışlardır.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının görev yaptıkları eğitim kademelerine göre destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışları boyutlarında ortaokullarda çalışan öğretmen algıları daha yüksek iken emredici müdür ve kısıtlayıcı müdür davranışlarında liselerde çalışan öğretmen algıları daha yüksektir. Bunun nedeni ortaokullarda destekleyici müdür, samimi ve işbirlikçi öğretmen davranışlarına yönelik öğretmenlerin algılarının yüksek olmasıdır. Liselerde ise müdürlerin emredici ve kısıtlayıcı davranışlarının daha yüksek düzeyde hissedilmesidir.

Destekleyici müdür davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları, umursamaz öğretmen davranışları ve genel örgüt iklimi algılarının öğretmenlerin görev yaptıkları ilçeye göre farklılık gösterdiği ve farkın Kale ilçesinde görev yapan öğretmenler lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak Kale ilçesinin taşrada yer alması ve diğer ilçelere göre sosyo ekonomik olarak daha dezavantajlı olmasından kaynaklanabilir. Taşrada ya da dezavantajlı bölgede çalışma konusunda yeterli ve nitelikli öğretmen bulmada sorun yaşamamak için destekleyici müdür davranışlarının yüksek olduğu düşünülmektedir. Ancak aynı şekilde taşrada çalışan müdürlerin kişisel özellik, tecrübesizlik, ego gibi nedenlerle kısıtlayıcı müdür davranışları göstermesi veya öğretmenler tarafından böyle algılanması beraberinde umursamaz öğretmen davranışını da doğurabilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizmalgıları en yüksek ve orta düzeyde davranışsal boyuttadır. Bu bulgu öğretmenlerin örgütlerine karşı olumsuz tutumlarını davranış olarak gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Bunu düşük düzeyde bilişsel ve duyuşsal boyut

izlerken öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri ise düşük düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizmi davranış olarak yüksek düzeyde sergilemeleri oldukça önemlidir. Bunu davranış olarak ortaya koyduklarını göstermektedir. Bu davranışlar Karcıoğlu ve Naktiyok (2015) çalışmalarında bu davranışlar alaycı yaklaşım gösterme, eleştiride bulunma ve şikâyet etme biçiminde sözlü olarak ortaya çıkabildiği gibi; küçümseme içeren gülümsemeler, anlamlı bakış atmalar biçimindeki sözsüz durumlarla da sergilenebildiği belirtilmektedir. Bu durum amir ve yöneticiler tarafından değerlendirme ve gerekli tedbir alma bakımından önemli bir avantaj sağlayabilmektedir. Örgütsel sinizm; Sur (2018)'e göre işgörenlerin örgütlerine karşı negatif duygu ve düşünceler beslemeleridir. Yoldash ve Nicoleta (2022) örgütsel sinizmin verimlilik ve üretimi olumsuz etkilediğini, işletme ve kuruluşlara önemli maddi ve manevi tahribatlar yarattığını ileri sürmektedir. Bu açıdan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin orta ve düşük olması son derece olumlu ve önemli bir gelişme olarak görülmelidir. Araştırma bulgularının Tazegül Aydın (2017) araştırmasında elde ettiği örgütsel sinizm seviyelerinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda düşüklük arz ettiği bulgusuyla farklılık göstermektedir. Örgütsel sinizmin genel olarak eleştiri, samimiyet, güven, dürüstlük ve diğer unsurlardaki eksikliklerden kaynaklandığı belirtilmektedir (Aslan ve Boylu, 2014). Olumsuz duygu ve eleştirel davranışlar zamanla bir çalışandan diğerine aktararak örgütün tamamına yayılabilmektedir. Örgüt içinde büyük kargaşalar çıkabilmektedir. Örgütlerde sinik davranışlara sahip çalışanlar son derece büyük bir tehdit oluştururlar (Tarakcı ve Akın, 2017). Bundan dolayı eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm başlıca mücadele edilmesi gereken önemli alanlardan biri olarak göülmelidir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının cinsiyet ve hizmet süresine göre farklılık göstermediği ancak yaş, görev yaptıkları eğitim kademelerine ve görev yaptıkları ilçelere göre ise farklılık gösterdiği görülmektedir. Pelit ve Pelit (2014) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizme neden olan unsurlar cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi ve gelirler şeklinde sıralanmıştır. Araştırma bulgularıyla da kısmen benzerlikler göstermiştir. Araştırma bulgularının Tazegül Aydın (2017) çalışmasında ulaştığı cinsiyete göre farklılık görülmediği, branşlara göre farklılık görüldüğü ve ortaokulda görevli öğretmenlerin, ilkokulda görevli öğretmenlere nazaran bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bakımdan daha yüksek seviyede oldukları bulgusuyla kısmen benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Korkut (2019)'un örgütsel sinizm algı seviyesinin düşük olduğu, cinsiyet bağlamında herhangi bir farklılık görülmediği, çalışma süreleri, eğitim seviyeleri ve branşlar bakımından belli başlı farklılaşmaların olduğu bulgusuyla da kısmi

benzerlik göstermektedir. Kişisel değişkenlere göre farklılık ya da benzerliklerin olması araştırmalarda örneklemin kişisel tercihi olarak görülmelidir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yaşa göre duyuşsal boyutta 20-29 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek ölçülmüştür. Bunun nedeni 20-29 yaş öğretmenlerinin duyuşsal boyutta 40-49 yaş öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde hassasiyet göstermeleri olabilir. Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının görev yaptıkları eğitim kademelerine göre duyuşsal boyutta liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının ortaokullarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni liselerde çalışan öğretmenlerin okullarına karşı duyuşsal olarak daha fazla olumsuz duygular içinde olmaları olabilir. Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının görev yaptıkları ilçeye göre bilişsel boyutta Tavas ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan öğretmenler lehine yüksektir. Bunun nedeni Tavas ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin bilişsel olarak okullarına karşı daha yüksek olumsuz duygularının olması olabilir.

Öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel iklim destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları, işbirlikçi öğretmen davranışları arasında anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel iklim boyutları olan emredici müdür davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları arasında anlamlı, doğru yönlü ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Araştırma bulgularıyla benzer şekilde Rabie, Karimi ve Sadigh (2016) çalışmalarında dönüşümcü liderlik tarzıyla örgüt kültürü olgusunun örgütsel sinizme yönelik etkilerini inceleyerek dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizme herhangi bir etkisinin bulunmadığı, örgüt kültürüyle örgütsel sinizm arasında olumsuz bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Yine Vu (2020) araştırmasında liderlik tarzlarının genellikle eğitim kurumlarındaki iş birliği ve dayanışma düzeyini artırdığı, sinizmi azaltıcı bir etki yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt kültürünün olumlu olmasının örgütsel sinizmi azaltmada olumlu etkiler yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin okul iklim alt boyutları algılarının örgütsel sinizmi yordamada rolü anlamlı çıkmıştır. Öğretmenlerin okul ikliminin örgütsel sinizm algılarında % 54,98 etki yaratmaktadır. Okul iklim alt boyutlarından kısıtlayıcı müdür davranışları, işbirlikçi öğretmen davranışları ve umursamaz öğretmen davranışlarının örgütsel sinizmi anlamlı derecede yordamadığı tespit edilmiştir. Ancak destekleyici müdür davranışları ve samimi

öğretmen davranışlarının örgütsel sinizmi olumsuz ve anlamlı derecede yordadığı görülürken emredici müdür davranışlarının ise olumlu ve anlamlı derecede yordadığı saptanmıştır. Buradan destekleyici müdür davranışları ve samimi öğretmen davranışlarının örgütsel sinizmi azalttığı ancak emredici müdür davranışının ise örgütsel sinizmi arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Okullarda örgütsel iklimin destekleyici müdür davranışları ve samimi öğretmen davranışlarının egemen olmasıyla örgütsel sinizmin düşeceği ancak emredici müdür davranışlarının egemen olması halinde ise örgütsel sinizm düzeyi artacaktır. Bundan dolayı örgütsel iklimin olumlu iklimi oluşturan destekleyici müdür davranışları ve samimi öğretmen davranışları örgütsel sinizmi olumsuz etkilerken, emredici müdür davranışı sinizmi arttırmaktadır. Araştırmada kısıtlayıcı müdür davranışları, işbirlikçi öğretmen davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları ise örgütsel sinizm üzerinde anlamlı yordama ve etki yaratmamıştır

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Örgütsel iklimin destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışlarının yüksek ve çok yüksek düzeyde olmasına yönelik çalışmalara ilişkin öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşleri derinlemesine araştırılabilir.
- Örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarda daha düşük seviyelere indirilmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik yapılabilecek çalışmalar ve beklentilerle ilgili öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşleri derinlemesine araştırılabilir.
- Bu çalışma bütün eğitim kademelerindeki öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerini kapsayacak şekilde genişletilebilir. Böylelikle elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir.
- Umursamaz öğretmen davranışlarının yüksek düzeyde çıkmasının nedenleri araştırılarak gerekli önlemlere yönelik araştırma yapılabilir.
- Örgütsel sinizmin davranışsal boyutta bu denli yüksek çıkmasının nedenleri araştırılabilir.
- Örgütsel/okul ikliminin taşra, merkez ve sosyo ekonomik olarak farklılık gösteren ilçelerde çalışan öğretmenlere göre farklılık göstermesinin neden ya da nedenleri araştırılabilir.

5.2.2. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

- Okul yöneticileri başta olmak üzere eğitim yöneticileri tarafından örgüt/okul ikliminin destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışlarının daha olumlu ve yüksek düzeye çıkarılması için çalışmalar yapılabilir.
- Örgütsel sinizmin okullardan ve eğitim çalışanlarından olabildiğince uzak tutulması için çalışanlar iş ve işleyişe dâhil edilerek katılımcı bir yönetim ve yönetim sistemi kurulabilir.
- Okul yöneticilerinin bireysel farklılıkları dikkate alarak okul yönetimini yapılandırmaları konusunda farkındalıkları arttırılabilir.
- Okul ve eğitim yöneticileri tarafından bu araştırma bulgu ve sonuçlarının değerlendirilerek çalışanlar başta olmak üzere bütün paydaşların görüş ve önerileri doğrultusunda katılımcı yönetim sistemi kurulabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism, Bases Consequences Genetic. *Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akyüz, İ., N. O., Yurduseven, (2016). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *UIİİD-IJEAS*, (16), ss. 61-76.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2013). Örgütsel İklim Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-11.
- Arabacı, I. B., (2010). The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on The Job Satisfaction of Educational Inspectors, *African Journal of Business Management*, 2010/4, (13), ss. 2802-2811.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2012/13, (1), ss. 12-27.
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(1), 203-228.
- Arslan, N. ve Afat, N. (2019). Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 1(2), 218-249.
- Aslan, F., Boylu, Y. (2014). Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of Recreation And Tourism Research*, 1(2), 33-45.
- Atakan, H. (2012). *Devlete bağlı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgüt iklimi algıları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ankara Altındağ ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aydoğan, Z. F. (2004). Örgüt kültürü ve iklimi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 203-215.
- Bahar, B. (2019). Sosyal Öğrenme Kuramı ve Sosyal Değişim Kuramı Perspektifinden Etik Liderlik. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 237-242.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm Gelişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-145.
- Barth, R. S. (2002). The culture builder. *Educational Leadership*, 59(8), 6-11.

- Baştürk, S. ve Doğan, S. (2011). Özel dersane matematik öğretmenlerinin özel dersaneleri değerlendirmeleri. *International Journal of Education Research*, 68-86.
- Batmantaş, H., E., Örüçü, (2018). Örgütsel Güven ile Sinizm Arasındaki İlişki: Bir Uygulama, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2018/18, (36), ss. 198-214.
- Bayar, Y., Uçanok, Z. (2012). Ergenlerin dahil oldukları zorbalık statülerine göre okul sosyal iklimi ve genellenmiş akran algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(4), 2337-2358.
- Bayat, S. (2015). *Okulların Örgüt İkliminin Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Elazığ.
- Bektaş, F., Nalçacı, A. (2013). Okul İklimi İle Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 1-13.
- Berkowitz, R., vd. (2017). A Research Synthesis Of The Associations Between Socioeconomic Background, Inequality, School Climate, And Academic Achievement. *Review of Educational Research*, 87(2): 425-469.
- Biçici, Y., (2019)., *Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Celal Bayar Üniversitesi, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Malatya (Türkiye).
- Blum, R. (2005). *School connectedness: Improving the lives of students*. J.H. Bloomberg School of Public Health, <https://www.casac.org/pdfs/SchoolConnectedness.pdf>
- Bommer, W. H., Rich, G. A. & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26(7), 733-753.
- Boyd, D., vd. (2011). The Influence of School Administrators On Teacher Retention Decisions. *American Education Research Journal*, 48(2): 303-333.
- Bozbayındır, F. ve Kayabaşı, E. (2014). Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(1), 211- 227.
- Brand, S., Felner, R., Shim, M., Seitsinger, A., & Dumas, T. (2003). Middle school improvement and reform: Development and validation of a school-level assessment of climate, cultural pluralism, and school safety. *Journal of Educational Psychology*, 95(3), 570-578.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. University of Cincinnati.

- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686. <https://doi.org/10.1002/hrm.20239>
- Bucak, E. B. (2002). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde örgüt iklimi: Yönetimde ast-üst ilişkisi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(7). 1-17.
- Buluç, B. (2013). *Örgüt Kültürü ve İklimi*. Servet Özdemir (ed.), *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama* içinde. Ankara : Pegem Akademi yayınları, 101-128.
- Candan, H. ve Yetim, ğ. (2018). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma: Karaman Örneği. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 5(29), 3440-3454.
- Canlı, S. (2016). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul İklimine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Canlı, S., Demirtaş, H. ve Özer, N. (2018). Okul İklimi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İlköğretim Online*, 17(4): 1797-1811.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.012>
- Cemaloğlu, N., Kalkan, F., Dağlı, E., & Çilek, A. (2014). Examining the relation between humor acts of school principals and teachers' exposure level to mobbing and organizational cynicism based on the perceptions of teachers. *International Journal of Teaching and Education*, 2(1), 2-17.
- Chen, C. & Huang J. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management - The social interaction perspective. *International Journal of Information Managemen*, 27(2), 104-118.
- Chiaburu, D. S., A. C., Peng, I. S., Oh, vd (213). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 2013, (83), ss. 1-17.
- Clemens, E. V., Milsom, A. and Cashwell, C. S. (2009). Using leader-member exchange theory to examine principal-school counselor relationships, school counselors' roles, job satisfaction, and turnover intentions. *Professional School Counseling*, 9, 16-27 .
- Cohen, J. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 111(1), 180-213.
- College Record. Available From [Http://www.tcrecord.org](http://www.tcrecord.org).

- Cohen, J. , McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral,T. (2009). School Climate: Research,policy, practice and teacher education. *Teachers College Record*, 111, 180-213. Retrieved from <https://www.tcrecord.org/content.asp?contentid=15220>
- Cohen, J., & Geier, V. K. (2010). School climate research summary: January 2010. Center for Social and Emotional Education, *School Climate Brief*, 1(1),
- Cole, M. S., A. J., Shipp, S. G. Taylor, (2016). Viewing The Interpersonal Mistreatment Literature Through A Temporal Lens, *Organizational Psychology Review*, 2016/6, (3), ss. 273-302.
- Çağlar, E. M. (2008). *Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel Sinizmin GÇ Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89.
- Çalık, T. ve Kurt, T. (2010). Okul iklimi ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 167-176.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005) . Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2), 23-30.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: Bir alan araştırması*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dağ, S. (2020). *Okul yöneticisi ve öğretmenlerin benimsedikleri felsefi yaklaşım ile okul iklimi ve öğrenci davranışlarını kontrol etme eğilimi arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dağlı, A. (2020). *Teoriden uygulamaya örgütsel iklim*. Ankara: Sonçağ Yayıncılık.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadker, R. (1998). Organizational Cynicism, *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: a study among call centers*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], University of Maastricht.
- Demir, A. (2008). *Ortaöğretim Okullarında Okul İklimi ve Öğretmen Performansları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, H., (2019), *Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).

- Demirez, F., Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi: *Gazi üniversitesi rektörlüğünde bir araştırma. İşletme Araştırma Dergisi*, 9 (2), 69- 88.
- Dewitt, P. & Slade, S. (2014). *School Climate Change: How Do I Build A Positive Environment For Learning?* Alexandria, VA: ASCD.
- Dilbaz Sayın, S.S. (2017). *Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Diş, O. (2015). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki* (Tez No.389146)[Yüksek Lisans Tezi: Atatürk Üniversitesi - Erzurum]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Doğan, S. (2011). Genel lise öğrencilerinin algılarına göre okul tahripçiliği ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 36(385), 24-31.
- Doğan, S. (2017). Okul kültürü ve iklimi. C. T. Uğurlu (Ed.), *Okul yönetimi* (s. 91-119). Anı.
- Doğan, S., C. T., Uğurlu, (2014). Okul Yöneticilerinin Etik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2014/34, (3), ss. 489-516.
- Duff, B. K. (2013). *Differences in assessments of organizational school climate between teachers and adminsitrators* (Unpublished doctoral dissertation). Liberty University, Virginia.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). York University Graduate Programme in Psychology, Toronto.
- Ekşi, F. (2006). *Rehber öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları, No:174.
- Fernandez, J. C. R., O. C. M., Moreno, A. F. M., Lombana, (2018). Organizational Cynicism-An Exploration Analysis-Case: Workers in The City of Cartagena de Indias (Colombia), *Espacios*, 2018/39, (26), ss. 27-44.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., Anthony, W. P. & Gilmore, D. C. (2000). Political skill at work. *Organizational Dynamics*, 28, 25-37. <http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Political-Skill-at-Work.pdf>
- Fullan, M. (2002). Principals as leaders in a culture of change. *Educational Leadership*, 59(8), 16-21.

- Fultz, D. M. (2011). *Principal influence on school climate: a networked leadership approach* (Unpublished doctoral dissertations). The Ohio State University, USA.
- Gao, Q., vd. (2020). The İmpact Of School Climate On Trait Creativity İn Primary School Students: The Mediating Role Of Achievement Motivation And Proactive Personality. *Asia Pacific Journal of Education*, 40(3): 330-343,
- Gedik, A., Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine Algıladıkları Müdür Yönetim Tarzının Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 53-68.
- Goldfarb, L. M. (1995). *The relationship among organizational structure, school climate, and teacher satisfaction in residantial schools for students who are deaf or deaf-blind*. Washington: Gallaudet University.
- Gonder, P., Hymes, D. (1993). *Improving School Climate and Culture (Aasa Critical Issues Series)*. Amer Assn School Administrator, Arlington.
- Göksal, H. (2018). Matematik Öğretmenlerinin algıladıkları Okul İklimi ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Göksal, S. (2018). *Matematik öğretmenlerinin algıladıkları okul iklimi ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gray, R. (2007). *A climate of success: Creating the right organization climate for high performance*. Amsterdam: Elsevier/Butterworth-Heinemann.
- Gümüş, N. (2019). Eğitim Kurumlarında Stratejik Planlamanın Kurum Performansı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Halis, M. Ve Uğurlu, Ö. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (2), 101- 123.
- Halpin, A.W., Croft, D.B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Center.
- Helvacı, M. A., ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Hernandez, T. J. & Seem. S. R. (2004). A Safe School Climate: A Systemic Approach And The School Counselor. *Asca Professional School Counseling*, 7(4): 256-262.

- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D., Bayrak, C. (2021). Relationships among Teachers' Justice and Cynicism Perceptions and Political Influence Behaviours of School Principals. *International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 7(2), 1-13.
- Hopson, L. M., Lee, E. (2011). Mitigating the effect of family poverty on academic and behavioral outcomes: The role of school climate in middle and high school. *Children and Youth Services Review*, 33, 2221-2229.
- Howard, E., Howell, B. & Brainard, E. (1987). *Handbook For Conducting School Climate Improvement Project*. Bloomington, IN: The Phi Delta Kappa Educational Foundation.
- Hoy, W. K., Hannum, J. W. (1997). *Educational Administration Quarterly*, 33(3), 290-311.
- Hoy, W. K., Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th Ed.). McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., Smith, P. A., Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust. *The High School Journal*, 86, 38-49.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., Kottkamp, R. B. (1991). *Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*. Newbury Park, CA: Corwin.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., Kottkamp, R. B. (1991). *Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*. Beverly Hills, CA.
- Hulvershorn, K., Mulholland, S. (2018). Restorative practices and the integration of social emotional learning as a path to positive school climates. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, (11)1, 110-123. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/2397-7604>
- Işık, M., Candan, H. (2019). Kamu çalışanlarında örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlığa etkisi: Karaman ili örneği, *International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences*, 2(4), 265-281.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*, The Florida State University College of Business, Florida.
- Jennings, G. (2003). An exploration of meaningful participation and caring relationships as contexts for school engagement. *The California School Psychologist*, 8, 43-52. <https://doi.org/10.1007/BF03340895>
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Kalağan, G. (2009). Türkiye'de 1980 sonrası bürokratik dönüşüm: Sosyal yardımlaşma ve dayanışma genel müdürlüğü (SYDGM) örneği.
- Kanbur, A., E., Kanbur, (2015) Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizme Etkisi: Algılanan İçsellik Statüsünün Aracılık Rolü, *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 2015/7, (2), ss. 193-216.
- Kannan-Narasimhan, R., B. S., Lawrence, (2012). Behavioral Integrity: How Leader Referents and Trust Matter to Workplace Outcomes, *J Bus Ethics*, (111), ss. 165-178.)
- Karacaoğlu, K., F., İnce. (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*, 2012/3, (3), ss. 77-92.
- Karademir, A., Ören, M. (2020). Okul İklimi: Anaokulu Yöneticileri ve Öğretmenlerin Bakış Açısıyla Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 8(1): 206-236.
- Karcıoğlu, M., Naktiyok, A. (2015). Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*. 17(1), 19-34.
- Kart, M. E. (2014). *Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*, (2.baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk, Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Adalet Algılarının Analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Koşar, S., Çalık, T. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*, 581-603.
- Koys, D. J., DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human relations*, 44(3), 265-285. doi:10.1177/001872679104400304
- Kubilay Baykal, Ö. (2013). *Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurt, T., Çalık, T.(2010).Okul İklimi Ölçeği (OIÖ)'nin geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(157), 167-180.
<http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/298/163>
- Kurtcu, E., (2021), “Çalışanların Etik Liderlik Algılarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Üzerine Etkileri: Çorum İlinde Bir Uygulama”, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Hitit Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, Çorum (Türkiye).

- Lester, S. W., Kickul, J. R., Bergmann, T. J. (2007). Managing Employee Perceptions of the Psychological Contract Over Time: The Role of Employer Social Accounts and Contract Fulfillment. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(2), 191-208. <https://doi.org/10.1002/job.410>
- Lloyd, R., Mertens, D. (2018). Expecting More out of Expectancy Theory: History Urges Inclusion of the Social Context. *International Management Review*, 14(1), 28-43.
- Lotko, M., I., Razgale, L., Vilka, (2015). Mutual Expectations of Employers and Employees as a Factor Affecting Employability, *The European Journal of Social and Behavioural Sciences*, 2016, ss. 2240-2259.
- Mabie, G. E. (2003). Making schools safe for the 21st century: An interview with Ronald D. Stephens. *Educational Forum*, 67, 156-162.
- Madhukar, V., Sharma, S. (2017). Organisational climate: A conceptual perspective. *Article in International Journal of Management and Business*.
- Marshall, M. L. (2004). *Examining school climate: Defining factors and educational influences*. <https://education.gsu.edu/schoolsafety/>
- Maslach, C., M. P., Leiter. (2016). Understanding The Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry, *World Psychiatry*, 2016/15, (2), ss. 103-111.
- Mason, M. J., Chuang, S. (2001). Culturally-based after-school arts programming for low-income urban children: Adaptive and preventive effects. *Journal of Primary Prevention*, 22(1), 45-54. <https://doi.org/10.1023/A:1011088114411>
- McCormick, M. P., Cappella, E., O'Connor, E. E., McClowry, S. G. (2015). Social-emotional learning and academic achievement: Using causal methods to explore classroom-level mechanisms. *AERA Open*, 1(3), 1-26. <https://doi.org/10.1177/2332858415603959>
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi
- Mirvis, P. H., D. L., Kanter. (1989). Psychographic Profile of The Workforce, *Human Resource Management*, 1991/30, (1), ss. 50-62.
- Mondhart, B. M. (1995). Safe by definition. *The American School Board Journal*, 182(2), 32-34.
- Mooney, D., Burns, D., Chadwick, S. (2012). Collegial leadership: Deepening collaborative processes to advance mission and outcomes. *A collection of papers on self-study and institutional improvement*. Chicago: The Higher Learning Commission.

- Moran E., Carlson J.S., Tableman B. (2012). School climate and learning. In Seel N.M. (Ed.), *Encyclopedia of the sciences of learning*. Springer.
- Mowday R.T., Porter L.W. Steers R.M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic Press.)
- Nandedkar, A., Brown, R. S. (2017). Should I leave or not? The role of LMX and organizational climate in organizational citizenship behavior and turnover relationship. *Journal of Organizational Psychology*, 17(4), 51-66.
- Nartgün, Ş., S. Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Nemr, M. A. A., Liu, Y. (2021). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behaviors: Moderating role of organizational cynicism. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1865860.
- Nind, M., Benjamin, S., Sheehy, K., Collins, J., Hall, K. (2004). Methodological challenges in researching inclusive school cultures. *Educational Review*, 56(3), 259- 270.
- Ochoa, G. M., Lopez, E. E., Emler, N. P. (2007). Adjustment problems in the family and school contexts, attitude towards authority, and violent behavior at school in adolescence. *Adolescence*, 42(168), 779-794.
- Okar, M. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel İklim Algıları İle Değişime Direnme Tutumları Arasındaki İlişki*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Omay, H. (2008). *İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimi algıları ile saldırganlık ölçeği puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.217561) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ordu, A. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel yapı ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Öge, E., Çetin, M. (2020). Örgüt ikliminin boyutları. M. Özgenel (Ed.) içinde, *Örgüt ve Okul İklimi* (s. 20). Ankara: Nobel Akademik.
- Öndeş, E., İrmiş, A. (2018). Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 5(2), 1-12.
- Özçiçek, V. T. (2016). *Örgüt İklimini Etkileyen İç Etmenler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitülerinin Ortak Yürüttüğü Eğitim Yönetimi ve Denetimi AnabilimDalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı.

- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma* (Doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdemir, H. (2013). *Psikolojik Sözleşme İhlali İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, S., vd. (2010). İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimine İlişkin Algılarını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38): 213-224.
- Özdere, M. (2017). *Öğretmenlere yönelik şiddetin okul iklimi açısından değerlendirilmesi: Niğde ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir.
- Özgenel, M., Çalışkan Yılmaz F., Baydar, F. (2018). School climate as a predictor of secondary school students' school attachment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 78, 87-116.
- Özgener, İ., Öğüt, A., Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Ed: Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H. *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, (53-72), Ankara: Ada Matbaacılık.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Pelit, E. ve Pelit, N. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pepper, K., Thomas, H. (2002). Making A Change: The Effects Of The Leadership Role On School Climate. *Learning Environment Research*, 5: 155-166.
- Polat, M., C. H. Meydan, İ. Tokmak. (2010). Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Kho Bilim Dergisi*, 20, (2), ss. 1- 22.
- Rabie, N., Karimi, F., Sadigh, A. (2016). The effect of transformational leadership style and organizational culture on the formation of organizational cynicism in the Agricultural Bank of Tehran. *Management Science Letters*, 6(6), 443-454.
- Reichers, A. E., J. P., Wanous, J. T., Austin. (1997). Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change, *The Academy of Management Executive*, 1997/11, (1), ss. 48-59.
- Renchler, R. S. (1992). *Student motivation, school culture, and academic achievement: What school leaders can do*. ERIC Clearinghouse on Educational Management.
- Reynolds, K.J., vd. (2017). How Does School Climate Impact Academic Achievement? An Examination Of Social Identity Processes. *School Psychology International*. 38(1): 78-97.

- Robinson, L., Sandra-Rousseau, M. Denise, (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal Of Organizational Behavior*, 15, 245-259. <https://doi.org/10.1002/job.4030150306>
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Schneider, B., Brief, A.P., Guzzo, R.A. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational Dynamics*, 24, 7-19. doi:10.1016/S0090-2616(96)90010-8
- Schneider, B., Ehrhart, M., Macey, W. (2011). Organizational climate research: achievements and the road ahead. (N. Ashkanasy, C. Wilderom, & M. Peterson içinde), *The Handbook of Organizational Culture and Climate* (s. 29). London: SAGE Publications.
- Smith, K.B., Meier, K.J. (1994). Politics, bureaucrats and schools, public *Administration Review*, 54(4), 551-558.
- Soler, C. (1999). *The relationship of organizational structure and job characteristics to teachers' job satisfaction and commitment*. Doctoral Dissertation, St. John's University, New York.
- Spicer, F. V. (2016). *School culture, school climate and the role of the principal* (Unpublished Doctoral Dissertation). Georgia State University, Educational Policy Studies, Atlanta, US.
- Srivastava, A., J. W., Adams. (2011). Relationship between Cynicism and Job Satisfaction: Exploration of Mechanisms, *Psychological Reports*, 2011/108, (1), ss. 27-42.
- Stillman, S., Stillman, P., Martinez, L., Freedman, J., Jensen, A. (2018). Strengthening social emotional learning with student, teacher, schoolwide assessments. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 55, 71-92.
- Sur, Ö., (2010), "Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi, Büro Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- Sutherland, F. (1994). Teachers' perceptions of school climate. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED379214>
- Şahin, A., Atbaşı, Z. (2020). Olumlu okul iklimi oluşturmada öğretmenin rolünün incelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689.
- Tarakcı, H., Akın, A. (2017). Psikolojik Sözleşme Ghlali ve Örgütsel Sinizm: Çorum Ğli Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 1222-1230.

- Taşkıran, A. (2008). *Meslek lisesi öğrencilerinin okul iklimi algıları ile mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tayfun, A., Çatır, O. (2014). HemGirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/172>
- Taymaz, H. (2011). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: AnkaraAltındağ ilçesi örneği* (Tez No.464643) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tekiner, M. A., Tavas, B. (2016). Analysis of The Organizational Cynicism and Organizational Loyalty: Turkish Police Department Sample. *İnternetional Journal of Human Sciences*, 13(1), 2338-2348.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2011/6, (2), ss. 365-389.
- Tokgöz, N., H., Yılmaz. (2008). Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008/8, (2), ss. 283-305.
- Topcu, M. K. (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*. (Doktora Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkdoğan, M. (2019). *Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile okul iklimi arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türköz, T., Polat, M., Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20 (2), 287- 302.
- Ulusoy, K., Dilmaç, B. (2012). *Değerler Eğitimi*. Ankara: Pegem A Akademi.
- Varlı, S. (2015). *İlkokul müdürlerinin davranışları ile okul iklimi ilişkisi (Sakarya ili örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

- Vermeulen, M., Kreijns, K., Evers, A. T. (2020). Transformational leadership, leader-member exchange and school learning climate: Impact on teachers' innovative behaviour in the Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership*, 20 (5), 1-20.
- Vu, P. (2020). *The Impact of Interpersonal Relations Between Teachers and Principals on Organizational Change and Cynicism in Public Elementary Schools Through the Lens of the Leader-Member Exchange Theory* (Doctoral dissertation, Northwest Nazarene University).
- Welsh, W. N. (2000). The effects of school climate on school disorder. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 567(88), 86-107. <https://doi.org/10.1177/000271620056700107>
- Yang, C. (2015). *Multilevel associations between bullying victimization, school engagement, and social-emotional learning* (Unpublished doctoral dissertation). University of Delaware, NewYork, US.
- Yang, C., Chan, M., Ma, T. (2020). School wide social emotional learning and bullying victimization: Moderating role of school climate in elementary, middle and high schools. *Journal of School Psychology*, 82, 49-69.
- Yetim, S. A., Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yıldırım, E., Akın, M. (2018). Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 427-449.
- Yıldırım, M. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin, yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı (İstanbul ili Bahçelievler ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İzmir.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişkisi. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- Yoldash, Y., Nicoleta, I. S. A. C. (2022). Causes and Effects of Organizational Cynicism and it's Relationship with Organizational Commitment, Job Satisfaction in Afghanistan NGO's. *Revista De Management Comparat International/Review of International Comparative Management*, 23(3), 367-381. <https://doi.org/10.24818/RMCI.2022.3.367>
- Yüner, B. (2018). *Okul yönetişimi ile okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zimmermen, J. A. (2005). Making change at a junior high school: One principals sense of it. *American Secondary Education*, 33(2), 29-38.

EKLER

Ek 1: Veri Toplama İzin Onayı



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-49355040
Konu : Anket Uygulama İzni

11/05/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 26.04.2022 tarihli ve 193844 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ahmet GÜL, Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN sorumluluğunda "Öğretmenlerin Okul İklimi ile Örgütsel Sinizm Düzeyi Arasındaki İlişkilere Yönelik Algıları" konulu tez çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Kale, Merkezefendi ve Tavas ilçelerinde bulunan resmi ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
11/05/2022
Rıza DALAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Rıza DALAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah.29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ.
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://ovak.gov.tr/meb.gov.tr> adresinden cfd0-0759-3a69-8976-d41h kodu ile teyit edilebilir



Evrak Tarih ve Sayısı: 06.04.2022-E.192806

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Öğretmenlerin Okul İklimi ile Örgütsel Sinizm Düzeyi Arasındaki İlişkilere Yönelik Algıları" adıyla, Ahmet GÜL tarafından 10.04.2022- 01.06.2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Bu araştırmada Denizli iline bağlı Merkezefendi, Tavas ve Kale ilçelerindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin okul iklimi algıları ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve aralarında ilişki olup olmadığının ortaya çıkarılması hedeflenmektedir.

Araştırmanın Nedeni: O Bilimsel araştırma 10.2011.58 Tez çalışması
3236

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Merkezefendi, Tavas, Kale

Araştırma Uygulaması: ☒ Anket

☐ Görüşme

☐ Gözlem

☐

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Ahmet GÜL

İletişim Bilgileri :

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

.....
İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 06.04.2022-E.1928888
Değerli Öğretmenler;

Yapacağım Yüksek Lisans Tez çalışmada kullanmak amacıyla siz değerli öğretmenlerimizin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım.

Anket toplamda üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "Kişisel Bilgiler", ikinci bölümde "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve üçüncü bölümde "Örgütsel İktim Ölçeği" bulunmaktadır. Toplanan veriler bilimsel bir çalışmada kullanılacak olup kesinlikle başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Ahmet GÜL
Yüksek Lisans Öğrencisi

Danışman: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

1. BÖLÜM

Aşağıdaki sorularda size uygun şekilde doldurunuz. 1.58

- () Kadın () Erkek 3236
26.04.2022
2. Yaşınız: 20-29 ☐ / 30-39 ☐ / 40-49 ☐ / 50 ve Üzeri ☐
3. Çalışma Süresi: 0-9 ☐ / 10-19 ☐ / 20-29 ☐ / 30 ve Üzeri ☐
4. Çalıştığı Okul Düzeyi: Ortaokul ☐ / Lise ☐
5. Çalıştığı İlçe: Merkezefendi ☐ / Tavas ☐ / Kale ☐

2. BÖLÜM: Örgütsel Sinizm Ölçeği (Sinizm: Bireyin çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumu)

Aşağıdaki sorularda size uygun olan bir seçeneği işaretleyiniz.

		Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	5	4	3	2	1
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	5	4	3	2	1
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım	5	4	3	2	1
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir	5	4	3	2	1
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	5	4	3	2	1
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	5	4	3	2	1
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	5	4	3	2	1
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	5	4	3	2	1
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	5	4	3	2	1
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	5	4	3	2	1
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız	5	4	3	2	1
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum	5	4	3	2	1
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	5	4	3	2	1

Evrak, BÖLÜM: 05.04.2022-Er1998886

BÖLÜM: Örgütler İktisat Ölçeği

		Nadiren Olur	Bazen Olur	Genellikle Olur	Çok Sık Olur
1	Bu Okulda;				
2	Öğretmenler görevlerini zevkle yerine getirirler.	1	2	3	4
3	Öğretmeler, diğer öğretmenlerle yakın arkadaşlıklar	1	2	3	4
4	Yapılan toplantılar yararsızdır	1	2	3	4
5	Okul müdürü öğretmenlere her zaman yardım etmek ister	1	2	3	4
6	Okul müdürü, okulu demir bir yumrukla yönetir	1	2	3	4
7	Öğretmenler dersler biter bitmez okulu terk ederler	1	2	3	4
8	Öğretmenler, okuldaki arkadaşlarını evlerine davet ederler	1	2	3	4
9	Çoğunluğa muhalefet eden, azınlık bir grup her zaman olur	1	2	3	4
10	Okul müdürü yapıcı eleştiriler yapar	1	2	3	4
11	Okul müdürü, öğretmenlerin okula zamanında gelip gelmediğini sürekli denetler (imza sirküsü vb.)	1	2	3	4
12	Okuldaki rutin görevlerin çokluğu, eğitim-öğretim işlerini aksatır.	1	2	3	4
13	Öğretmenlerin çoğu, meslektaşlarının hatalarına karşı hoşgörülüdür	1	2	3	4
14	Öğretmenler, okuldaki meslektaşlarının ailelerini tanırlar	1	2	3	4
15	Öğretmenler, kurallara uymayan meslektaşlarına grup baskısı uygularlar	1	2	3	4
16	Okul müdürü, öğretmenleri eleştirdiğinde nedenlerini de açıklar	1	2	3	4
17	Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini önemser	1	2	3	4
18	Öğretmenlerin ders dışı çok fazla görevi (komisyon üyeliği vb.) vardır	1	2	3	4
19	Öğretmenler birbirlerine destek olurlar	1	2	3	4
20	Öğretmenler okul süresince sosyalleşerek hoş vakit geçirirler	1	2	3	4
21	Öğretmenler, toplantılarda konuyu amacından uzaklaştırırlar	1	2	3	4
22	Okul müdürü, öğretmenlerin kişisel mutluluğuna özen gösterir	1	2	3	4
23	Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranır	1	2	3	4
24	Okul yönetimince istenilen kırtasiye işleri (bürokratik işler), öğretmenlerin sırtında yükür	1	2	3	4
25	Öğretmenler okulları ile gurur duyarlar	1	2	3	4
26	Öğretmenler eğlenmek için bir araya gelirler	1	2	3	4
27	Okul müdürü, öğretmenlere hoş sözler söyler	1	2	3	4
28	Okul müdürünü anlamak kolaydır	1	2	3	4
29	Okul müdürü, öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerini sıkı bir şekilde kontrol eder	1	2	3	4
30	Okuldaki memurların desteği, öğretmenlerin kırtasiyecilik yükünü azaltır	1	2	3	4
31	Okula yeni gelen öğretmenler, diğer meslektaşlarıncı kolay kabul görürler	1	2	3	4
32	Öğretmenler düzenli bir şekilde sosyalleşirler (kaynaşırlar)	1	2	3	4
33	Okul müdürü, öğretmenleri sıkı bir şekilde denetler	1	2	3	4
34	Okul müdürü, ders planlarını kontrol eder	1	2	3	4
35	Öğretmenler iş yoğunluğundan bunalırlar	1	2	3	4
36	Öğretmenler meslektaşları için güçlü sosyal destek sağlarlar	1	2	3	4
37	Okul müdürü, otokratiktir	1	2	3	4
38	Öğretmenler, meslektaşlarının yeterliliğine saygı duyarlar	1	2	3	4
39	Okul müdürü, öğretmenlerin yaptığı her şeyi takip eder	1	2	3	4
40	Okul müdürü öğretmenlere değer verdiğini, her fırsatta hissettirir	1	2	3	4



Ek 2: Ölçek Kullanım İzni


Ahmet Gül <

Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni
2 ileli

Ahmet Gül 13 Aralık 2021 10:44
Alıcı:

Sayın Gamze Kalagan,
Ben Ahmet Gül, Denizli - Tavas Anadolu İmam Hatip Lisesinde Müdür Yrd olarak görev yapmaktayım. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetim Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. İzniniz olursa tezimde uyarlamasını yaptığınız 3 boyut ve 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğini kullanmak istiyorum. İzin ile birlikte ölçeğin bir örneğini gönderebilerseniz müteşekkirim olurum.
Saygılarımla.

Gamze Kalagan Kasalak < 15 Aralık 2021 11:41
Alıcı: Ahmet Gül <

Sayın Gül,
Uyarladığım çalışmayı kullanabilir ve bir örneğini YÖKTEZ merkezinden ulaşabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.
Doç. Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Antalya

Kimden: Ahmet Gül |
Gönderildi: 13 Aralık 2021 Pazartesi 11:44
Kime: Gamze Kalagan Kasalak
Konu: Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni

Sayın Gamze Kalagan,
Ben Ahmet Gül, Denizli - Tavas Anadolu İmam Hatip Lisesinde Müdür Yrd olarak görev yapmaktayım. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetim Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. İzniniz olursa tezimde uyarlamasını yaptığınız 3 boyut ve 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğini kullanmak istiyorum. İzin ile birlikte ölçeğin bir örneğini gönderebilerseniz müteşekkirim olurum.
Saygılarımla.



Ahmet Gül <57ahmetgul@gmail.com>

Örgütsel İklim Ölçeği Kullanım İzni

2 ileti

Ahmet Gül <

>

13 Aralık 2021 10:48

Alıcı

Sayın Yahya Altinkurt,
Ben Ahmet Gül, Denizli - Tavas Anadolu İmam Hatip Lisesinde Müdür Yrd olarak görev yapmaktayım. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetim Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. İzniniz olursa tezimde Prof. Dr. Kürşat Yılmaz hocamız ile birlikte Türkçeye çevirip, geçerlik ve güvenilirliğini test ettiğiniz örgütsel iklim ölçeğini kullanmak istiyorum. İzin ile birlikte ölçeğin bir örneğini gönderebilerseniz müteşekkirim olurum.
Saygılarımla.

Yahya Altinkurt <

>

13 Aralık 2021 14:52

Alıcı: Ahmet Gül <

Sayın Gül,
Tarafımızdan uyarılanan "Örgütsel İklim Ölçeği"ni araştırmanızda veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz. Ölçek ekte yer almaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik bilgilerine ilgili makaleden ulaşabilirsiniz.
Başarılar dilerim.

Ahmet Gül <

>, 13 Ara 2021 Pzt, 11:49 tarihinde şunu yazdı:

[Ayrıntıların metin gizlendi]

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



ÖRGÜTSEL İKLİM ölçeği boyutlu-39 madde Yılmaz & Altinkurt.pdf
292K