

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERDE SABİR VE SİNİZM ARASINDAKİ
İLİŐKI

Zeynep BAŞAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR-2024

©2024-Zeynep BAŞAK

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERDE SABIR VE SİNİZM ARASINDAKİ
İLİŞKİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN PATIENCE AND
CYNICISM IN TEACHERS

Hazırlayan
Zeynep BAŞAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Mustafa ERDEM

KIRŞEHİR-2024

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Zeynep BAŞAK tarafından hazırlanan “*Öğretmenlerde Sabır ve Sinizm Arasındaki İlişki*” adlı tez çalışması tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği/oyçokluğu ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman(İmza)

Prof. Dr. Mustafa ERDEM

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Tufan AYTAÇ

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Abdurrahman İLÇAN

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2024

(İmza)

Prof. Dr. Cemalettin İPEK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../2024

Zeynep BAŞAK

İmza

ÖZET

ÖĞRETMENLERDE SABIR VE SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Zeynep BAŞAK

Danışman: Prof. Dr. Mustafa ERDEM

2024-(XXIV+77)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Jüri

Prof. Dr. Mustafa ERDEM

Prof. Dr. Tufan AYTAÇ

Prof. Dr. Abdurrahman İLĞAN

Bu araştırma, sabır ile sinizm arasındaki ilişkiyi, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkököl sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın hedef evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında Kırşehir ilindeki kamu ilkökullerinde görev yapan 650 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Hedef evrenden seçkisiz 246 öğretmen örnekleme alınmıştır. Verilerin toplanmasında; öğretmenlerin demografik bilgilerini öğrenmek için kişisel bilgi formu, öğretmenlerin sabır düzeylerini belirlemek için “Öğretmen Sabır Ölçeği” ve sinizm düzeylerini ölçmek için “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde, parametrik testler kullanılmıştır. İkili grupların karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin sabırlarının sinizmi yordama düzeyini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Kişisel verilerin analizinde yüzde ve frekans, madde ve boyutların analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Cinsiyet, kıdem ve okutulan sınıfa göre öğretmenlerin sabır ve sinizm toplam ve alt boyutlarında görüşleri anlamlı farklılık göstermemiştir. Sınıftaki öğrenci sayısına göre öğretmenlerin sabır toplam ve alt boyutlarında görüşleri anlamlı farklılık göstermemiştir. Sınıftaki öğrenci sayısına göre öğretmenlerin görüşleri sinizmin bilişsel, duyuşsal ve toplam alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermezken, davranışsal alt boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir. 16-25 kişilik sınıfta öğretmenlik yapanlar diğer sınıf sayılarına göre daha az davranışsal sinizm gösterdiklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, sabır ve sinizm arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Sabır sinizmin anlamlı ancak düşük bir yordayıcısıdır. Öğretimsel ve etkileşimsel sabır ikisi birlikte bilişsel sinizmin %7'sini, duyuşsal sabırın %8'ini, davranışsal sinizmin %5'ini açıklamaktadır. Sinizm alt boyutlarını en fazla etkileşimsel sabır etkilemekte sonra öğretimsel sabır gelmektedir. Etkileşimsel sabırdaki bir birimlik değişim; bilişsel sinizmde 25 birimlik, duyuşsal sinizmde 27, davranışsal sinizmde 32 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Öğretimsel sabırdaki bir birimlik değişim; bilişsel sinizmde 17 birimlik, duyuşsal sinizmde 20, davranışsal sinizmde 11 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sabır, sinizm, öğretmen

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PATIENCE AND CYNICISM IN TEACHERS

M.Sc.Thesis

Preparer: Zeynep BAŞAK

Advisor: Prof. Dr. Mustafa ERDEM

2024- (XXIV+77)

Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School Of Social Sciences

Educational Sciences Department

Educational Administration Science

Jury

Prof. Dr. Mustafa ERDEM

Prof. Dr. Tufan AYTAÇ

Prof. Dr. Abdurrahman İLĞAN

This research aims to examine the relationship between patience and cynicism based on the opinions of primary school classroom teachers affiliated with the Ministry of National Education. The research is in the relational survey model. The target population of the research consists of 650 classroom teachers working in public primary schools in Kırşehir in the 2023-2024 academic year. 246 teachers were randomly sampled from the target population. In collecting data; A personal information form was used to learn teachers' demographic information, "Teacher Patience Scale" to determine teachers' patience levels, and "Organizational Cynicism Scale" to measure their cynicism levels. Parametric tests were used to analyze the data. t-Test was used to compare paired groups, and ANOVA was used to compare more than two groups. Regression analysis was conducted to determine the predictive level of teachers' patience on cynicism. Percentage and frequency were used in the analysis of personal data, and arithmetic mean and standard deviation values were used in the analysis of items and dimensions. Teachers' opinions on the total and sub-dimensions of patience and cynicism did not differ significantly according to gender, seniority and grade taught. Teachers' opinions on the total and sub-dimensions of patience did not differ significantly depending on the number of students in the class. While teachers' opinions did not differ significantly in the cognitive, affective and total sub-dimensions of cynicism according to the number of students in the class, there were significant differences in the behavioral sub-dimension. Those who teach in classes of 16-25 students stated that they showed less behavioral cynicism compared to other class sizes.

According to the results of the research, there is a significant, moderate and negative relationship between patience and cynicism. Patience is a significant but low predictor of cynicism. Instructional and interactional patience together explain 7% of cognitive cynicism, 8% of affective patience, and 5% of behavioral cynicism. Interactional patience affects the cynicism sub-dimensions the most, followed by instructional patience. One unit change in interactional patience; It causes a decrease of 25 units in cognitive cynicism, 27 units in affective cynicism, and 32 units in behavioral cynicism. One unit change in instructional patience; It causes a decrease of 17 units in cognitive cynicism, 20 units in affective cynicism, and 11 units in behavioral cynicism.

Keywords: Patience, cynicism, teacher

ÖN SÖZ

Eğitim, her bireyin hayatında derin izler bırakan ve toplumları şekillendiren en önemli dinamiklerden biridir. Bu dinamiğin temel taşı olan öğretmenler ise, sadece bilgiyi aktaran değil, aynı zamanda öğrencilerin duygusal, sosyal ve psikolojik gelişimlerine de katkı sağlayan önemli rehberlerdir. Öğretmenlerin mesleki yaşamlarını etkileyen duygusal faktörlerin başında ise sabır ve sinizm gibi temel psikolojik durumlar yer almaktadır. Bu çalışmanın çıkış noktası, öğretmenlerin sabır düzeylerinin sinizmle nasıl bir ilişki kurduğunu anlamak ve bu ilişkinin öğretmenlerin mesleki yaşamlarına olan etkilerini ortaya koymaktır. Araştırma, öğretmenlerin sabır ve sinizm arasındaki ilişkiyi ele alırken, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Kırşehir ilindeki kamu okullarında görev yapan ilkökul sınıf öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilen bu çalışma, öğretmenlerin mesleki yaşamlarını anlamada ve bu alandaki literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Bu çalışmanın hazırlanmasında katkı sağlayan herkese içtenlikle teşekkür ederim. İlk olarak, bu araştırmanın her aşamasında bana rehberlik eden, değerli bilgileri ve önerileriyle yönlendiren sayın danışman hocam Prof. Dr. Mustafa ERDEM'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Önerileriyle araştırmanın gelişmesine katkı sağlayan sevgili jüri üyelerim Prof. Dr. Tufan AYTAÇ ve Prof. Dr. Abdurrahman İLĞAN hocalarıma çok teşekkür ediyorum.

Araştırmanın veri toplama sürecinde yer alan Kırşehir ilindeki kamu okullarında görev yapan ilkökul sınıf öğretmenlerine, zamanlarını ayırarak bu çalışmaya katkıda buldukları için teşekkür ederim. Katılımcıların sağladığı veriler, araştırmanın sağlıklı bir şekilde ilerlemesine ve sonuçlarının güvenilirliğine katkı sağlamıştır.

Ayrıca, eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini eksik etmeyen sevgili annem ve babam ile canım kardeşlerime teşekkür ederim. Onların sabrı, anlayışı ve motivasyonu, zorlukların üstesinden gelmemi kolaylaştırmıştır.

Kırşehir-2024

Zeynep BAŞAK

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	i
BİLDİRİM.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLOLAR.....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	ix
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ.....	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	8
1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	9
1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	9
1.5. TANIMLAR	10
BÖLÜM II.....	11
2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR	11
2.1. SABIR.....	11
2.1.1. Sabır Türleri	12
2.1.2. Sabırla İlişkili Kavramlar.....	13
2.1.2.1. Hoşgörü	14
2.1.2.2. Kararlılık.....	14
2.1.2.3. Tahammül.....	15
2.1.2.4. Öz Denetim.....	16
2.1.2.5. Umut	16
2.1.3. Sabrın Geliştirilmesi.....	16
2.1.4. Öğretmenlerde Sabır	17
2.2. SİNİZM.....	22
2.2.1. Örgütsel Sinizm	24
2.2.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler.....	26
2.2.2.1. Kişisel Nedenler	26
2.2.2.2. Örgütsel Nedenler.....	26
2.2.3. Örgütsel Sinizm Boyutları	27
2.2.3.1. Bilişsel Boyut	27
2.2.3.2. Duyuşsal Sinizm.....	27
2.2.3.3. Davranışsal Sinizm.....	28
2.2.4. Örgütsel Sinizm Türleri	29
2.2.4.1. Kişilik sinizmi	29
2.2.4.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm.....	29
2.2.4.3. Çalışan/İşgören Sinizmi.....	30
2.2.4.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	31

2.2.4.5. Meslek/İş Sinizmi	31
2.2.5. Öğretmenlerde Sinizm	32
2.3. SABIR VE SİNİZMLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	35
2.3.1. Sabırla İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	35
2.3.2. Sinizm İle İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	38
BÖLÜM III	41
3. YÖNTEM	41
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	41
3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	41
3.3. VERİ TOPLAMA ARACI.....	42
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	43
3.3.2. Öğretmen Sabır Ölçeği.....	43
3.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	44
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ.....	45
BÖLÜM IV.....	47
4.BULGULAR	47
4.1. ÖĞRETMENLERİN SABIR VE SİNİZM DÜZEYLERİNE YÖNELİK BULGULAR.....	47
4.2. ÖĞRETMENLERİN SABIR VE SİNİZM DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BULGULAR.....	48
4.3. CİNSİYET DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	49
4.4. MESLEKİ KIDEM DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	49
4.5. SINIFTA Kİ ÖĞRENCİ SAYISI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR	50
4.6. OKUTULAN SINIF DÜZEYİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR	51
4.7. SABIR VE SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BULGULAR	52
4.8. ÖĞRETMENLERDE SABIRIN SİNİZME YORDAMA DÜZEYİNE YÖNELİK BULGULAR.....	53
BÖLÜM V	56
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	56
5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA	56
5.2. ÖNERİLER.....	60
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	60
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	61
KAYNAKÇA.....	62
EKLER	72
EK 1. SABIR ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ.....	73
EK 2. SİNİZM ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ	74
EK 3. ETİK KURUL İZİNİ.....	75
EK 4. UYGULAMA İZİN BELGESİ	76
ÖZGEÇMİŞ	77

TABLULAR

Tablo 3.1. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler	42
Tablo 3.2. Verilerin Normallik Analizi.....	46
Tablo 4.1. Sabır ve Sinizm Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	47
Tablo 4.2. Sabır ve Sinizm Düzeylerine İlişkin En Yüksek ve En Düşük Aritmetik Ortalamaya Sahip Maddeler	48
Tablo 4.3 . Sabır ve Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	49
Tablo 4.4. Sabır ve Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	50
Tablo 4.5. Sabır ve Sinizm Düzeylerinin Sınıftaki Öğrenci Sayısına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin One-Way ANOVA Sonuçları.....	50
Tablo 4.6. Sabır ve Sinizm Düzeylerinin Okutulan Sınıf Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin One-Way ANOVA Sonuçları.....	51
Tablo 4.7. Sabır ve Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi.....	53
Tablo 4.8. Sabrın Sinizmin Bilişsel Alt boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 4.9. Sabrın Sinizmin Duyuşsal Alt boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	54
Tablo 4.10. Sabrın Sinizmin Davranışsal Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	55

SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
Akt.	Aktaran
ÖSÖ	Öğretmen Sabır Ölçeği
TDK	Türk Dil Kurumu

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Tezin bu bölümünde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve araştırma ile ilgili temel kavramlara yer verilmiştir.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Güçlü, bilinçli toplumları oluşturan unsurlardan birisi, şüphesiz ki eğitim sistemidir. Eğitim sisteminin ana unsuru öğretmenlerdir ve sistemin başarısı, öğretmenlerin niteliklerine bağlıdır (Çelikgöz ve Çetin, 2004). Çünkü öğretmenlerin öğrenci ve eğitim programlarının üzerindeki etkisinin diğer faktörlerle kıyaslandığında daha fazla etki seviyesine sahip olduğu bilinmektedir (Çetin, 2006). Bu nedenle, öğretimi planlama, uygulama ve değerlendirme süreçlerinde aynı anda birden fazla rolü üstlenen öğretmenlerin, çeşitli özellikler ve niteliklere sahip olmaları gerekmektedir (Meriç ve Erdem, 2023).

Öğretmenler, öğrencilerin sosyal gelişiminde ve akademik başarılarında rehber konumunda sürekli olarak çaba sarf etmektedirler. Ayrıca derslerin düzenlenmesinde ve öğrencileri derslere karşı güdülemede de etkin bir rolü vardır. İyi bir öğretmen, sabırlı olmalı, karşılaştığı zorluklara karşı dayanıklılık göstermeli ve duygularını yönetebilmelidir. (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Bu süreç içerisinde bazen karşılaşılan zorluklara karşı öğretmenlerin sabırlarını zorlayabilir ve bu durum öğretmenlerde sinizm gibi olumsuz duygulara yol açabilmektedir.

Öğretmenlik, toplumun en değerli mesleklerinden biridir (Karataş, 2020). Eğitimi şekillendiren, ilham veren ve geleceğe rehberlik eden bir meslektir (Ünsal, 2021). Bir öğretmenin elinde, gelecek nesillerin yetişeceği temel değerler ve bilgiler yatmaktadır. Öğretmenler, bilgi ve deneyimlerini aktarırken, öğrettikleri sadece derslerden ibaret değildir. Öğrencilerine; güven, merak, empati, sosyal beceriler ve hayata dair değerli bilgiler sunmaktadır.

Öğretmen, sadece bilgiyi aktaran değil, aynı zamanda ihtiyaç duyulan bilgiye nasıl ulaşılacağını öğreten kişidir. (Altıntaş Yüksel, 2019). Bir öğretmen, öğrencilerinin bireysel potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olur, onları motive eder ve geliştirmelerini destekler. Sınıf ortamında, öğrencilerin farklı öğrenme alışkanlıklarına dikkat eden öğretmen, eğitimi kişiselleştirir ve her bir öğrenciye başarılı olabileceği bir ortam yaratır.

Öğretmenler, sınıf ortamında yalnızca bilgi ve becerileriyle öğrencileri yönlendirme ve geliştirme görevi üstlenmekle kalmaz, aynı zamanda kişilikleriyle de önemli bir etki

yaratırlar (Küçükahmet, 1976). Bunun yanı sıra, öğretmenler öğrenciler için birer rol modeldir (Demir ve Köse, 2016). Öğrenciler, öğretmenlerinin davranışlarını gözlemleyerek taklit eder ve bu süreçte edindikleri deneyimlerden ilham alırlar. Bu nedenle, öğretmenlerin empati, dürüstlük ve saygı gibi değerleri sergilemesi büyük önem taşır. Küçük bir söz ya da davranış, bir çocuğun hayatında kalıcı bir değişime yol açabilir.

Ancak öğretmenlik mesleği, zorluklarla dolu bir yolculuktur. Sınıf içinde farklı öğrenme seviyelerine ve ihtiyaçlara sahip çocuklarla başa çıkmak, sınıf yönetimi, veli işbirliği ve zaman yönetimi gibi problemlerle karşılaşılabilir. Öğretmenler, bu süreç içerisinde sabır gibi becerileri geliştirmeleri ve kullanmaları gerekmektedir. Aynı zamanda, sürekli olarak yeni öğretim metotlarını takip etmeleri ve teknolojik ilerlemeleri kullanmaları da önemlidir.

Arapça kökenli olan “Sabır” kelimesi “ربص (sabr)” kelimesinin kökünden türetilmiştir. Türkçe’ye Arapça’ dan geçmiştir. Sabır kelimesi, Türk Dil Kurumu'na (2023) göre, "acı, yoksulluk, haksızlık gibi olumsuz durumlar karşısında sessizce bekleme erdemi" ve "gelecek bir şeyi telaş etmeden bekleme" olarak tanımlanır. Yapılan çalışmalarda çeşitli tanımlarda bulunmaktadır. Schnitker (2012) sabrı, bireylerin çeşitli koşullarda ve durumlarda ortaya çıkan hayal kırıklıkları, sorunlar veya acılara karşı sakin bir şekilde bekleyebilme eğilimi olarak tanımlar.

Olumsuz durumlarla başa çıkarken ortaya çıkan bir kavram olan sabır; “*Her türlü zorluk, tehdit ve kayıp karşısında gönüllü olarak dayanma, direnme, göğüs germe ve sonucu bekleme eğilimi; duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlarıyla yaşanan çözümleyici bir psikolojik süreç olarak*” tanımlanabilmektedir (Doğan ve Gülmez, 2014). Zorluklarla karşılaşıldığında veya istenen sonuçlar geciktiği için de içsel bir tavidir. Sabrın, davranışsal ve duyuşsal olmak üzere iki yönü bulunur. Olaylar karşısında bekleyebilmek davranışsal, sakin kalabilmek ise duyuşsal bir özellik olarak nitelendirilir (Schnitker, 2012, akt. Ulupınar, 2023). İslam perspektifinde sabır, sıkıntı ve kötülükler karşısında şikayet etmemek veya nefsin arzularından uzak durmak olarak tanımlanır. (Uyguner, 1946, akt. Türkgeldi, 2019). Birçok kültürde ve dinde de değerli bir özellik olarak kabul edilir.

Sabır, hayatın zorlu dalgalarıyla başa çıkmak için önemli bir erdemdir. Zorluklarla karşılaştığımızda, sabırlı olmak bize güç ve dayanıklılık sağlar. Sıkıntılarının ve engellerin üstesinden gelmek için gereken içsel bir kaliteyi ifade eder. Hayat, beklenmedik zorluklarla doludur. Planlarımız bozulabilir, hedeflerimize ulaşmak için beklemek zorunda kalına bilinir

veya istediğimiz sonuçları elde etmek için daha fazla çaba sarf etmemiz gerekebilir. İşte bu noktada sabır, bizi sağlam tutan bir direnç kaynağıdır.

Bu araştırmanın diğer bir değişkeni olan sinizm, 1980'lerin sonlarına doğru popülerlik kazanmaya başlanmıştır. Temelde, bireyin çevresindeki diğer insanların dürüst olmadığına dair inancıyla geliştirdiği olumsuz davranış psikolojisi olduğu varsayılır (Demirtaş, Özdemir ve Küçük, 2016). Sinizm, antik Yunanistan'da ortaya çıkan bir okul olan Siniklerin liderliğine dayanmaktadır. Sinikler, özellikle maddi değerlere ve toplumsal düşüncelere karşı durarak, dürüstlüğe, özgürlüğe ve içsel doyuma odaklanmışlardır (Boyalı, 2011). Sinikler, insanların egoist ve çıkarıcı davrandığına, toplumun yozlaştığına ve doğal gerçek değerlerine ihanet ettiğine inanırlar.

Sinizm, genellikle hayata ve insana olan olumsuz ve alaycı bir bakış açısıyla herkesin üzerinde durduğu bir duruştur. Sinikler, genellikle toplum normlarına meydan okuyanlar, saldırganlar ve eleştirilerini açık bir şekilde ifade eden ve genellikle sık sık tepki veren kişilerdir. Sinizm, genellikle sosyal adaletsizlik, yozlaşmış politik sistemler, yanlış yönetimler ve insanoğlunun tutarsızlıkları gibi eleştirel bir yaklaşım ifade eder. Sinikler, toplum yalanlarına, ikiyüzlülüğe ve sahtekârlığa dayandığına inanır ve bu nedenle genellikle duygusal ve sosyal bağlara mesafeli dururlar (Boyalı, 2011).

Sinizm, bazen hayal kırıklığı, umutsuzluk gibi olumsuz duyguları da içerebilir (Can ve Özsu, 2021). Sinikler, insan doğasının temelde kötü olduğunu, insanların genellikle kendi çıkarlarını ön planda tuttuklarını ve toplumun adaletsizliklerle dolu olduğunu düşünürler. Bu düşünce tarzı, bireylerin toplumsal normlara ve değer sistemlerine karşı derin bir güvensizlik beslemelerine neden olabilir. Sinizm, zaman zaman umutsuzluğa, kayıtsızlığa ve umursamazlığa yol açarak, bireylerin toplumsal sorumluluklardan uzaklaşmalarına sebep olabilir. Ayrıca, bu olumsuz bakış açısı, bireylerin etraflarındaki dünyaya karşı duygusal olarak kapanmalarına, toplumsal değişim ve gelişim için çaba sarf etmeme gibi durumlara yol açabilir. Ancak, sinizmin doğru bir şekilde kanalize edilmesi, bireyleri daha eleştirel düşünmeye ve adalet arayışına yönlendirebilir, böylece toplumsal yapının iyileştirilmesine katkıda bulunabilir.

Sinizm, insan doğasına dair derin eleştirilerde bulunan, toplumsal normları sorgulayan ve gerçeği ortaya çıkarmaya yönelik bir duruştur. Bu tutum, eleştirel düşünceyi teşvik etme ve toplumsal değişim yaratma potansiyeline sahiptir. Sinizm, bireylerin mevcut sistemlere dair daha derin bir farkındalık geliştirmelerine olanak tanır ve olumsuzlukların üstesinden gelmek için yenilikçi çözümler aramaya teşvik edebilir. Ancak, sinizmin aşırıya

kaçması durumunda, bu eleştirel yaklaşım, sürekli bir olumsuzluk ve pasiflik hali yaratabilir. Bu noktada, sinizmin yapıcı bir şekilde ele alınması ve dengeyi koruyarak, olumsuzlukları dönüştürmeye yönelik kullanılması önemlidir.

Sabır ve sinizm, öğretmenlik mesleğinin her alanında farklı düzeylerde bulunabilmektedir. Farklı kademelerde çalışan öğretmenler, farklı zorluklarla karşılaşır ve bu da sabır ve sinizm durumlarını meydana getirebilir. Bununla birlikte, bazı öğretmenlik branşları, sabır gereksinimini ve sinizm riskini artırmada belirli faktörlere sahip olabilir. Her öğretmen, kendine özgü kişilik yapısı, değerleri ve deneyimleriyle farklı bir yaklaşıma sahiptir, bu nedenle sabır ve sinizm eğilimleri de bireysel özelliklere göre değişkenlik gösterebilir. Ayrıca, öğretmenin görev yaptığı okulun öğrenci demografisi, mevcut kaynaklar ve destek sistemleri gibi faktörler de sabır ve sinizm düzeylerini önemli ölçüde etkileyebilir.

Öğretmenlerin sinizm davranışını gösterme olasılığı ise, genellikle bazı branşlarda daha fazla zorluk ve stres yaratabilir, bu da sinizm davranışını tetikleyebilir (Sinan ve Kavas, 2016). Merkezi sınavlarda çok soru sorulan branşlar öğrencilerin yoğun bir sınav baskısı altında olduğu ve sürekli olarak başarı beklentilerinin olduğu derslerdir. Örneğin, matematik, fizik, kimya gibi bilimsel veya sayısal derslerde öğretmenler, öğrencilerin yüksek notlar alması ve başarıya ulaşması beklenmektedir. Bu beklentiler, bazı öğretmenlerde sinizm davranışını tetikleyebilir. Bir diğeri ise düşük motivasyon ve ilgi gösterilen dersler olabilir. Örneğin, yabancı dil veya sosyal bilimlerde, öğrencilerin ilgi veya motivasyon eksikliği yaşayabileceği konular olabilir. Bu durumlar da bazı öğretmenlerin sinik davranışlar sergilemesine yol açabilir. Buna ek olarak zorlu davranışlarla karşılaşan bazı branşlar da sinik davranışları tetikleyebilir. Örneğin, özel eğitim veya disiplinden uzak olan öğrencilerle çalışan öğretmenler, daha fazla sinizm gösterebilir. Öğretmenler bu öğrencilerle başa çıkmada, sınıf disiplini sağlamada yani sınıfı yönetmede zorlanabilirler. Bir diğeri branş ise, yüksek rekabetin olduğu alanlarda olabilir. Örneğin, spor veya müzik gibi performansa dayalı derslerde öğretmenler, öğrencilerin başarılarına rehberlik ederken sinizme tutulma olasılığı yüksektir.

Rekabetin yoğun olduğu branşlarda, bazı öğretmenlerin öğrencilerinin performanslarına ve başarılarına çok fazla önem verebilir, bu da öğretmenlerde sinizm davranışını tetikleyebilir. Sosyal ve duygusal durumlarla karşılaşan öğretmenlik branşlarındadır. Bu branşlarda öğrencilerin zorlu sosyal ve duygusal durumlarla mücadele ettiği dersler olabilir. Günlük, rehberlik veya psikoloji gibi branşlarda çalışan öğretmenler,

bazen sinizm davranışını sergileyebilirler. Bu bölümlerde çalışan öğretmenler, öğrencilerin kişisel ihtiyaçlarına anlayışla yaklaşmalı ve desteği elde etmek için çalışmalarını gerekmektedir. Nihayetinde, öğretmenin deneyimi ve kişisel tutumları farklıdır ve sinizm davranışı sergileyen öğretmenler her branşta bulunabilir.

Öğretmenlik, zorlu ve stresli bir meslektir (Çetin, 2019). Öğretmenler, verdikleri yeni bilgileri öğrencilere aktarırken, öğrenme yollarını anlamlandırmak, onları yönlendirmek ve bazen tekrarlamak zorunda kalırlar (Göçer, 2014). Her öğrencinin farklı hızlarda öğrenme süreçleri vardır. Bazı öğrenciler hızlı bazı öğrenciler yavaş ilerlemektedir (Uslu ve Çoruhlu, 2012). Öğretmede bu süreçte öğrencilerin farklı hızlarda ilerlemesine sabretmek zorundadır. Aynı zamanda öğrenme sürecinde öğrenciler sık sık hata yapabilmektedir. Bu süreç içerisinde öğrenci hataları oldukça doğaldır. Sabırlı bir öğretmen, öğrencilerin hatalarını düzeltmek, daha iyiye yönlendirmek için zaman ve çaba harcamaktadır. Böylelikle öğretmen hatalardan öğrenme fırsatı sunarak öğrenci gelişimini desteklemektedir.

Sabırlı bir öğretmen, öğrencilerini başarısızlık ve zorluklara motive kaynağı olup öğrencilerini cesaretlendirebilmektedir. Meslek hayatı boyunca sabırlı öğretmenler öğrencilerle ve velilerle daha iyi bir iletişim kurarak güven ortamı oluşturabilmektedir. Sorunları anlayışla karşılama, onları dinleme ve onlara değer verdiğini göstererek güçlü öğretmen, öğrenci ve veli ilişkisini geliştirmede yardımcı olmaktadır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Sabır, öğretmenlerin stresini azaltmada da etkilidir. Karmaşık sınıf dinamikleri, disiplin sorunları ve diğer günlük zorluklarla karşılaşabilmektedir. Sabırlı kalmak, zorluklarla daha iyi başa çıkmasını sağlar ve öğretmenlik mesleğinin getirdiği stresi de hafifletmektedir.

Sınıf yönetimi, bazen karmaşık ve zorlayıcı olabilir. Disiplin güçlükleri, sınıf içi uyum eksiklikleri ve sınıf içi davranış bozuklukları gibi durumlar, genel olarak sinizm hissini yaşamaya yol açabilir. Sürekli olarak sınıfı kontrol etmeye çalışmak ve öğrencileri disipline etmeye çalışmak, sinik bir öğretmen olmayı tetikleyebilmektedir. Öğretmenler, bazen yetersiz kaynaklarla ve sınırlı destekle karşı karşıya kalabilmektedir. Eğitim materyalleri, teknolojik araçlar, ders kitapları ve öğretim yardımcıları gibi kaynakların eksikliği, öğretmenleri sinizme itebilir. Ayrıca, yönetim ve okul tarafından yetersiz destek hissi de sinizme neden olabilmektedir (Bozbayındır ve Kayabaşı, 2014). Öğretmenlik mesleğinde sinizm, olumsuz bir tutumdur. Sinik öğretmenler öğrencilerine karşı kayıtsız, umursamaz ve olumsuz bir tutum sergilemesini sağlayabilir. Öğretmen, öğrencilerin potansiyellerine inanmaz, onları küçümser ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkiler.

Öğrenciler arasında da düşük özgüvene yol açabilmektedir. Hem öğrenme ortamını olumsuz etkilerken hem de öğrenci başarısını olumsuz etkilemektedir. Hem de öğretmenlik mesleğinin gerekliliğini yerine getirmesine engel olmaktadır.

Sabır ve sinizm, öğretmenlik mesleği için önemli kavramlar olmasına rağmen birbirinden oldukça farklı anlamlara sahiptir. Sabır ve sinizm arasındaki ilişki, zıt yönler nedeniyle negatif yönlü bir ilişkidir. Sabır, tahammül etme, sakinlik gösterme ve zorluklarla başa çıkma gücü olan bir davranışken, sinizm ise umutsuzluk, karamsarlık ve olumsuz bir tavır ifade eder. Öğretmenlik mesleğinde sabır ve sinizm arasında bir dengeye sahip olmak önemli değildir. Sabır, başarılı olmalarını sağlar ve insanlarla daha iyi iletişim kurmalarına yardımcı olur (Meriç ve Erdem, 2023). Ancak, sinizm, mesleki gelişim ve sistemlerine olan katkıları açısından da önemli bir rol oynamaktadır. Sinizm, öğretmenleri daha eleştirel bir bakış açısı kazanmasına ve düşünmeye yönlendirebilir. Öğretmenler, sistemdeki eksiklikleri tespit ederek değişimler için mücadele edebilir ve daha iyi bir eğitim ortamı yaratma yolunda ilerleyebilir. Sinizm, yapılan işleri yeniden değerlendirmelerini ve geliştirmelerini sağlayabilir.

Sabır genellikle pozitif bir özellik olarak kabul edilir, ancak bazı olumsuzluklara neden de olabilir. Sabır, zorluklarla başa çıkmak, tahammül etmek ve sakinleşmek anlamında gelirken, aşırı sabır da bazı sonuçlara yol açabilir. Aşırı sabır, bazen bir insanın kendi isteklerini ihmal etmesine, sınırlarını belirleyememesine veya istismara maruz bırakmaya yol açabilir. Bir öğretmenin aşırı sabırlı olması, bazen öğrencilerin davranış sorunları veya disiplin bozukluklarına müdahale etmede devre dışı bırakma veya sınıf düzeni sağlama konusunda zorlukların yaşanmasına neden olabilir. Bununla birlikte, aşırı sabırlı öğretmeni bildiği için ona karşı sinik bir tavır sergilemesine de yol açabilir.

Öğretmenler, öğrencilerin eksikliklerini tolere ederken, onları düzeltme veya geliştirme konusunda yetersiz kalabilirler. Bu durum, sabrın öğrencilerin gelişimi ve başarıları üzerinde olumsuz bir etkiye yol açmasına neden olabilir. Sabır, genellikle pozitif bir özellik olarak görülse de, aşırıya kaçan veya yanlış kullanılan sabır, olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle öğretmenlerin, sabır sürelerini dikkatli bir şekilde kullanarak öğrencilere destek vermeleri, sınıf düzenini sağlamaları ve öğrencilerin gelişimlerini teşvik etmeleri büyük önem taşır. Sabır, sınırları ve dengeyi koruyarak pozitif bir özellik haline geldiğinde öğretmenlerde başarıyı destekleyici bir unsur olabilir. Özellikle eğitimde önemli bir rol üstlenen öğretmenler, yalnızca bilgi sunan ve değerlendirme yapan kişiler olmanın

ötesinde, öğretme-öğrenme süreçlerini etkin bir şekilde örgütleyebilen, iyi birer yönetici ve gözlemci olmalı, aynı zamanda nitelikli rehberlik yapabilen bireylerdir (Gökçe, 2000).

Sinizm, genellikle olumsuz bir tutum olarak değerlendirilir ve çoğunlukla karamsarlık, umutsuzluk, alaycılık ve eleştirel bir bakış açısıyla ilişkilendirilir. Bu tavır, başkalarını küçümsemeyi, olaylara negatif bir şekilde yaklaşmayı ve olumlu yönleri göz ardı ederek eleştiriye odaklanmayı içerir (Öndeş ve İrmiş, 2018). Örgütsel sinizm ise bireyin çalıştığı kuruma yönelik olumsuz düşünceler geliştirmesi ve bu düşüncelerle birlikte örgütün güvenilirliğinden yoksun olduğuna inanması olarak tanımlanır. Bu durum, bireyin kuruma karşı olumsuz duygular beslemesine, eleştirel yaklaşımlar sergilemesine ve küçümseyici davranışlarda bulunma eğiliminde olmasına neden olmaktadır (Polat ve Meydan, 2010).

Sinizm, öğretmenlik gibi ilişkisel bir meslek için zararlı olabilir. Sinik bir öğretmen, sahip olduğu inancı kaybedebilir, onları küçümseyebilir ve olumsuz bir etki yaratabilir. Bu, öğrencilerin özgüvenini düşürebilir, motivasyonlarını tamamlamalarını ve öğrenmelerini olumsuz yönde etkilemeye neden olabilir. Ayrıca, sinik bir tavır, öğrenci-öğretmen kalkanını gölgeleyebilir ve olumlu bir öğrenme ortamını engelleyebilir. Ancak, bazı durumlarda sinizm de olumlu olabilir. Örneğin, eleştirel düşünmeyi geliştirebilir ve insanın olanları sorgulamasına ve düşünmesine yol açabilir. Sinizm, toplumsal ilkeler ve yanlışlara dikkat çekmekte etkili olabilir ve değişim için motivasyon sağlayabilir. Bununla birlikte, bu olumlu yönler genellikle sinizmin aşırıya kaçmadığı ve olumlu bir şekilde yönlendirildiği durumları ortaya çıkarır. Öğretmenlerin, kendine özgü bir tutum yerine olumlu bir bakış açısı sergilemeye ve yönlendirmeye odaklanmaları da önemlidir.

Eğitim ortamında faaliyet gösteren öğretmenlerin maruz kaldığı çeşitli zorluklar, artan öğrenci sayısı ve çeşitliliği, ailelerle iletişim sorunları, eğitim sistemine ilişkin politika değişimleri gibi faktörler, öğretmenlerin sabrını sınavabilir. Ayrıca, okul içindeki ortak etkinliklerin sınırlı olması, esnek olmayan yönetim politikaları ve öğretmenlere aşırı iş yükü gibi faktörler de bu durumu pekiştirebilir (Bozbayındır ve Kayabaşı, 2014). Bu olumsuz durumlar, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum geliştirmelerine, örgütsel sinizm yaşamalarına ve karar alma süreçlerine katılmaktan kaçınmalarına yol açabilir (Sağır ve Oğuz, 2012).

Bireysel öğrenci ihtiyaçlarını karşılamak, sınıf içindeki dinamikleri yönetmek ve eğitim politikalarındaki değişikliklere adapte olmak gibi görevler, öğretmenler arasında sinizmin oluşmasına neden olabilir. Bu bağlamda, öğretmenlerin bireysel öğrenci ihtiyaçlarına etkili bir şekilde cevap verme, sınıf yönetimi becerilerini geliştirme ve

eğitimdeki yeniliklere uyum sağlama gibi sorumluluklarla başa çıkma çabaları, hem öğretmenlerde sabrı zedeleme potansiyeli taşımakta hem de öğretmenler arasında sinik tutumların gelişmesine neden olabilmektedir. Bu nedenlerle, öğretmenlerin sabır düzeyleri ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişki ve bu iki faktör arasındaki etkileşimin incelenmesi önemlidir.

Araştırmanın yapılması, öğretmenlerin sabır düzeyleri ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin doğası ve derecesinin sistematik bir şekilde incelenmemiş olmasıdır. Özellikle, öğretmenlerin mesleki zorluklarına ve bu zorlukların sabır seviyeleri üzerindeki etkisine odaklanarak, bu faktörlerin zaman içerisinde sinizme dönüşüp dönüşmediğini incelemek istenmektedir. Bu eksiklik, öğretmenlerin mesleki yaşantısını anlamak ve geliştirmek adına önemli bir boşluk yaratmaktadır. Bu nedenle araştırmanın problemi, öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin ne olduğunu saptamaktır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırma, sabır ve sinizm ilişkisini Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapan ilköğretim sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerde sabır ve sinizm ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin sabır ve sinizme ilişkin görüşleri; cinsiyetlerine, sınıftaki öğrenci sayısına, kıdem ve okutulan sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerde sabır, sinizmi ne derecede yordamaktadır?

Araştırmanın yapılmasında, öğretmenlerin sabır düzeyleri ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin doğası ve derecesinin sistematik bir şekilde incelenmemiş olmasıdır. Özellikle, öğretmenlerin mesleki zorluklarına ve bu zorlukların sabır seviyeleri üzerindeki etkisine odaklanarak, bu faktörlerin zaman içerisinde sinizme dönüşüp dönüşmediğini incelemek istenmektedir. Bu eksiklik, öğretmenlerin mesleki yaşantısını anlamak ve geliştirmek adına önemli bir boşluk yaratmaktadır. Yapılan bu çalışma bilimsel literatüre önemli bir katkı sunarak, sabır ve sinizm kavramları arasındaki ilişkiyi daha geniş bir perspektifte ele almayı teşvik edecektir.

1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1. Araştırma, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Kırşehir İlinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin görüŐleriyle sınırlıdır.
2. Araştırma verileri, katılımcıların verdikleri cevaplarla sınırlıdır.
3. Araştırma, gönüllülük esasıyla katılım sağlayan öğretmenlerle sınırlıdır.

1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

1. Araştırmada nicel veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler, öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerini geçerli ve güvenilir bir Şekilde ölçmektedir.
2. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına katılımcıların verdikleri cevaplar, onların gerçek düşüncelerini yansıtmaktadır.

1.5. TANIMLAR

Sabır: Bireyin, karşılaştığı zorluklar, sıkıntılar veya problemler karşısında öfke ve isyan duygularını kontrol ederek, acı ve haksızlık gibi olumsuz durumlara soğukkanlı bir şekilde yaklaşması ve yaşanan durumları sakinlikle karşılayabilmesidir (Hökelekli, 2013). Bu araştırmada ilkokul öğretmenlerinin öğretim ve etkileşimde gösterdikleri sabır olarak ele alınmıştır.

Sinizm: Bireyin bir kişiye, gruba, toplumsal geleneklere, ideolojilere veya örgüt kurallarına yönelik beklentilerinin karşılanmamasıyla ortaya çıkan hayal kırıklığı, güvensizlik ve umutsuzluk gibi olumsuz duygularla şekillenen eleştirel bir tutumdur. (Andersson, 1996). Bu araştırmada ilkokul öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal düzeydeki sinizmi olarak ele alınmıştır.

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde, sabır ve sinizm kavramları önce literatürde ele alınmış, ardından bu iki kavramın birbiriyle ilişkisi incelenmiştir. Daha sonra, sabır ve sinizm konusundaki yurt içi ve yurt dışı araştırmalara değinilmiştir.

2.1. SABIR

Bireyler yaşamları boyunca zaman zaman hoş olmayan durumlarla veya tahammül gerektiren süreçlerle karşı karşıya kalabilirler. Bu gibi anlarda, olayların sonucunu beklemek veya zorlayıcı durumlarla başa çıkmak sabır gerektiren bir süreç haline gelebilir. Kişinin zorluklarla mücadele ederken içsel huzurunu korumasına, duygusal dengesini sağlamasına ve olaylara sakin bir yaklaşımla bakabilmesine yardımcı olan sabır erdemidir. Sabır, bireylere hem dayanıklılık kazandırır hem de stresle baş etme kapasitelerini geliştirerek zorlu durumları daha güçlü bir şekilde aşmalarına olanak tanır.

"Sabır" kelimesi Türkçeye Arapçadaki "saber" kökünden girmiştir. Arapçada "sabr" zor durumlarda nefsi sınırlamak, sıkıntı anlarında kendine hakim olmak ve iradeyi kontrol etmek anlamlarına gelir (Doğan, 2014: 28; Doğan, 2016, 57). Türk Dil Kurumuna göre sabır "*acı, yoksulluk, haksızlık vb. üzücü durumlar karşısında ses çıkarmadan onların geçmesini bekleme erdemi; dayanç, çıdam*" olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda "*olacak veya gelecek bir şeyi telaş göstermeden bekleme*" anlamını da taşır (TDK, 2024). İngilizcede ise "patience" terimi, zorluklara karşı direnme ve dayanıklılık gösterme anlamında kullanılmaktadır (Merriam-Webster, 1984).

Schnitker (2012) sabrı "insanların sıkıntı, sorun ve acı karşısında sakin bir şekilde bekleme eğilimi" olarak açıklamaktadır. Izgar ve Eliüşük Bülbül (2017, 29) bireylerin doğumdan itibaren çevrelerine uyum sağlama ve hayatta kalma süreçlerinde gösterdikleri tüm çabaların, sabır temelli bir olgu olarak ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Bu bağlamda, sabır, bireyin karşılaştığı zorluklar karşısındaki dayanıklılığı ve metanetiyle hayatta kalma stratejilerinin temel bir unsuru olarak şekillenir. Hökelekli (2013) sabrı, zorluk, musibet veya sıkıntı anlarında, bireyin öfke ve şikâyet etmeden durumu sakinlikle karşılaması olarak ifade eder. Okçu ve Pilatin (2018, 102) sabrı, bireyin davranış ve tutumlarını etkileyen en önemli değerlerden biri olarak değerlendirmekte ve sıkıntılı, zorlayıcı durumlarla karşılaştığında kişinin bu zorluklarla başa çıkma gücü ve direncini ifade etmektedir. Sabır

kavramı yalnızca dayanıklılığı ifade etmekle sınırlı kalmaz aynı zamanda karşılaşılabilecek durumlara sakinlikle yaklaşabilme, zorluklar karşısında pes etmeyip çözüm arayışını sürdürme anlamını da taşır (Önal, 2008, 441-442).

Sabır, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları barındıran çok katmanlı bir yapıdır. Bu yapıda, bireyin düşünce süreçlerini, duygusal tepkilerini ve davranışlarını kontrol edebilme yetisi ön plandadır. Sabır, bir yandan bireyin kendisini dışsal ve içsel zorluklara karşı korumasını sağlarken, diğer yandan bu zorluklarla başa çıkabilme kapasitesini artırır. Sabır, sadece bireysel bir erdem değil, aynı zamanda toplumsal bağlamda da önemli bir rol oynar, çünkü sabırlı bir birey, sosyal ilişkilerinde daha uyumlu ve hoşgörülü bir tutum sergiler. Ek olarak, sabrın dini bir yönü de bulunmaktadır; hemen hemen tüm dinler, sabrı manevi gelişimin önemli bir unsuru ve temel bir erdem olarak değerlendirmiştir (Schnitker ve Emmons, 2007).

İslama göre sabır, nefsin dizginlenmesi ve erdemli bir yaşam biçimi olarak ifade edilir (Eliüşük ve Arslan, 2016). Sabır, bireyin içsel huzuru ve dengeyi korumasına yardımcı olan bir olgu olarak kabul edilir. İslamda sabır, gam ve kederden kurtuluşun yalnızca Allah'tan beklendiği bir erdem olarak tanımlanır. Kur'an'da sabır, bir fazilet olarak vurgulanmış ve aynı zamanda bireylere karşılaşılan sıkıntılarla etkin bir şekilde başa çıkabilme yeteneği kazandırır (Karakas, 2018). Sabır, aynı zamanda imanla bağlantılı olarak, kişiyi manen olgunlaştıran ve güçlü kılan bir erdemdir. Bu bağlamda, sabır, bireyin karşılaştığı zorluklar karşısında yalnızca psikolojik bir direnç değil, aynı zamanda manevi bir güç kaynağı olarak da önemli bir rol oynamaktadır.

2.1.1. Sabır Türleri

Alan yazında sabrın sınıflandırılması üzerine yapılan araştırmalarda, Mehrabian (1999) ve Schnitker (2012) sabrı üç farklı boyutta ele alarak bir kişilik özelliği olarak tanımlamışlar ve aynı zamanda zamansal ve davranışsal yönlerini de analiz etmişlerdir. Mehrabian (1999) sabrı kararlı ve planlı bir yaklaşım olarak tanımlayarak, bunu üç farklı boyutta ele alır. Kısa süreli sabır, gündelik yaşamda karşılaşılan bekleme süreçlerinde gösterilen sabır; uzun süreli sabır, bireylerin zorlayıcı durumlarla başa çıkabilme gücünü; kişiler arası sabır ise, başkalarına karşı hoşgörü ve tahammül göstermeyi ifade eder.

Schnitker (2012) Mehrabian'ın sınıflandırmasına benzer bir şekilde sabrı üç farklı kategoride ele alarak, bunları gündelik yaşamda sabır, yaşamın zorluklarıyla başa çıkmada sabır ve kişiler arası sabır olarak ayırmıştır. Mehrabian ve Schnitker arasındaki sınıflandırmalar, sabır kavramının farklı yönlerini ele almakta benzerlik göstermektedir.

Mehrabian'ın kısa süreli sabır tanımı, Schnitker'in gündelik yaşamda sabır olarak ifade edilmekte; uzun süreli sabır ise Schnitker'in yaşam zorluklarıyla başa çıkmada sabır anlayışıyla paralellik arz etmektedir. Ayrıca, her iki araştırmacı da kişiler arası sabrı benzer bir biçimde, sosyal ilişkilerde başkalarına karşı gösterilen hoşgörü ve dayanıklılık olarak tanımlamaktadır.

Gündelik yaşamda sabır (kısa süreli sabır), bireylerin küçük günlük zorluklara karşı sakin kalma ve duygusal düzeni sağlama becerilerini yansıtır. Yaşam zorluklarında sabır (uzun süreli sabır), daha büyük ve karmaşık durumlarla başa çıkarken gösterilen azim, dayanıklılık ve kararlılığı ifade eder. Kişiler arası sabır ise sağlıklı sosyal ilişkiler kurma ve sürdürme adına başkalarına karşı gösterilen hoşgörü ve sabrı simgeler. Kişiler arası sabrı yüksek olan bireyler, başkalarıyla daha etkili iletişim kurar ve güçlü bağlar oluştururlar (Ro, 2014, 3-4).

Sabır, gecikme durumlarında da ortaya çıkar ve tepkiler, gecikmenin uzunluğu, aciliyeti ve belirsizliği gibi faktörlere göre değişir. Kişinin beklemeye karşı tutumu ve çevresel uyaranlar sabrı etkiler. Kendini kontrol etme ve kişisel çıkarları değiştirme, gecikmeye karşı daha fazla tolerans sağlamakta önemlidir. Gecikme sonrasında durum değerlendirilmelidir; zamanın önemi ve gecikmeye dair bilgi, sabır üzerinde etkilidir (Kıral, 2019).

Sabır, işlevselliği açısından iki ana kategoriye ayrılmaktadır. İlk olarak, aktif sabır, bireylerin karşılaştıkları zorlukları kabul ederek bu durumla zihinsel süreçleriyle başa çıkmalarını ifade eder. Bu tür sabır, güçlükler karşısında harekete geçmeyi, çözüm arayışını ve olumsuz durumlara yönelik pozitif bir yaklaşım geliştirmeyi içerir (Akyol, 2019). Diğer yandan, pasif sabır, bireylerin karşılaştıkları zorluklarla herhangi bir çaba sarf etmeden, sadece beklemeyi ve duygularını içlerine atmayı tercih ettikleri bir durumu tanımlar. Bu tür sabır, çoğunlukla sorunlara karşı hareketsiz kalmayı ve duygusal tepkileri dışa vurmamayı içerir (Akyol, 2019).

2.1.2. Sabırla İlişkili Kavramlar

Alan yazınında sabır, çeşitli psikolojik ve davranışsal faktörlerle ilişkili olarak ele alınmaktadır. Sabır, akademik ve hedef başarısı, kişiler arası başarı (Schnitker, 2012), öznel iyi oluş, mutluluk, olumlu başa çıkma, erdem ve kişisel gelişim gibi olumlu psikolojik yönelimlerle pozitif bir ilişki içinde olduğu belirtilmektedir (Schnitker ve Emmons, 2007). Bununla birlikte, sabır; yalnızlık, depresyon, olumsuz duygular ve kaçınmacı bağlanma gibi olumsuz psikolojik durumlarla negatif bir ilişkiye sahiptir (Schnitker, 2012; Schnitker ve

Emmons, 2007). Ayrıca, günlük yaşamda sabır, pek çok farklı kavramla ilişkilendirilebilir ve bu kavramlar arasındaki etkileşim, bireylerin psikolojik ve sosyal iyilik halleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Aşağıda, sabrın çeşitli kavramlarla ilişkisi, farklı başlıklar altında ele alınacaktır.

2.1.2.1. Hoşgörü

Sabır ve hoşgörü arasındaki ilişki, insanlar arasındaki etkileşimlerde önemli bir dengeyi sağlar. Hoşgörü, bireylerin birbirlerinin farklılıklarını kabul etmeleri, affetmeleri ve karşılıklı anlayışla yaklaşmaları gerektiğini vurgulayan bir kavramdır. Aslan (2001) hoşgörüyü, affetmek, kusurlara göz yummak ve farklılıklara anlayışla yaklaşmak olarak tanımlar. Bu özellikler, sabırla güçlü bir paralellik gösterir çünkü sabır, bazen insanların hatalarını ve zorluklarını olduğu gibi kabul edebilmek için bir içsel dayanıklılık gerektirir.

Sabırlı bir kişi, karşılaştığı olumsuzluklara karşı hemen tepki vermek yerine, olayı daha derinlemesine düşünür ve bu süreçte hoşgörü gösterir. Hoşgörü, sabrın bir sonucudur, çünkü sabır, bir kişiye ya da duruma karşı önyargılı olmadan yaklaşabilmeyi sağlar. Sabırlı insanlar, başkalarının hatalarını daha kolay affedebilir, farklılıkları daha rahat kabul edebilir ve sorunlara karşı daha yapıcı bir tutum sergileyebilirler. Bu hem kişisel hem de toplumsal düzeyde sağlıklı, huzurlu ve uyumlu ilişkilerin kurulmasına olanak tanır.

Hoşgörü ve sabır, toplumsal barışı ve bireyler arası saygıyı güçlendiren temel değerlerdir. Sabırlı olmak, bireylerin, toplumsal farklılıkları ve zorlukları hoşgörüyle karşılamalarına olanak tanır. Aynı şekilde, hoşgörülü bir yaklaşım, kişilerin sabırlı olmalarını teşvik eder ve karşılaştıkları zorluklarla daha uyumlu bir şekilde baş etmelerini sağlar. Bu bağlamda, sabır ve hoşgörü birbirini tamamlayan, ilişkilerde dengeyi ve anlayışı sağlayan temel erdemlerdir.

2.1.2.2. Kararlılık

Sabır, bireyin karar alma sürecinde sadece ani ve dürtüsel tepkilerden kaçınmayı değil, aynı zamanda durumu anlamak ve tüm olasılıkları değerlendirmek için bir fırsat sunar. Sabırlı olmak, karar alma sürecine daha stratejik ve düşünceli bir yaklaşımı getirir. Curry, Price ve Price (2008) sabrın, bireylerin sadece zorluklarla başa çıkmakla kalmayıp, aynı zamanda daha dikkatli ve planlı bir şekilde ilerlemelerini sağladığını belirtmiştir. Bu durum, bireylerin daha akılcı ve uzun vadeli kararlar almalarına olanak tanır.

Sabırlı insanlar, genellikle sadece mevcut durumu değil, gelecekteki olasılıkları da göz önünde bulundurarak hareket ederler. Bu uzun vadeli bakış açısı, daha sağlam temellere

dayalı kararlar almalarını ve sonuçların daha verimli olmasını sağlar. Ayrıca, sabır, kişilerin içsel dengeyi ve duygusal dayanıklılığı artırarak, onları olumsuz durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilecek duruma getirir. Bu, hem kişisel hem de profesyonel hayatta başarının anahtarlarından biri olarak kabul edilebilir.

Sabır, aynı zamanda kişinin duygusal zekasını geliştirmesine yardımcı olur. Sabırlı bireyler, duygusal tepkilerini kontrol etme ve düşüncelerini netleştirerek, dışsal etkenlerden bağımsız olarak en iyi çözümü bulma konusunda daha yetenekli olurlar. Bu da onların sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda sosyal ilişkilerde de daha başarılı olmalarını sağlar. Sonuç olarak, sabır ve kararlılık, bireylerin karşılaştıkları engelleri aşmalarını, duygusal dayanıklılıklarını artırmalarını ve daha sağlıklı, sürdürülebilir kararlar almalarını sağlayarak, daha güçlü ve dirençli bireyler olmalarına olanak tanır.

2.1.2.3. Tahammül

Sabır ve tahammül arasındaki farklar, bireylerin zorluklarla nasıl başa çıktıkları ve bu süreçte gösterdikleri psikolojik tutumları belirler. Sabır, bireyin karşılaştığı zorluklarla bilinçli olarak, çözüm odaklı ve olumlu bir tutumla başa çıkma çabasıdır. Sabırlı insanlar, zorluklar karşısında sadece dayanmakla kalmaz, aynı zamanda bu süreçte öğrenir, gelişir ve çözüm arayışında bulunurlar. Bu süreçte bilişsel ve duygusal esneklik devreye girer, bireyler kendi düşünce ve duygularını kontrol etme yeteneği geliştirirler. Sabır, kişinin içsel gücünü kullanarak, olumsuz durumları daha sağlıklı bir şekilde aşmasına yardımcı olur (Doğan, 2016).

Tahammül ise, sabırdan farklı olarak, zorunluluk duygusuyla yapılan bir dayanma durumudur. Tahammül, genellikle bireyin dışsal etkenlerden (sosyal baskılar, işyeri zorlukları, ailevi sorumluluklar) dolayı gösterdiği, gönülsüz bir katlanma halidir. Bu süreçte kişi, genellikle çözüm aramaktan ziyade, yaşadığı zorluklarla sadece başa çıkmaya çalışır. Tahammül, uzun vadede duygusal tükenmişliğe ve stresin artmasına yol açabilir, çünkü bu durumda bireyler genellikle kontrolü kaybederler ve içsel huzursuzluk yaşarlar.

Bu iki kavram arasındaki fark, özellikle stres yönetimi ve kişisel gelişim bağlamında önemlidir. Sabır, bireylerin içsel kaynaklarını kullanarak daha sağlıklı bir şekilde başa çıkmalarını sağlarken, tahammül daha çok bireylerin dışsal koşullarına bağlı bir direnç türüdür. Sabır, zamanla bireyin problem çözme becerilerini artırırken, tahammül, uzun süreli stres ve tükenmişlik duyguları yaratabilir. Bu nedenle, zorluklarla başa çıkmada sabır, tahammüle kıyasla daha sürdürülebilir ve gelişimsel bir strateji sunar.

2.1.2.4. Öz Denetim

Türk Dil Kurumu'na göre, öz denetim "*Daha önemli bir amaca ulaşabilmek için kişinin tepkilerini, davranışlarını veya başka amaca yönelme eğilimini denetleyip kısıtlaması; otokontrol*" olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, öz denetim, bireyin çevresine daha etkili ve olumlu bir şekilde uyum sağlamak amacıyla duygusal, bilişsel ve davranışsal süreçlerini kontrol etme yeteneği olarak ifade edilebilir. Sabır, bireyin irade gücünü kullanarak anlık hazzını erteleme ve gecikmeye tahammül gösterme yeteneği olarak tanımlanabilir (Curry, Price ve Price, 2008). Sabır, sadece beklemeyi değil, aynı zamanda bu bekleme sırasında kendini denetleyebilme ve hedeflere odaklanma becerisini de içerir.

2.1.2.5. Umut

Umut, geleceğe dair olumlu beklentiler beslemek, zorluklar karşısında iyimser bir tutum geliştirmek ve daha iyi bir gelecek için çaba harcama isteğidir. Umut, insanların hayatta karşılaştıkları engellere rağmen, olumsuzlukları aşma ve daha iyi bir yaşam sürme arzusunu taşımalarını sağlar. Psikolojik açıdan umut, kişinin gelecekteki hedeflerine ulaşabilmek için motivasyon ve direnç oluşturmaya yardımcı olur. Birey, hayatının zorlu ve sıkıntılı anlarında, yani sabır gerektiren durumlarda umuda daha fazla ihtiyaç duyar. Bu nedenle, sabır sürecinin her aşamasında umut önemli bir rol oynar ve umudu olmayan bir bireyin sabırlı davranması oldukça güçtür. Umut, sabrın destekleyici bir gücü olarak kabul edilebilir; çünkü sabırla beklemek, umutla mümkün olur. Umudu olan kişi, geleceğe iyimser bir bakış açısıyla yaklaşmakla kalmaz, aynı zamanda bu umutların gerçekleşmesi için gereken sabrı da gösterir.

2.1.3. Sabrın Geliştirilmesi

Sabır, bireylerin yaşamları boyunca deneyim ve çaba ile geliştirebilecekleri bir erdemdir ve kişisel olgunlaşma sürecinin önemli bir parçasıdır (Temizkan, 2012). Bu erdem, zorluklarla başa çıkma becerisini artırarak, bireylerin olumsuz durumlarla daha sağlıklı bir şekilde baş etmelerini sağlar. Sabır, bireyin içsel direnç gücüyle doğrudan ilişkilendirilen önemli bir psikolojik değişkendir (Bulut, 2020, 339). Sabır zorlu yaşam koşulları karşısında bireye sağlam bir duruş kazandırarak, onu yorgunluk, yılgınlık ve ümitsizlik gibi olumsuz duygulardan korur. Sabır, bireyin duygusal ve zihinsel dayanıklılığını artırarak, karşılaştığı zorlukları daha etkili bir şekilde aşmasına yardımcı olur. Sabır erdeminden yoksun kalan bireyler ise, sıkıntılar karşısında daha kolay yılgınlık ve bunalıma kapılabilir, bu da onların genel yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir (Ateş, 2019, 62).

Ulusoy (2010), daha sabırlı olabilmek için dört önemli öneriyi sunmaktadır. İlk olarak birey, hedeflerine ulaşacağına dair derin bir inanç geliştirmeli ve bu inancı gerçekleştirmek için gereken azim, kararlılık ve motivasyonu sürekli olarak sergilemelidir. İkinci olarak amaca ulaşmak için etkili ve uygun yöntemlerin yanı sıra stratejik teknikler de kullanılmalı, her adım dikkatlice planlanmalıdır. Üçüncü önerisi, sonuçlar hemen elde edilemeyeceği için, sürecin her aşamasında zamanın verimli bir şekilde değerlendirilmesi ve sabırlı bir şekilde ilerlenmesi önemlidir. Son olarak birey, kendisiyle ya da hedefiyle ilgili olumsuz düşünce, duygusal engeller ve karamsar bakış açılarına karşı dikkatli olmalı, pozitif bir zihin yapısına sahip olmalıdır.

Sabır, bazı bireyler için doğal bir özellik gibi görünse de genellikle yaşamın zorlukları ve deneyimleriyle öğrenilen ve geliştirilen bir erdemdir. Bu erdem, bireyin yaşam tecrübeleri ve kişisel gelişimiyle güçlü bir ilişki içerisindedir (Karlı, 2020, 57). Sabır becerisini geliştirmek için, bireyin önce kendisini ve sabırsızlığa yol açan faktörleri tanıması önemlidir. Günlük yaşamda sabırlı olmayı bir hedef haline getirmek, aceleci olmamak ve gerektiğinde durmayı öğrenmek, ayrıca gereksiz ihtiyaçları ertelemek ve konuşmadan önce düşünmek gibi önerilerle desteklenebilir (Balci, 2022, 143). Küçük ve ulaşılabilir hedefler koymak da sabırlı olmayı kolaylaştıran bir yöntemdir. Zorlukları sabır gerektiren süreçler olarak görmek ve bu zorluklara olumlu bir bakış açısıyla yaklaşmak, bireyin bu erdemi içselleştirmesine yardımcı olur. Aynı zamanda öz-değerlendirme yoluyla sürekli gelişim sağlanabilir. Bu yaklaşımlar, bireyin zorluklarla daha etkili ve dengeli bir şekilde başa çıkmasına yardımcı olur.

2.1.4. Öğretmenlerde Sabır

İnsanlar, sosyal varlıklar olarak yaşamlarını diğer bireylerle etkileşim içinde sürdürürler. Bu etkileşimler sırasında, bireyler bazen beklenmedik ve istenmeyen durumlarla karşı karşıya kalabilirler. Bu olumsuzluklar yalnızca sosyal ilişkilerde değil, iş, eğitim ve kişisel yaşam gibi pek çok farklı alanda da kendini gösterebilir. Karşılaşılan bu zorluklar, bireylerin psikolojik ve duygusal sağlığını etkileyebilir. Ancak önemli olan, bu tür olumsuz durumlarla sağlıklı bir şekilde başa çıkabilmek ve bunları kişisel gelişim fırsatlarına dönüştürebilmektir. Başarılı bir şekilde bu durumları yönetebilmek, hem bireysel hem de sosyal düzeyde daha sağlıklı ilişkiler kurmayı ve daha yüksek bir yaşam kalitesine ulaşmayı mümkün kılabilir.

Sağlıklı bir yaşam süreci sürdürebilmek, karşılaşılan sorunları etkili bir şekilde çözebilmek ve belirlenen hedeflere ulaşmak için bireylerin bazı temel değerlere sahip

olmaları gerekmektedir. Bu değerler, bireylerin çevrelerindeki insanlarla sağlıklı ve yapıcı ilişkiler kurmalarını, karşılaştıkları olumsuzluklarla başa çıkmalarını ve istedikleri başarıları elde etmelerini sağlayan önemli unsurlardır. Bireylerin yaşam yolculuklarında karşılaştıkları zorlukları aşabilmeleri ve hedeflerine odaklanabilmeleri için gerekli olan değerlerden biri de sabırdır. Sabır, bireylere güç vererek, hem kişisel gelişimlerini hem de başkalarıyla olan ilişkilerini sağlıklı bir şekilde sürdürmelerine yardımcı olur (Turan, 2018). Bu değer, zorluklarla karşılaşıldığında soğukkanlılıkla hareket etmeyi ve engelleri aşabilmeyi mümkün kılar.

Sabır, bireyin hayatındaki her alanda gösterdiği bir erdem olarak, özellikle mesleki yaşamda da büyük bir öneme sahiptir. Mesleki ortamda bireyler, farklı zorluklarla ve olumsuz durumlarla karşılaşabilirler; ancak bu tür zorluklar karşısında sağlıklı bir yaklaşım sergilemek, profesyonel başarı için kritik bir faktördür. Sabır, bu bağlamda yalnızca beklemek değil, aynı zamanda karşılaşılan problemler karşısında soğukkanlılıkla çözüm üretme sürecini de içerir. Bu erdem, bireylerin karamsarlığa kapılmadan, karşılaştıkları engelleri aşmalarına ve mesleki olarak hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur.

Öğretmenlik mesleği, doğası gereği yoğun bir iletişim sürecini içerdiği için sabırlı olmayı temel bir gereklilik haline getirir (Paliç ve Keleş, 2011). Öğretmenler, görevlerini yerine getirirken eğitimin tüm paydaşlarıyla sürekli ve etkili bir iletişim kurmak durumundadır. Bu süreçte etkileşimlerde zaman zaman beklenmeyen, hatta istenmeyen durumlarla karşılaşılması kaçınılmazdır. Bu tür durumlarda, profesyonel bir yaklaşım sergileyebilmek adına olumsuzluklar karşısında tolerans göstermek, sağduyulu davranmak ve süreçlere sabır ile hoşgörü çerçevesinde yaklaşmak büyük önem taşır. Sabır, yalnızca bireysel bir erdem değil, aynı zamanda mesleki başarının da anahtarlarından biridir.

Öğretmenlerin sabırlı olmaları, sadece kendi duygusal ve psikolojik sağlıklarını korumalarına yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda öğrencilerle kurdukları ilişkilerin kalitesini de artırır. Sabırlı bir öğretmen, öğrencilere karşı daha anlayışlı olabilir, öğrencilerin öğrenme süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları daha iyi gözlemleyip çözüm yolları geliştirebilir. Ayrıca, öğretmenlerin sabır göstererek karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilmeleri, okul ortamında olumlu bir atmosfer yaratmalarına olanak tanır. Bu, öğretmenlerin sadece öğrencilerle değil, meslektaşları ve diğer okul paydaşlarıyla olan ilişkilerinde de güven, saygı ve iş birliği temelli bir kültürün oluşmasına katkıda bulunur. Sabır, öğretmenlerin mesleki tatminini artırırken, aynı zamanda öğrencilerin eğitim deneyimlerinden daha fazla verim almasını sağlar.

Eğitim, doğası gereği sonuçlarının uzun dönemde ortaya çıktığı bir süreçtir (etin, 2014). Bu nedenle, öğretmenlik mesleğinde başarıya ulaşmak, yani öğrencilerde istenen akademik ve davranışsal değişimleri sağlamak zaman alır. Öğretmenlerin mesleklerinde istedik çıktılara ulaşabilmeleri ve başarıyı sürdürebilmeleri için sabırlı bir yaklaşım sergilemeleri ve bu anlayışı mesleklerinin temeline yerleştirmeleri kritik bir öneme sahiptir. Sabır, ğretmenlerin karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilme yeteneklerini artırır ve aynı zamanda ğretim süreçlerinin uzun vadeli etkisini daha iyi anlayabilmelerini sağlar.

Öğretmenler, her ğrenci için farklı hızda gelişim gösterebileceğini kabul ederek, sabırlı bir tutumla onların potansiyellerini en st düzeye çıkarabilirler. Bu yaklaşım, öğretmenlerin öğrencilerine yönelik daha esnek ve kişiselleştirilmiş stratejiler geliştirmelerine olanak tanır. Ayrıca, ğretmenlerin mesleki sabrı, onların meslek hayatlarını uzun vadede sürdürülebilir kılar, nk sürekli olarak değişen eğitim koşullarına uyum sağlama ve farklı ğrenci ihtiyaçlarına yanıt verme becerilerini geliştirir. Sabır, ğretmenlerin aynı zamanda mesleki motivasyonlarını yüksek tutmalarına yardımcı olur, nk kısa vadeli zorluklar karşısında yılmadan, uzun vadeli hedeflere odaklanmalarını sağlar. Bu durum, sadece öğretmenin kendisi için değil, öğrenciler için de olumlu sonuçlar doğurur, nk sabırlı bir ğretmen, öğrencilere daha sağlıklı, güvenli ve üretken bir öğrenme ortamı sunar.

Öğretmenlik, sabır ve kararlılık gerektiren bir meslektir. Eğitimin uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmek için öğretmenlerin çalışmalarını istikrarlı bir Şekilde sürdürmesi ve sonuçları sabırla beklemesi önem arz etmektedir. Süreç içerisinde aceleci davranan ve yeterli kararlılığı gösteremeyen öğretmenlerin motivasyon kaybı yaşayarak hedeflerden uzaklaşma riski bulunmaktadır (Akan ve Ulaş, 2023). Bu durum, eğitimsel amaçların gerçekleştirilmesini olumsuz yönde etkileyebilir.

Öğretmenler, eğitim-ğretim sürecinde çeşitli etkinliklerde yer almakta ve bu etkinliklerin bir kısmı kısa süreli sonuçlar doğururken, diğerleri ise uzun vadeli bir çaba gerektirmektedir. Eğitimsel ıktılar, genellikle zaman alıcı süreçler olup, öğretmenlerin sabırlı bir Şekilde bu süreçleri yönetmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin, gerçekleştirdikleri eğitim faaliyetlerinin istenen çıktılara dönüşebilmesi için, süreç boyunca karşılaştıkları zorluklara rağmen kararlılıkla çalışmalarını sürdürmeleri ve bu süreçte elde edilen emeklerinin karşılığını sabırla beklemeleri önemlidir. Aksi takdirde, emeklerinin karşılıksız kaldığına dair bir karamsarlık hissi oluşabilir ve bu durum, uzun dönemde elde edilmesi gereken başarıların sağlanmasında olumsuzluklara yol açabilir. Bu bağlamda, öğretmenlerin,

öğrencilerinin akademik başarılarını artırmak için gösterdikleri çaba ile birlikte, onların kişisel ve sosyal gelişimlerine de katkıda bulunmayı hedefledikleri bir süreçten geçtikleri anlaşılmaktadır. Öğrencilerin davranışsal ve akademik gelişimlerinin uzun vadede sağlanabilmesi, öğretmenlerin sürecin her aşamasında sabırlı ve kararlı bir yaklaşım sergilemelerini gerektirmektedir. Eğitim-öğretim sürecinin karmaşıklığı ve uzun vadeli doğası göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin eğitimsel hedeflere ulaşmada gösterdikleri özveri, başarılarının temelini oluşturmaktadır.

Eğitim ve öğretim süreçlerinde, öğretmenler çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedir. Örneğin, öğretmenler yeni bir konu anlatırken güçlük yaşayabilir ya da öğrencilerin konuyu anlamamaları, öğretmeni hayal kırıklığına uğratabilir. Ayrıca, öğrencilerin sık sık soru sormaları, öğretmenleri bunaltabilir ve öğrencilerin sürekli bir şeyler anlatmaya devam etmeleri durumunda, öğretmenler onları dinlemekte zorluk çekebilirler. Öğrencilerin eğitim öğretim süreci içindeki olumsuz davranışları, öğretmenler için önemli bir engel teşkil edebilir ve bu tür davranışlar, sınıf yönetimini de olumsuz yönde etkileyebilir.

Öğretmenler, sınıflarında farklı özelliklere sahip öğrencilerle karşılaşabilmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin öğrencilerinin cinsiyet, ırk, dil, din, inanç ve düşünce farklılıklarına hoşgörülle yaklaşmaları önemlidir. Öğrencilerle kurdukları iletişimde, bu farklılıkları dezavantaj olarak görmek yerine, bir çeşitlilik ve zenginlik olarak değerlendirmeleri gerekir. Böylelikle, sınıf içindeki iletişimde bu farklılıklar bir sinerji oluşturarak olumlu bir etki yaratabilir. Ayrıca, öğretmenler, öğrencilerin eğitim sürecindeki eksikliklerine, hatalarına ve zorluklarına karşı hoşgörülü bir tutum sergilemeli; bu engelleri öğrencilerin gelişim sürecinde aşabilecekleri hususlar olarak ele alıp, onlara bu zorlukları aşma konusunda rehberlik etmelidir.

Öğrenme-öğretme süreci, karşılıklı bir etkileşimdir; öğretmenler, öğrencilerinin öğrenme süreçlerini desteklerken, öğrencilerden de önemli bilgiler ve deneyimler edinirler (Duman, 2002). Bu nedenle, öğretmenler yalnızca mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda sabırlı olmayı da öğrenmelidirler. Sabır, öğretmenlerin hem kişisel hem de mesleki başarıları için kritik bir özellik olup, bu nitelik eksik olduğunda hem bireysel hem de mesleki açıdan zorluklarla karşılaşılabilir.

Öğretmenler, okulda meslektaşları, okul yöneticileri, diğer okul çalışanları ve öğrenci velileriyle sürekli bir etkileşim içinde bulunarak görevlerini yürütürler. Eğitim süreci, yalnızca öğretmenlerin değil, tüm paydaşların ortak çabalarıyla şekillenen bir süreçtir. Bu nedenle, öğretmenlerin okul içindeki tüm paydaşlarla iş birliği içinde

çalışmaları, öğrencilerin akademik ve kişisel gelişimlerini desteklemek açısından önemlidir. Öğrencilerin başarısını artırmak için, öğretmenler sadece ders sürecinde değil, okulda gerçekleştirilen diğer etkinliklerde de meslektaşlarıyla birlikte hareket etmeli, okul yönetimiyle sürekli iletişimde olmalı ve öğrenci velileriyle etkili bir iş birliği geliştirmelidir. Bu çok boyutlu iş birliği, eğitim sürecinin etkinliğini artırarak, öğrencilerin daha iyi bir eğitim almasını sağlar.

Öğretmenler, mesleklerini icra ederken okul yöneticileriyle sürekli istişare hâlinindedir. Okul yöneticileri, bürokratik gereklilikler doğrultusunda öğretmenlerden çeşitli evraklar hazırlamalarını, ek görevler üstlenmelerini, öğrencilerin etkinliklere katılımını sağlamalarını ve kişisel ile mesleki gelişimlerine yönelik çalışmalar yapmalarını talep edebilirler (Tanhan ve Özok, 2020). Okul yöneticilerinin öğretmenlerden eğitim dışı ek görevler talep etmesi, öğretmenler tarafından genellikle isteksizlikle karşılanmakta, ancak bazen kabul edilmek zorunda kalınmaktadır. Bu durum, öğretmenlerle okul yöneticileri arasındaki mesleki iletişimi olumsuz etkileyebilir ve öğretmenlerin moral ve motivasyonlarını düşürebilmektedir.

Okul yöneticilerinin mevzuat gereği talep ettiği ek görevlere öğretmenlerin anlayışlı, hoşgörülü ve sabırlı bir yaklaşım sergileyerek, bu görevleri mesleki sürecin bir parçası olarak görmeleri, okul yönetimi ile öğretmenler arasındaki iş birliğini artıracak ve okul iklimine olumlu yansıtacaktır. Ayrıca, öğretmenlerin okulda diğer çalışanlarla ilgili konularda da okul yönetimiyle sürekli iş birliği içinde olmaları, okulun genel verimliliği için önemlidir. Öğretmenler, eğitim-öğretim süreçlerinde öğrenci velileriyle iş birliği yaparken, velilerin aşırı müdahale etmesi ya da sürece kayıtsız kalması gibi sorunlarla karşılaşabilirler. Bu tür olumsuz durumlarla başa çıkarken öğretmenlerin sakin, sağduyulu ve sabırlı olmaları, süreci hoşgörüyle yönetmeleri önemlidir. Ayrıca, çözemedikleri sorunları okul yönetimiyle istişare ederek çözmeleri gerekebilir.

Öğretmenler, sadece okulda değil, günlük yaşamın her alanında da topluma örnek teşkil eden bireylerdir (Boyalıoğlu, 2023). Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki kimlikleri toplumun her zaman dikkatini çeker ve toplum, öğretmenlerden beklentilerini her koşulda yüksek tutar. Öğretmenler, okul dışında da mesleklerinin sorumluluklarını taşıırken, pazarda, trafikte, sosyal ortamlarda ve günlük yaşamın diğer alanlarında toplumsal ilişkilerde dikkatli olmalıdır. Aynı zamanda, diğer bireyler gibi öğretmenler de günlük yaşamda çeşitli olumsuz durumlarla karşılaşabilir. Bu tür olumsuzluklar karşısında öğretmenler, mesleki duruşlarını bozmadan, çevrelerine örnek olmalı ve hoşgörü, sabır, sağduyu ve anlayışla yaklaşmalıdır.

Yapılan araştırmalar, eğitimdeki tüm katılımcıların, öğretmenlerin sahip olması gereken en önemli kişisel özelliklerden birinin "sabır" olduğunda hemfikir olduklarını göstermektedir. Sabır, ğretmenlerin eğitim sürecinde karşılaştıkları zorlukları aşabilmelerini, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına duyarlı olmalarını ve öğrenme ortamında olumlu bir etkileşim yaratmalarını sağlayan kritik bir özellik olarak öne çıkmaktadır. Bu nitelik, öğretmenlerin mesleki performanslarını artırırken, öğrencilerin gelişim süreçlerine de katkı sağlamaktadır.

2.2. SİNİZM

Sinizm, modern bir kavram olmayıp kökleri Antik Yunan felsefesine dayanmaktadır. M.. 500'l yıllara dayanan Antik Yunan felsefi düşüncesindeki "sinik" kelimesinden türeyen sinizm, bir düşünce ve yaşam tarzını ifade etmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Türk Dil Kurumu'na göre sinizm kavramı "*İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi; kinizm*" olarak ifade edilmektedir (TDK, 2024). Oxford İngilizce Sözlüğü'nde (1989) sinizm "*Bireylerin içtenliğe ve doğruluğa inanmaması eğilimi; diğer bireyleri hor gören, sürekli hata bulan kişi*" olarak tanımlanmaktadır.

Sinizm kavramının kökenine ilişkin iki temel görüş bulunmaktadır. İlk görüş, kelimenin Yunanca "köpek" anlamına gelen "kyon" kelimesinden türediğini ne sürer. Bu görüşe göre sinikler, doğal bir yaşamı tercih eden, toplumsal kurallara uymayan, uygarlığı küçümseyen ve giyimlerine zen göstermeyen bireylerdir. Bu sebeple, sıra dışı davranışları nedeniyle "köpek" metaforu sinizmin simgesi haline gelmiştir. İkinci görüş ise, kavramın kökenini, sinizm felsefesinin kurucusu Antisthenes'in Atina yakınlarında kurduğu okulun bulunduğu "Kynosarges" kasabasına dayandırır. Bu kasabanın adı Eski Yunanca'da "beyaz köpeğin yeri" anlamına gelmektedir ve bu durum kelimenin kökenini açıklayan diğer bir yaklaşımdır (Brandes vd., 1998, s. 342; Haçerlioğlu, 1993, s. 82-83; Gökberk, 2000, s. 48; Haçerlioğlu, 1999, s. 76).

Sinizm etkisindeki bireyler, kişilere, sosyal gruplara ve kurumlara karşı gvensizdirler ve bu yüzden küçümseyici, hayal kırıklığına uğramış bir tutum sergilerler (Andersson, 1996, s. 154). Onlara göre kurumlar ve gelenekler insan doğasına aykırıdır; bu nedenle hem kurumları hem de gelenek ve göreneklere küçümserler. Toplumsal kuralların da bireyleri daha iyi bir yaşamdan alıkoyduğunu düşünerek bu kuralları reddederler. Antik Yunan'daki sinikler, sade ve kaba bir yaşam tarzını benimseyerek, mizahı en etkili iletişim aracı olarak kullanmışlardır (Brandes vd., 1998, s. 342).

Sinikler, sürekli eleştiren, kusur bulan ve her şeye şüpheyle yaklaşan bireyler olarak görülür. İnsanların kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerine inandıkları için, olaylara ve insanlara daima kuşkucu, şüpheli ve güvensiz bir tavırla yaklaşırlar (Erdost vd., 2007, s. 514). Onlara göre, en yüce değer erdemdir; bu erdemi ise, hiçbir dış baskıya veya kurala bağlı kalmadan, tamamen özgür ve içten bir şekilde hareket etmek olarak tanımlarlar (Gökberk, 1993, s. 52). Sinikler, her türlü aşırılığı reddeder ve bireylerin maddi ve manevi aşırılıklardan kaçınarak sade bir yaşam sürmeleri gerektiğini savunurlar. Bu nedenle, toplumsal hayatı küçümser, gelenek ve görenekleri hafife alır ve devletin koyduğu kurallara karşı çıkararak yaşarlar. Onlara göre, bu kurallar bireylerin özgürlüğünü kısıtlayan ve insan doğasına aykırı olan yapılar olarak görülür (Eralp, 1998, s. 47-48). Siniklerin bu tavrı, onların hayata ve insanlara karşı genel bir memnuniyetsizlik ve derin bir eleştiri içerisinde olmalarına neden olur; bu da felsefelerinin temelini oluşturur.

Sinizmin öncüsü olarak kabul edilen Antisthenes, Sokrates'in felsefi düşüncelerini derinlemesine benimseyerek MÖ 446 - MÖ 366 yılları arasında yaşamıştır. Hem Gorgias hem de Sokrates'in öğrencisi olarak, bireysel erdem ve bilgelik üzerine geliştirdiği düşünceler, felsefi tartışmalara önemli katkılarda bulunmuştur. İlk Cynik olarak kabul edilen Antisthenes, Sokrates'in düşüncelerini benimseyerek onun izinden giden ilk figürdür (Mantere ve Martinsuo, 2001, s. 4). Hem Georgias'ın hem de Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes, felsefi kariyerinde derin izler bırakmış ve Cynik okulunun temel ilkelerini oluşturmuştur. (Weber, 1998, s.47).

Antisthenes, yaşamını sade bir şekilde sürdürerek yalnızca bir asa, pelerin ve kuru ekmele dolaşmayı tercih etmiştir. Bu minimalist yaklaşımı, çağının materyalist ve bencil değerlerine yönelik güçlü bir eleştiri niteliği taşımaktadır (Helvacı, 2010, s. 384). Antisthenes, erdem ve bilgelik yoluyla elde edilen öz yeterliliğin önemi üzerine yoğunlaşmış ve bireylerin gerçek anlamda özgür ve erdemli bir yaşam sürdürebilmeleri için gereksiz eşyalardan uzak durmaları ve toplumsal normları sorgulamaları gerektiğini savunmuştur. Bu bağlamda, onun felsefesi, bireyin içsel gücünü keşfetmesi ve toplumsal baskılardan arınması için bir yol haritası sunmaktadır. Dolayısıyla, Antisthenes'in düşünceleri, hem bireysel özgürlüğü hem de toplumsal eleştiriye temel alan bir yaşam felsefesi geliştirmeye yönelik önemli bir adım teşkil etmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2009, s. 105).

Sinizm düşüncesi, Antisthenes ile başlayıp Yebli Krates, Kseniades, Oneskrites ve özellikle Sinoplu Diogenes gibi önemli filozoflarla gelişmiştir (Hançerlioğlu, 1993, s. 83).

Ancak, sinizmin en güçlü temsilcisi ve simgesi olarak kabul edilen kişi Sinoplu Diogenes'dir (M.Ö. 412-323) ve onun yaşamı ve düşünceleri bu akımın temelini oluşturur (Mantere ve Martinsuo, 2001, s. 4). Diogenes, maddi dünyanın fazlalıklarını reddederek, basit ve doğal bir yaşamı benimsemiştir. Örneğin, su içmek için kabı gereksiz bulmuş ve elini kullanarak su içmeyi tercih etmiştir; bu, onun temel değerlerine ve yaşam felsefesine uygun bir davranıştır. Gündüzleri "dürüst bir insan arıyorum" diyerek elinde fenerle sokaklarda dolaşması, insanların dürüstlükten uzak olduğunu vurgulamak için kullandığı çarpıcı bir eylemdir (Hançerlioğlu, 1993, s. 83; Brandes vd., 1998, s. 342). Diogenes, erdemin bilgelikten geçtiğine inanıyordu ve insanın, yalnızca erdemli davranarak kendi özünü koruyabileceğini savunuyordu. Toplumun kurallarına ve geleneklerine uymanın, bireyin özünden uzaklaşmasına neden olacağını düşünmekteydi. Bu yaklaşımı, bireyin özgürlüğü ile toplumun baskıları arasındaki çatışmayı derinlemesine sorgulayan bir eleştiridir (Saruhan ve Yıldız, 2009, s. 105). Diogenes'in bu cesur ve sorgulayıcı tavrı, sinizmin düşünsel temelini güçlendirmekte ve bu felsefenin günümüze kadar süren etkisini göstermektedir.

Sinizm, Antik Yunan'da bireyi koruyup ön plana çıkaran, toplumun değerlerini sorgulayan olumlu bir kavram olarak doğmuştur. Ancak günümüzde bu kavram, büyük ölçüde olumsuz bir çağrışım taşımaktadır (Helvacı, 2010, s. 384). Sinik filozoflar, mevcut düzeni ve kurallara dayalı her türlü örgütlenmeyi eleştirirken, bu eleştirilerini sıkça mizah yoluyla ifade etmişlerdir; bu, onların düşüncelerini daha etkili hale getiren bir araç olmuştur. Modern dünyada sinizm, bireylerin gizli ve açıklamadıkları hedeflerine yönelik bir kötümserlik bakış açısını ifade eder. Sinik bireyler, başkalarını çıkarıcı ve menfaatçi olarak değerlendirme eğilimindedir; kendilerinin de benzer bir çıkar güdüsüyle hareket ettikleri yönünde eleştirilmektedir. Bu bağlamda, sinizm artık sadece bir yaşam tarzı olarak değil, daha çok bir kişilik özelliği ve tutumu olarak algılanmaktadır (Eaton, 2000, s. 7; Saruhan ve Yıldız, 2009, s. 105). Sinizmin bu dönüşümü, bireylerin sosyal ilişkilerini derinlemesine etkileyen bir eleştiri ve sorgulama biçimi olarak günümüzdeki önemini artırmaktadır.

2.2.1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm kavramı, 1989 yılında Mirvis ve Kanter tarafından ortaya atılmış ve iş dünyasında önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. "Combatting Cynicism in the Workplace" adlı kitaplarıyla, iş yerindeki sinizmin hem bireyler hem de kurumlar üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamışlardır (James, 2005, s. 1). Kanter ve Mirvis (1989), örgütsel sinizm kavramını bireyin beklentileri üzerine yoğunlaştırmıştır. Yazarlar, çalışanların gerçekçi olmayan yüksek beklentiler geliştirmesi ve bu beklentilerin karşılanmaması

durumunda yaşanan hayal kırıklığının, zamanla hüsrana dönüşerek örgütsel sinizmi tetiklediğini öne sürmüşlerdir (Andersson, 1996, s. 1404).

Dean, Brandes ve Dharwadkar'a (1998, s. 345) göre örgütsel sinizm, çalışanların kurumlarına karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlar ve bu tutumların sonucunda ortaya çıkan eleştirel ve küçümseyici davranışlarla kendini gösterir. Bu tutumlar, özellikle örgüt içerisinde dürüstlük ve etik kuralların ihlal edildiğine dair inançlarla beslenmektedir ve çalışanlar, kurumlarına karşı sert ve alaycı bir eleştiri dilini benimserler.

Andersson (1996, s. 1396-1397) örgütsel sinizmi daha geniş bir perspektiften ele alarak, bireylerin hem ideolojilere hem de kurumsal yapılara karşı geliştirdiği öfke, şüphe, hayal kırıklığı ve güvensizlik gibi duyguların bir bütünü olarak tanımlar. Bu olumsuz duygular, sadece bireyin psikolojik durumunu etkilemekle kalmaz, aynı zamanda örgüt içindeki ilişkilerde bozulmalara ve dengesizliğe yol açar. Andersson (s. 1404) örgüt liderlerinin kendi çıkarları doğrultusunda bu olumsuz tutumları görmezden gelmelerinin, etik dışı ve hileli davranışların yaygınlaşmasına neden olduğunu belirtir. Bu durum, çalışanların yalnızca yönetime olan güvenlerini değil, aynı zamanda örgüt içerisindeki motivasyonlarını da zayıflatarak, örgütün bütünlüğüne zarar vermektedir.

FitzGerald'a (2002, s. 13) göre, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında çalışanların bireysel özellikleri önemli bir rol oynamaktadır. İnsanlar genellikle iyimser ve karamsar olarak iki temel kişilik özelliği ile tanımlanabilir. İyimser bireyler, çalıştıkları örgüt hakkında olumlu duygular beslerler. İş hayatında karşılaştıkları olumsuz durumlarda, sorumluluğu kendilerine atfederek durumu içselleştirir ve olaylara yapıcı bir bakış açısıyla yaklaşır. Buna karşın, karamsar bireyler ise olumsuzluklarla karşılaştıklarında genellikle suçu yöneticilere ya da diğer ekip üyelerine yükleyerek, sorumluluktan kaçır ve bu da sinik tutumların oluşmasına zemin hazırlar.

Vance, Brooks ve Tesluk'a (1996) göre örgütsel sinizm, "örgütlerin daha iyiye gidebileceği umudunun var olması, ancak bu olasılığın oldukça düşük görülmesi" şeklinde tanımlanabilir. Kavramın incelenmesi sonucunda, örgütsel sinizmin iki temel boyutu olduğu ortaya çıkmıştır. İlk boyut, bireysel hatalar nedeniyle olumsuz tutumların artmasıdır. İkinci boyut ise çalışanların örgütün gelişebileceğine dair inançlarının sürmesi, ancak bu inancın gerçekleşme olasılığının düşük olduğuna dair bir algının hakim olmasıdır (Brandes, 1997, s. 18). Örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğu yönündeki inançları, bu örgütlere karşı geliştirdikleri çeşitli duygusal tepkileri ve sergiledikleri

davranışsal eğilimleri içererek şekillenen çok boyutlu bir tutumdur (Dean vd., 1998, s. 341-347).

2.2.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler

Örgütsel sinizmin nedenleri, hem kişisel hem de örgütsel düzeyde önemli bir şekilde kendini göstermektedir. Örgütlerde örgütsel sinizme yol açan birçok etken bulunmaktadır. Bu etkenler arasında yüksek düzeyde stres ve rol belirsizlikleri, bireylerin ve örgütün beklentilerinin karşılanmaması, yetersiz destek ve terfi olanakları, karar alma süreçlerinde yaşanan zorluklar, kişiler arası iletişim eksiklikleri ve işten ayrılma gibi faktörler yer almaktadır (Reichers vd., 1997). Yapılan araştırmalar, sinik davranışların ortaya çıkmasında yalnızca örgütsel faktörlerin değil, aynı zamanda bireysel etkenlerin de etkili olduğunu göstermektedir (Boyalı, 2011).

2.2.2.1. Kişisel Nedenler

Kişinin kişisel özellikleri, yaş, cinsiyet, medeni durum ve gelir durumu gibi önemli unsurları kapsamaktadır (Aslan ve Uyar, 2020). Kadınlar ve erkekler, iş yaşamında farklı hedefler ve motivasyonlarla hareket edebilmektedir. Ancak, bu konuyla ilgili yapılan araştırmalar, cinsiyetin örgütsel sinizme etkisine dair net ve kesin bulgular sunmamaktadır. Bireylerin yaşamlarına göz attığımızda, yaşın artmasıyla birlikte deneyim ve birikimlerin de önemli ölçüde arttığı gözlemlenmektedir. Türkiye ve dünya genelindeki birçok araştırma, bireylerin eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte örgüt içinde sergiledikleri sinik davranışların da belirgin bir şekilde artış gösterdiğini ortaya koymaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kalağan, 2009; Eryeşil ve Fındık 2012). Bu durum, eğitim seviyesinin ve deneyimin, bireylerin örgütsel tutumları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir.

2.2.2.2. Örgütsel Nedenler

Örgütsel sinizm, kurumlarda yaygın bir sorun olup, birçok faktörün bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Özellikle örgütsel adaletin eksikliği, psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel normların etkili bir biçimde uygulanmaması, çalışanlar arasında derin bir güvensizlik ve hayal kırıklığı yaratmaktadır. Ayrıca, bireylere fazladan mesai yüklenmesi, güç dengesizlikleri ve adaletsizlik gibi durumlar, bu olguyu daha da derinleştirmekte ve çalışanların sinik tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır (Erdoğan, 2019). Bu koşullar altında, örgütsel sinizmin ortaya çıkışı, sadece bireysel değil, aynı zamanda kurumsal yapının da bir yansıması olarak değerlendirilmektedir.

2.2.3. Örgütsel Sinizm Boyutları

Örgütsel sinizm konusunda literatüre en belirgin katkılar, Andersson (1996) ve Dean ve arkadaşları (1998) tarafından yapılmıştır. Andersson (1996), örgütsel sinizmi genel bir tutum olarak ele almış ve bu durumu örgüte karşı beslenen güvensizlik ve küçümseme ile ilişkilendirmiştir. Diğer yandan, Dean ve arkadaşları (1998), örgütsel sinizmi olumsuz bir tutum olarak tanımlayıp, bunu bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç ana boyutta incelemiştir (Stanley, 1998). Bu üç boyut, bireylerin yaşadıkları deneyimler ve algılar doğrultusunda bir duruma karşı geliştirdikleri karmaşık tutumları ifade etmektedir (Çöllü ve Öztürk, 2006).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda, bireylerin örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançları ön plandadır. Duyuşsal boyutta ise güvensizlik temelinde oluşan tiksinti ve nefret duyguları belirginleşir. Davranışsal boyutta ise bireylerin alaycı bir mizah anlayışına sahip olmaları ve iş performanslarıyla ilgili olumsuz eleştirilerde bulunmaları gibi tutumlar gözlemlenmektedir (Dean vd., 1998). Bu çok boyutlu yaklaşım, örgütsel sinizmi daha kapsamlı bir şekilde anlamaya olanak tanırken, bireylerin örgütleriyle olan dinamik ilişkilerini de derinlemesine incelemeyi mümkün kılmaktadır.

2.2.3.1. Bilişsel Boyut

Bilişsel sinizm, inanç ve düşünce boyutunu kapsamaktadır. Bu boyut, çalışanların bağlı oldukları örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançlarını, belirli ilkelerden uzaklaştığını ve liyakat yerine kişisel çıkarların ve ilişkilerin daha ön planda tutulduğunu düşüncelerini içermektedir (Brandes, 1997, s. 46). Sinik bireyler, inançları doğrultusunda, örgütlerinin temel etik değerlerine duyulan güvenin zedelendiğini ve bu durumun kendilerini nasıl etkilediğini sorgularlar. Bu düşünceler, bireylerin örgütle olan ilişkilerinde derin bir etkide bulunarak, motivasyonlarını ve bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, çalışanların deneyim, gözlem ve sezgiler yoluyla bilgi edinme çabalarını yansıtır. Bu bağlamda, "düşünen ve yapan" bireyler, sahip oldukları bilgiler doğrultusunda fikirlerini şekillendiren ve bu süreçte sinizm geliştiren çalışanlardır (Naus, 2007).

2.2.3.2. Duyuşsal Sinizm

Zamanla, bireylerin inançları duygu boyutuna yansır. Bu bağlamda, bilişsel olarak örgütlerine yönelik olumsuz inançlara sahip olan sinik bireyler, zamanla örgütlerine karşı kınama, hor görme, öfke, tiksinti, iğrenme ve hatta utanç gibi olumsuz duygular geliştirmektedirler (Brandes vd., 1998, s. 346). Duyuşsal boyut, bireyin kendisi tarafından

algılanan olumlu veya olumsuz duygusal deneyimleri ifade eder ve bu tecrübeler genellikle kısa süreli duygusal tepkiler şeklinde ortaya çıkar. Örneğin, çalışan zorlu bir görevi başarıyla tamamladığında mutluluk ve gurur hissederken, istenmeyen bir göreve atanması durumunda endişe yaşayabilir. Bu duygusal deneyimler, bireyin çalıştığı kuruma yönelik düşüncelerini şekillendirmektedir (Özkalp ve Kirel, 2004). Başka bir ifadeyle, örgütsel sinizm, olumlu veya olumsuz duyguların birikimiyle meydana gelen bir duygusal bütünlük olarak tanımlanabilir. Bu durum, sinik bireyin sahip olduğu inançların ve düşüncelerin yoğun bir şekilde yaşanmasıyla da ilişkilidir (Köklü, 1995). Örgütsel sinizm tutumuna sahip bireyler, önce bilişsel düzeyde olumsuz inançlar geliştirdikten sonra duygusal boyutu da yaşamaya başlarlar (Kalağan, 2009).

2.2.3.3. Davranışsal Sinizm

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine karşı geliştirdiği olumsuz tutumların ve davranışların bir yansımasıdır. Bu tutumlar, örgütsel hedeflere, yönetime ve diğer çalışanlara yönelik güven kaybı ve değersizleştirmeyle şekillenir. Sinik bireyler, örgütün değerlerini ve ideallerini küçümseyebilir, örgütsel değişiklikleri ya da kararları sürekli eleştirirler. Bu davranışlar, genellikle bireylerin örgütle olan ilişkilerini daha olumsuz bir zeminde sürdürmelerine yol açar. Bu tutumlar, çoğu zaman mizah ve alaycı yorumlarla gizlenir. Sinik bireyler, örgüt içindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinde manipülatif davranışlar sergileyebilir, yalan söyleme ve başkalarının güvenini sarsma eğiliminde olabilirler (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

Bu tür tutumlar, sadece bireysel ilişkilerdeki çatışmaları değil, aynı zamanda örgütün genel işleyişini ve işbirliği ortamını da olumsuz etkiler. Güven kaybı, örgütsel motivasyonu ve verimliliği zayıflatırken, işbirliği ve dayanışma eksiklikleri, örgüt içindeki çatışmaları derinleştirebilir. Sinik tutum sergileyen bireyler, görev tanımlarını sorgulayarak, bunları yeniden yorumlayabilir ve örgüt hedeflerini küçümseyerek, örgütün amaçlarına ulaşmak konusunda daha az istekli olabilirler. Bu durum, örgütün genel vizyonu ve misyonuna zarar verebilir, çünkü sinik çalışanlar sadece örgütün hedeflerini küçümsemekle kalmaz, aynı zamanda bu hedeflerin gerçekleştirilmesinin önündeki en büyük engellerden biri haline gelebilirler (Brandes, 1997, s. 34-35).

Sinizm, genellikle bireylerin yaşadıkları olumsuz deneyimlerin bir sonucu olarak gelişir ve zamanla örgütle olan bağlarını zayıflatarak, bu kişilerin örgüte olan sadakatini azaltabilir. Bu süreç, bireylerin sadece kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmelerine yol

açarken, aynı zamanda örgütün genel verimliliğine zarar verir. Sinizmin yaygınlaşması, sadece bireysel ilişkilerde değil, örgütün stratejik hedeflerine ulaşmasını da engelleyebilir.

2.2.4. Örgütsel Sinizm Türleri

Yapılan araştırmaların literatür incelemeleri, örgütsel sinizmin birden fazla türü olduğunu göstermektedir. Bu türler; kişilik sinizmi, toplumsal ya da kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olarak sıralanabilir.

2.2.4.1. Kişilik sinizmi

Kişilik sinizmi, bireyin doğuştan getirdiği karakter özelliklerinden kaynaklanan bir sinizm türüdür. Bu özelliklere sahip kişiler, diğer insanların davranışlarını olumsuz bir şekilde yorumlama eğilimindedir; başkalarına güvenmezler, onları küçümser ve hor görerek saygısızca davranırlar, bu yüzden sağlıklı bir iletişim kurmakta zorlanırlar. Kişilik sinizmine sahip bireyler, örgütlerine karşı da güven eksikliği ve derin bir kuşku beslerler. Karakterlerinde var olan muhalif eğilimlerden ötürü örgütlerine sürekli olarak karşı çıkar ve şüpheli yaklaşır. Bu özellikler, kişilik sinizminin örgütsel sinizme sebep olan başlıca unsurlardan biri olarak görülmesine yol açmaktadır (Abraham, 2000, s. 270-271).

Kaplan vd. (2008) göre kişilik sinizmi, bireyin doğuştan sahip olduğu bazı özelliklerden kaynaklandığı için zamanla değişmesi son derece zor, hatta imkânsızdır. Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, kişilik sinizminin doğuştan gelen olumsuz özelliklerden kaynaklandığı ve bu durumun bireyde güven eksikliği ile şüpheli tutumlar oluşturduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm ise örgüt içindeki olumsuz koşullar ve etkileşimden kaynaklanır, bu da bireyde sinik bir bakış açısının gelişmesine yol açar. Böylece, kişilik sinizminin bireyin içsel yapısından, örgütsel sinizmin ise çevresel faktörlerden kaynaklandığı anlaşılmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 285). İnsanları bencil ve duygusuz olarak gören kişilik sinizmi yaşayan bireyler, başkalarının niyetlerine şüpheli yaklaşır ve onlara güvenmezler. Yüksek ego sergilemeler de aslında düşük özgüvene sahiptirler. Başarılı örgütler bile bu kişilik özelliklerine sahip bireyleri memnun etmekte zorlanabilirler (Brandes vd., 1998, s. 343).

2.2.4.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm

Toplumsal ve kurumsal sinizm, bireylerin, içinde buldukları toplumsal yapıya ve kurumsal organizasyonlara olan güvenlerinin sarsılması sonucu gelişen bir olgudur. Kanter ve Mirvis (1989) bireylerin yaşadıkları toplumun yönetim organlarına ve kurumlarına duydukları güvenin zedelenmesinin, örgütsel sinizmin farklı bir biçimini oluşturduğunu

belirtmişlerdir (akt. Öncer, 2009, s. 4). Bu tür bir sinizm, toplumsal düzeydeki güven kaybının iş yaşamına da yansımaları olarak karşımıza çıkar.

Peterson (1994), toplumsal/kurumsal sinizmi, birey ile içinde bulunduğu toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihmal edilmesi olarak tanımlar (Pitre, 2004, s. 11). Sosyal sözleşmenin ihlali, toplumsal güvenin ve inançların zedelenmesiyle ilgilidir. Bu durum, bireylerin toplumsal sisteme olan güvenini kaybetmesine, kurumlara ve diğer insanlara olan güven duygusunun zayıflamasına yol açar. Toplumsal düzeydeki güven kaybı, bireylerin kişisel yaşamlarında olduğu gibi iş yaşamında da etkili olur. Çalışanlar, beklentilerinin karşılanmadığını düşündükçe, kendilerini haksızlığa uğramış hissederler (Kaplan vd., 2008, s. 58).

Bireyler, toplumsal ve kurumsal güven kaybıyla birlikte, iş yerlerinde de aldatılabilecekleri düşüncesiyle tedbirli olma gerekliliğini hissederler. Bu durum, onların ilişkilerini daha temkinli bir hale getirir ve çalışma ortamında daha kapalı, daha mesafeli bir yaklaşım sergilemelerine neden olabilir. Toplumsal ve kurumsal sinizm, kişilik sinizmi ile bazı benzerlikler taşır. Ancak, kişilik sinizmi doğuştan gelen ve değişmeyen bir kişilik özelliği iken, toplumsal/kurumsal sinizm, daha çok toplumsal yapılar ve örgüt faktörlerinin etkisiyle şekillenen bir tutumdur (Brandes vd., 1998, s. 344). Bu tür bir sinizm, bireylerin toplumdaki ve kurumlarından beklentilerinin karşılanmaması durumunda ortaya çıkar ve uzun vadede toplumsal uyumu ve işyerindeki motivasyonu olumsuz etkileyebilir.

2.2.4.3. Çalışan/İşgören Sinizmi

Çalışan sinizmi, sadece iş yerindeki adaletsizlik ve eşitsizlikle ilgili bir duygu durumu değildir, aynı zamanda örgüt içindeki güven duygusunun zedelenmesiyle de ilgilidir. Andersson ve Bateman (1997) çalışan sinizmini, bireylerin iş yerindeki yöneticilere ve iş arkadaşlarına duyduğu güvensizlik ve hayal kırıklığı olarak tanımlamaktadır. Bu durum, genellikle örgütteki yönetimsel hatalar, iletişim eksiklikleri ve bireysel beklentilerin karşılanmamasıyla tetiklenir. Abraham (2000) çalışan sinizminin özellikle adalet ve eşitlik ilkelerinin ihlal edilmesinden doğduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, çalışanların beklentilerini karşılamayan yönetsel kararlar ve psikolojik sözleşmenin ihlali, çalışanların örgüte karşı duyduğu olumsuz tutumları güçlendirir (Brandes vd., 1998; Abraham, 2000).

Sinizm, çoğunlukla olumsuz etkiler yaratmasına rağmen, bazı durumlarda çalışanların daha bağımsız düşünmelerine ve mevcut uygulamaları sorgulamalarına da olanak tanıyabilir. Helvacı (2010) sinizmin, çalışanların yalnızca olumsuz bir duygu geliştirmelerine değil, aynı zamanda iş yerinde daha yaratıcı ve eleştirel düşünmelerine de

yardımcı olabileceğine dikkat çekmektedir. Bu bakış açısı sinizmin, bir örgütün gelişimi için bazen yapılandırıcı bir rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır.

Kanter ve Mirvis (1989) sinizmin örgüt içindeki olumsuz etkilerinin adil uygulamalar, güçlü iletişim ve iyileştirilmiş çalışma koşulları ile kontrol altına alınabileceğini ifade etmektedirler (akt. Abraham, 2000). Bu yaklaşım, çalışanların iş yerinde daha iyi bir tatmin duygusu geliştirmelerini sağlayarak, sinizmi azaltma ve iş yerindeki güveni yeniden inşa etme potansiyeline sahiptir.

2.2.4.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, çalışanların önceki başarısız değişim çabalarına ve bu çabaları yürüten liderlere duyduğu güven kaybı olarak tanımlanır (Austin vd., 1997, akt. Kaplan vd., 2008). Bu tür sinizm, genellikle geçmişte yaşanan olumsuz değişim deneyimlerinden kaynaklanır ve bu deneyimler, çalışanların gelecekteki değişim süreçlerine karşı karamsar bir tutum benimsemelerine yol açar. Kaplan vd. (2008) örgütsel değişim sinizmini, iki ana boyut üzerinden açıklar; kötümserlik ve kötüleme. Kötümserlik, önceki olumsuz deneyimlerin, gelecekteki değişim çabalarına dair umutsuzluk yaratmasıdır. Kötüleme ise değişim sürecindeki liderlerin yetersizliği ve zamanında müdahale etmeme durumlarından kaynaklanır (Abraham, 2000; Albrecht, 2002; Kaplan vd., 2008).

Sinizm tutumları, değişime karşı direnç oluşturur ve bu durum, örgütün gelişimini engelleyebilir. Tokgöz ve Yılmaz (2008), sinik bireylerin değişime karşı gösterdikleri direnç nedeniyle, örgütlerin yenilikçi adımlar atmalarının zorlaştığını belirtmektedir. Bu tür olumsuz tutumların önüne geçilmesi, örgütlerin gelişimine katkı sağlamak açısından kritik öneme sahiptir.

Değişim sinizmini azaltmak için yöneticilerin, geçmişteki hataları analiz etmeleri ve bu hatalardan ders çıkarmaları gerekmektedir. Ayrıca, çalışanları değişim sürecine dahil etmek, onların sürece olan bağlılıklarını artıracak ve değişim sürecinde başarı sağlama şansını yükseltecektir. Austin vd. (1997) değişim sürecinde elde edilen başarıları ödüllendirmenin de değişim sinizmini azaltan önemli bir yöntem olduğunu vurgulamaktadır. Bu ödüllendirme, çalışanların değişime karşı olumlu bir tutum geliştirmelerine yardımcı olur ve örgüt içindeki güveni pekiştirir.

2.2.4.5. Meslek/İş Sinizmi

Mesleki sinizm, bir bireyin işine olan saygısını yitirmesi, güvenini kaybetmesi ve mesleğini küçümsemesiyle tanımlanır (O'Connell vd., 1986, akt. Brandes vd., 1998). Bu

durum, bireylerin işlerine karşı negatif bir tutum geliştirmelerine ve iş yerinde daha az motivasyonla çalışmalarına yol açabilir. Abraham (2000), mesleki sinizmi, mesleğe karşı duygusal soğukluk ve ilgisizlik olarak tanımlar ve bu sinizmin temelinde iki önemli faktör olduğunu belirtir; kişi-rol çatışması ve rol belirsizliği.

Kişi-rol çatışması, bireyin kendi kişisel değerleri ile iş yerindeki değerlerin çatışması sonucu ortaya çıkar. Bu durum, çalışanların işlerinde anlam kaybı yaşamasına ve moral bozukluğuyla birlikte bıkkınlık yaratmasına yol açabilir. Örneğin, bir öğretmenin, öğrencilerine sürekli olarak zorbalık yapmaları engellenmeyen bir okul ortamında çalışması, kişisel değerleri ile okulun tutumları arasındaki çatışmayı artırabilir. Rol belirsizliği ise, iş tanımının net olmaması ve beklentilerin açıkça belirtilmemesi durumunda oluşur. Özellikle hizmet sektöründe, çalışanlar müşteri etkileşimleri sonucu tükenmişlik hissi yaşayabilir, bu da mesleki sinizmi besler (Delken, 2004, s. 16).

Düşük statüye sahip mesleklerde mesleki sinizmin daha fazla görülmesi, bu tür mesleklerde çalışan bireylerin daha düşük motivasyon ve iş tatmini yaşamasından kaynaklanır (Kaplan vd., 2008, s. 60). Emniyet, sosyal hizmet ve sağlık sektörlerinde yapılan ilk araştırmalar, mesleki sinizmin bu alanlarda daha belirgin olduğunu ortaya koymuştur (James, 2005, s. 18-19). Bu sektörlerdeki çalışanlar, genellikle düşük maaş, yoğun iş yükü ve zorlu çalışma koşulları ile karşı karşıya kaldıklarından, mesleki sinizm daha yaygın hale gelir. Çalışanların iş yerindeki stres seviyeleri arttıkça, bu olumsuz tutumlar da derinleşebilir ve kişisel ve mesleki tatminlerini olumsuz yönde etkileyebilir.

2.2.5. Öğretmenlerde Sinizm

Okullar, eğitim örgütleri olarak, toplumsal gelişim ve bireysel başarı için kritik bir rol oynamaktadır. Bu örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için güçlü bir iletişim, uyum, adalet, örgüte güven gibi temel değerlere sahip olmaları son derece önemlidir. Bu değerlerin zayıflaması veya kaybolması, örgüt içerisinde çeşitli olumsuz etkilere yol açabilir. Bu tür değer eksiklikleri, eğitim ortamının verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir, öğretmenlerin ve öğrencilerin motivasyonunu düşürebilir, aynı zamanda eğitim sürecinin kalitesini de zayıflatabilir (Can ve Özsu, 2021).

Öğretmenler, toplumun eğitimdeki öncüsü olarak, eğitim örgütlerinde kendilerini güvende hissetmeli, duygularını ve düşüncelerini özgürce ifade edebilmelidirler. Meslektaşları ve yöneticileri tarafından desteklenmeleri, eğitim örgütüne karşı olumlu bir tutum geliştirmeleri, eğitim kalitesinin artırılmasında önemli bir faktördür. Bu durum, sadece öğretmenlerin mesleki gelişimlerini değil, aynı zamanda öğrencilerin akademik

başarılarını da doğrudan etkiler. Öğretmenlerin örgütlerine duydukları güven ve bağlılık, öğrencilerin öğrenme süreçlerine yansır, bu da okulun genel başarısını artırır (Kayaalp ve Özdemir, 2020).

Eğitim liderleri, okul kültürü, yeni müfredat, yeni bölgesel girişimler ve pedagojik değişiklikler gibi alanlarda değişiklik yapmayı hedeflediklerinde, sinizmin ve olumsuz tutumların etkisiyle karşılaşabilirler. Bu tür tutumlar, öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının iş yerinde motive olmalarını engelleyebilir ve örgütte değişim süreçlerini sekteye uğratabilir. Eğitim örgütlerinde sinizm, genellikle güven eksikliği ve örgüte dair olumsuz beklentilerle ilişkilidir. Bu nedenle, eğitim liderlerinin ve öğretmenlerin birbirlerine güven duyduğu, destekleyici bir ortam yaratmaları, bu tür olumsuz tutumların önüne geçilmesinde çok önemli bir rol oynar (Miller, 2018). Eğitim liderlerinin değişim süreçlerini başarılı bir şekilde yönetebilmeleri için, açık ve şeffaf iletişim yöntemlerini kullanarak öğretmenlerin endişelerini dinlemeleri ve çözüm odaklı bir yaklaşım benimsemeleri gereklidir. Ayrıca, öğretmenlerin değişim süreçlerine katılımını sağlayarak, onların fikirlerini ve geri bildirimlerini dikkate almak, bu süreçlerin daha etkili ve kabul edilebilir hale gelmesini sağlar. Öğretmenlerin, liderlerin kararlarını sahiplenmeleri, sinizmi ve olumsuz tutumları ortadan kaldırmanın yanı sıra, okulda daha olumlu bir çalışma atmosferi yaratır. Bu da, eğitim örgütlerinde sürdürülebilir değişim ve gelişimin sağlanmasına katkıda bulunur. Dolayısıyla, eğitim liderleri, örgütlerinde güven ve destek odaklı bir kültür inşa ederek, karşılaştıkları olumsuz tutumları minimize edebilir ve değişim süreçlerini daha verimli hale getirebilirler.

Eğitim kurumlarında, çalışma koşulları ilgili şikâyetler zaman zaman görülebilir. Yetersiz kaynaklar, zayıf liderlik ve destek eksiklikleri gibi faktörler, öğretmenler arasında hayal kırıklığı yaratabilir ve moral bozukluğuna neden olabilir. Bu tür durumlar yalnızca öğretmenlerin iş yaşamlarını etkilemekle kalmaz, aynı zamanda öğrencilerin öğrenme deneyimlerini de olumsuz şekilde etkileyebilir. Sinik tutumlar sergileyen öğretmenler, öğrencilerin derse olan ilgisini düşürebilir, akademik başarılarını olumsuz yönde etkileyebilir ve öğrenme süreçlerini zorlaştırabilir. Öğrenciler, öğretmenlerinden olumsuz bir yaklaşım gördüklerinde, derslere olan ilgileri akademik performanslarına yansıyabilir. Okul örgütlerinde sinizmin zararlı etkilerini minimize etmek için, olumlu bir okul kültürünün oluşturulması kritik bir adımdır. Bu kültür, öğretmenlerin ve öğrencilerin güvenli, destekleyici bir ortamda çalışabilecekleri bir atmosferin sağlanmasını gerektirir.

Etkili bir okul liderliği, açık iletişim, öğretmenlere sürekli profesyonel gelişim fırsatları sunulması ve çalışanların endişelerine hızla ve etkili bir şekilde yanıt verilmesi gibi uygulamalarla şekillenir. Bu tür liderlik, öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını artırarak, olumlu bir iş ortamı yaratır. Sonuç olarak, güven duygusu ve destekleyici bir atmosfer, öğretmenlerin iş verimliliklerini artırır ve öğrencilerin eğitim süreçlerine olan katılımlarını geliştirir, böylece genel eğitim kalitesini iyileştirir. Bu etkileşim, sadece öğretmenlerin mesleki tatminini değil, aynı zamanda öğrencilerin akademik başarılarını da artırır. Okul liderlerinin öğretmenlere yönelik açık, şeffaf ve anlayışlı bir yaklaşım sergilemeleri, eğitim kalitesini iyileştiren önemli bir faktördür. Ayrıca, okul liderlerinin öğretmenlerin kişisel ve profesyonel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, okul kültürünü olumlu yönde şekillendirmeleri, uzun vadede okulun genel başarısına önemli katkılar sağlar.

Okullar, öğretmenlerin duygusal ve düşünsel ihtiyaçlarını karşılayarak güven, adalet, açık iletişim ve memnuniyet gibi değerlerin ön planda tutulduğu bir ortam yaratmalıdır. Bu temel unsurların eksikliği, öğretmenlerde örgütsel sinizm gelişmesine neden olabilir. Yüksek seviyelerde örgütsel sinizm, öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıklarını kaybetmelerine, işlerinden yabancılaşmalarına, okulda daha az yer almalarına ve düşüncelerini ifade etmekten çekinmelerine yol açabilir. Böyle bir ortamda öğretmenler, verilen görevlerden kaçınabilir, okul içindeki sosyal ilişkilerden uzaklaşabilir ve görüşlerini paylaşmaktan kaçınabilirler. Ayrıca, örgütsel sinizm, öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel bağlılıklarını, motivasyonlarını ve yenilikçi yaklaşımları benimseme isteklerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle, eğitim kurumlarının öğretmenlerin güven, adalet, dürüstlük, tutarlılık, açık iletişim ve kendilerini ifade edebilme gibi duygusal ve düşünsel ihtiyaçlarını karşılayacak bir ortam sağlaması gerekmektedir. Bu tür bir ortam, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını artırır, örgütsel sinizmin olumsuz etkilerini azaltır ve eğitim kalitesini iyileştirir.

Öğretmenlerin mesleklerinin gerekliliğini yerine getirirken değerli, desteklenmiş ve güvende hissettikleri bir ortam sağlamak, örgütsel sinizmle mücadele etmek için etkili bir strateji olabilir. Ayrıca, öğretmenlerin meslektaşları arasında ve okulun diğer katılımcılarıyla iş birliği yapmasını sağlamak, sinizmin etkilerini azaltmada önemli bir rol oynayabilir. Ortak karar alma süreçlerine katılım ve ekip çalışmasını teşvik etme, öğretmenlerin karşılıklı güven ve saygıyı geliştirmelerine yardımcı olur ve çalışma ortamlarını daha sahiplenici hale getirir. Bu şekilde, öğretmenler yalnızca görevlerini yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda okuldaki değişim ve gelişim süreçlerine aktif katkı sağlarlar. Ayrıca, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyen programlar ve fırsatlar sunmak, öğretmenlerin moral ve

motivasyonlarını artırabilir. Bu tür destekler, öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştırır ve onlara mesleki aidiyet duygusu kazandırır. Eğitime yönelik yapılan bu tür müdahaleler, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını artırırken, sinizmin olumsuz etkilerini azaltabilir.

Örgütsel sinizmin eğitim kurumlarındaki etkisini anlamak ve bu olgunun okul kültürü ve performansı üzerindeki zararlarını göz önünde bulundurmak önemlidir. Bu sorunun üstesinden gelmek için, öğretmenlerin ve öğrencilerin memnuniyetsizlik duyduğu temel sebeplerin belirlenmesi ve bu sorunları ele alan çözümler geliştirilmesi gerekmektedir. Bu çözümler, öğretmen ve öğrenci eğitime ilgisini artıran ve eğitim başarısını destekleyen pozitif bir okul ikliminin oluşturulmasına yönelik olmalıdır. Eğitim kurumları, bu stratejileri hayata geçirerek daha verimli ve etkili bir eğitim ortamı oluşturabilir ve böylece tüm katılımcılar için daha sağlıklı bir öğrenme deneyimi sağlayabilir.

2.3. SABIR VE SİNİZMLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, sabır ve sinizm konusundaki araştırmalara yer verilmiştir. İncelemeler, öncelikle Türkiye’de yürütülen çalışmalara odaklanmış, ardından uluslararası literatürdeki araştırmalar değerlendirilmiştir.

2.3.1. Sabırla İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Paliç ve Keleş (2011, 214) ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin etkili sınıf yönetimi konusundaki görüşlerini incelemek amacıyla 42 öğretmenle nitel bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın bulguları, etkili sınıf yönetimi için öğretmenlerde bulunması gereken en önemli özelliklerin sabır ve empati olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ortaöğretim öğretmenlerinin, ilköğretim öğretmenlerine göre "sabır" kavramını daha fazla vurguladıkları ve bunun, öğretmenlerin görev yaptığı öğrencilerin yaş grubuna bağlı olduğu ifade edilmiştir.

Eliüşük (2014) araştırmasında, sabır eğiliminin öz anlayış, kişilik özellikleri ve öz belirleme ile ilişkisi 1166 üniversite öğrencisi üzerinde incelenmiştir. Sonuçlar, cinsiyetin sabır eğiliminde yaşam zorlukları boyutunda kız öğrenciler aleyhine farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Öz anlayış, sabırla pozitif ilişki gösterirken, yaşam zorlukları ve kişilerarası boyutlarında yordayıcı bir etkiye sahiptir. Ayrıca, sabır ile bireysel farkındalık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Yumuşak başlılık, deneyime açıklık ve sorumluluk gibi kişilik özellikleri sabırla pozitif ilişkilidir, duygusal dengesizlik ise olumsuz ilişki göstermektedir.

Doğan (2017) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, karakter gücü olarak sabır ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma, nicel bir yöntemle ve tesadüfi örnekleme tekniğiyle 15-65 yaş arasındaki 1007 katılımcıyla yapılmıştır. Araştırma bulguları, toplam sabır ile sabrın alt boyutları olan kısa süreli sabır, uzun süreli sabır, kişilerarası sabır ve psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. En güçlü ilişki, sabır ile psikolojik iyi oluşun özerklik boyutu arasında, en zayıf ilişki ise yaşam amacı boyutu arasında tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik iyi oluşun sabrı anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur. Sabır düzeyi yüksek bireyler, bağımsız, özgür irade sahibi, davranışlarını kontrol edebilen ve sosyal baskılara karşı dirençli, olaylar karşısında ise pasif bir şekilde beklemeyen kişiler olarak tanımlanmıştır.

Süzen (2020) yaptığı yüksek lisans çalışmasında, hemşirelerin sabır düzeylerini araştırmıştır. Çalışmaya 156 hemşire katılmıştır. Sonuçlar, 35 yaş ve üzerindeki hemşirelerin toplam sabır puanları ve alt boyutlardan aldıkları puanların daha yüksek olduğunu ancak bu farkın anlamlı olmadığını göstermektedir. Ayrıca, hemşirelerin sabır düzeyleri ile cinsiyet, eğitim seviyesi, gelir düzeyi, çocuk sahibi olma durumu, çalışma yeri ve çalışma şekli gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Sekban (2021, 1402) koronavirüs pandemisi sırasında 964 katılımcı ile sabır eğilimlerini incelemiştir. Araştırma, sabır düzeylerinin cinsiyet, yaş ve sosyal medya üzerinden haber takip etme durumuna göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Erkeklerde uzun süreli ve toplam sabır puanları daha yüksek bulunurken, yaş arttıkça kişiler arası ve uzun süreli sabır artmış, kısa süreli sabır ise azalmıştır. 21-40 yaş arasındaki katılımcıların sabır düzeyleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olmuştur. Ayrıca, katılımcıların sabır düzeyleri, haber takip etme alışkanlıklarına göre de değişiklik göstermiştir.

Niyazibeyoğlu ve Dağcı (2023) öğretmenlerin sabır algılarını metaforlar üzerinden incelemiştir. Bulgular, öğretmenlerin sabrı genellikle "sabır taşı" ve "deniz" gibi metaforlarla tanımladığını ve sabır düzeylerinin genellikle yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, sabrın öğretmenlerin öğrencilerle olan etkileşimlerinde, sınıf yönetiminde ve öğretim süreçlerinde belirleyici bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır.

Fidan (2024) öğretmenlerin sabır düzeyleri ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular, sabır düzeyi yüksek öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin de yüksek olduğunu ve bu durumun onların öğretmenlik rollerini daha verimli ve etkili bir şekilde

yerine getirmelerine olanak sağladığını göstermektedir. Sabırlı öğretmenlerin daha az stresli oldukları ve işlerinde daha fazla tatmin hissettikleri belirlenmiştir.

Castillo, Ferraro, Jordan ve Petrie (2011) 13-15 yaş arasındaki ilkökul öğrencilerinin zaman tercihlerini cinsiyet ve ırk temelinde incelemiştir. Araştırma, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre, beyaz ırkından olan çocukların ise siyahi çocuklara kıyasla daha sabırlı olduklarını göstermiştir. Ayrıca, sabırlı öğrencilerin okulda daha yüksek başarılar gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Schnitker (2012), üniversite öğrencilerinde sabır ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 389 öğrenciyle yapılan çalışmada, sabır düzeylerini artıran bir eğitim programı uygulanmış ve bu program, sabır düzeylerini artırırken depresyonu azaltmıştır. Araştırma, sabır ile mutluluk, yaşam doyumu ve depresyon arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Sonuç olarak, sabrın öznel iyi oluş üzerinde olumlu etkileri olduğu ve hastalıklar üzerinde koruyucu bir rol oynadığı ortaya konulmuştur.

Khormaei ve Farmani (2016, 4) ilkökul öğrencileri arasında zorbalığın tahmin edilmesinde sabır ve sabrın bileşenlerinin etkisini araştırmışlardır. Araştırma, 317 öğrenciyle gerçekleştirilmiş olup, sabır ve bu bileşenlerin zorbalığı önemli ölçüde öngördüğünü göstermiştir. Sabır düzeyi ve bileşenleri, zorbalık ile negatif yönde ilişkilidir. Ayrıca, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha sabırlı olduğu bulunmuş ve zorbalığı engellemek için sabır eğitimi stratejilerinin uygulanmasının gerektiği ifade edilmiştir.

Khormaei, Farmani ve Yazdani (2017, 11) 332 lise öğrencisiyle gerçekleştirdikleri araştırmada, sabır ve sabrın bileşenlerinin (üstünlük, memnuniyet, sebat ve tereddüt) öz denetimle ilişkisini incelemiştir. Araştırma bulguları, sabır ve bileşenlerinin öz denetimi anlamlı şekilde etkilediğini ve sabrın, öz denetimi %33 oranında açıklayabildiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, öz denetimi geliştirmek amacıyla sabır eğitimi stratejilerinin uygulanması gerektiği ve bu eğitimde sabrın çeşitli bileşenlerine odaklanmanın önemli olduğu ifade edilmiştir.

Ghorbani ve Khormaie (2019) tarafından Şiraz Üniversitesi'nde yapılan bir araştırmada, kişilik özellikleri ile sabır arasındaki ilişki incelenmiştir. Eğitim bilimleri, temel bilimler, psikoloji, teknik ve mühendislik, edebiyat ve İslamî düşünceler bölümlerinden toplamda 440 öğrenci çalışmaya katılmıştır. Araştırma, beş büyük kişilik faktörü ile sabır arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuş ve öğrencilerde bilgeliği geliştirebilecek faktörlerden birinin kişilik özellikleri ve sabır olduğu sonucuna varılmıştır.

2.3.2. Sinizm İle İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Erdost ve diğerlerinin (2007) araştırmasında, genel ve örgütsel sinizm kavramları Türkçe literatüre tanıtılmıştır. Araştırmada, işgörenlerin demografik özellikleri ile sinizm arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. 2007 yılında büyük bir tekstil firmasında çalışan 64 işgörenden veri toplanmıştır. Bulgular, destek bölümlerinde çalışan işgörenlerin üretim bölümlerindekilere ve yöneticisiz pozisyonlarda çalışanların yöneticilere kıyasla daha fazla sinizm sergilediklerini göstermektedir. Ayrıca, meslek yüksekokulu mezunu işgörenlerin, lisans mezunu işgörelere göre daha yüksek sinizm düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Kalağan ve Güzeller'in (2010) çalışmasında, 330 öğretmenin örgütsel sinizm düzeyleri incelenmiştir. Cinsiyet, yaş ve medeni durumun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken; öğrenim durumu, branş ve hizmet süresinin anlamlı farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Lisansüstü mezunları, fen dersleri öğretmenleri ve 6-10 yıl hizmet süresine sahip olanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Akan, Bektaş ve Yıldırım (2014) tarafından 221 ilkokul öğretmeni üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, sınıf öğretmenlerinin etik liderlik algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, etik liderlik ile örgütsel sinizmin tüm boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Çelik ve Yorulmaz'ın (2016) araştırması, İstanbul Bağcılar'daki 309 sınıf öğretmenin görüşlerine dayanarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını incelemiştir. Sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve sinizm algılarının orta seviyede, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının ise yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılık algılarındaki artışın, örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilediği; örgütsel sinizmin artmasının ise hem bağlılık hem de vatandaşlık davranışını azalttığı bulunmuştur.

Akar ve Çelik'in (2019) karma desen kullanarak gerçekleştirdikleri çalışmada, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin adalet algılarının sinizm yaşama olasılıkları üzerinde güçlü, ancak olumsuz bir etkisi olduğu bulunmuştur. Çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin öfke, üzüntü ve yabancılaşma gibi duygular yaşadığını ve örgütlerine karşı olumsuz ve umursamaz bir tutum sergilediklerini göstermektedir.

İpek ve Erdem'in (2021) çalışması, 293 lise öğretmenin duygusal zeka ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgulara göre, cinsiyet, yaş, branş ve hizmet süresi örgütsel sinizm üzerinde anlamlı farklılıklar yaratırken, medeni durumun etkili

olmadığı görülmüştür. Kadın öğretmenlerin, genç yaş grubundakilerin ve kısa kıdeme sahip olanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, sosyal bilimler öğretmenlerinin örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda diğer branşlara göre daha yüksek düzeyler sergilediği belirlenmiştir.

Eyigün'ün (2022) kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonuçları, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında yüksek düzeyde anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Görgülü Güvenir'in (2023) araştırmasında, 306 Anadolu lisesi öğretmeni üzerinde okul müdürlerinin iletişim tarzları ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri incelenmiştir. Sonuçlar, yaş, medeni durum ve hizmet süresinin sinizm üzerinde etkili olmadığını, ancak cinsiyet, öğrenim durumu ve branşın farklılıklar yarattığını ortaya koymuştur. Kadın öğretmenler erkeklerden, lisans mezunları ise yüksek lisans mezunlarından daha yüksek sinizm düzeylerine sahipken, sosyal bilimler öğretmenleri fen bilimleri öğretmenlerine göre daha fazla bilişsel sinizm göstermektedir.

Brandes ve arkadaşlarının (1999) araştırması, 129 yönetici ve işgören arasında örgütsel sinizmin bağlılık, katılım ve rol davranışlarıyla ilişkisini incelemiştir. Sonuçlar, örgütsel sinizm ile bağlılık arasında güçlü, katılım arasında orta, yöneticilerin biçimsel rol davranışları arasında düşük seviyede negatif ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ayrıca, yöneticiler ve işgörenler arasında sinizm tutumlarında farklılıklar bulunmuş; sinik işgörenler, yöneticilere göre daha düşük bağlılık ve katılım sergilemiştir.

Eaton (2000), örgütsel sinizmi daha etkili bir şekilde değerlendirmek amacıyla kapsamlı bir ölçek geliştirmiştir. Bu ölçek, bilişsel, duygusal ve davranışsal üç boyutta 68 maddeden oluşmuş ve yüksek güvenilirlik katsayıları elde edilmiştir. Araştırma, örgütsel sinizm ile iş doyumu, örgütsel bağlılık ve motivasyon arasında pozitif, kişilik sinizmi ve sinizm termometresi ile negatif ilişkiler ortaya koymuştur. Demografik faktörlerin ise örgütsel sinizmle belirgin bir bağlantısı bulunmamıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında, örgütsel sinizmin sosyal motivasyon teorisiyle bağlantısı incelenmiş ve duygularla davranışlar arasında önemli ilişkiler saptanmıştır. Sinik bireylerin, sinik olmayanlara kıyasla daha anti-sosyal davranışlar sergiledikleri görülmüştür.

James (2005) araştırmasında, örgütsel sinizmin temel faktörlerini, ara değişkenlerini ve sonuçlarını incelemiştir. Araştırmaya, Amerika'nın güneydoğusundaki 17 okul bölgesinde görev yapan 360 okul müdürü, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve diğer okul çalışanları

katılmıştır. Örgütsel sinizm, örgütsel politika, adalet, psikolojik sözleşme ve algılanan destek gibi dört ana faktör altında toplanmıştır. Araştırma, örgütsel sinizmin ara değişkenlerini kontrol odağı ve örgütsel ruh olarak belirlerken, sonuçlarını iş gerilimi, örgütsel vatandaşlık, zararlı iş davranışları, işgören uyumsuzluğu ve performans olarak sıralamıştır. Bulgular, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet, destek ve vatandaşlık arasında negatif; örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlali, iş gerilimi ve tükenmişlik arasında ise pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kontrol odağı değişkeni, örgütsel sinizm ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi aracı olarak etkilemiştir.

Vu (2020) tarafından yapılan doktora çalışmasında, devlet ilkokullarında görev yapan öğretmenler ve müdürler arasındaki kişilerarası ilişkileri, örgütsel değişim ve sinizm bağlamında incelenmiştir. Bu araştırma, Leader-Member Exchange teorisi perspektifinden liderlik tarzlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini ele almıştır. Çalışmanın bulguları, daha paylaşımcı ve katılımcı bir liderlik yaklaşımının okul içindeki iş birliğini önemli ölçüde artırdığını ve bunun sonucunda örgütsel sinizmi azalttığını ortaya koymaktadır. Bu tür bir liderlik, öğretmenlerle müdürler arasında daha güçlü ilişkiler kurarak, okul ortamında daha olumlu bir atmosfer yaratmakta ve öğretmenlerin örgütlerine olan güvenini pekiştirmektedir.

Irandegani ve Nastiezaie (2022) tarafından yapılan araştırma, örgütsel felcin öğretmenlerin örgütsel sinizmi üzerindeki etkisini, örgütsel söylentiler aracılığıyla incelemiştir. İran'ın Konarak şehrinde görev yapan 213 ilkokul öğretmeni ile gerçekleştirilen analizler, örgütsel felç ile örgütsel sinizm ve örgütsel söylenti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Sonuçlar, örgütsel felcin öğretmenlerin örgütsel sinizmini doğrudan artırırken, örgütsel söylentilerin bu etkiyi dolaylı olarak güçlendirdiğini göstermektedir.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan teknikler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Öğretmenlerde sabır ve sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama araştırmaları, örneklem grubunun incelenen özelliklerinin arasındaki ilişkiyi herhangi bir müdahalede bulunmadan incelemeyi amaçlayan bir nicel araştırma desendir. İlişkisel tarama modeli, bir grup içindeki değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye ve bu ilişkiler üzerinden neden-sonuç bağlantılarına dair çıkarımlar yapmaya olanak tanıyan bir araştırma yaklaşımıdır (Büyüköztürk vd., 2013).

3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın hedef evreni Kırşehir ilindeki kamuya bağlı ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır. İl Millî Eğitim Müdürlüğünden alınan bilgilere göre 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Kırşehir İlinde kamuya bağlı ilkokullarda toplam 657 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır. Hedef evrenin ilkokul öğretmeni olarak belirlenmesinin nedeni; küçük yaşta öğrencilere ders vermeleri hem sabırlı olmayı gerektirmekte hem de sınıf yönetiminde oluşan stres faktörlerine bağlı olarak daha fazla sinizm yaşayabilecekleri düşüncesidir. Hedef evrenden örneklem alınmıştır. 657 öğretmenden 243 öğretmen örneklem olarak yeterli görülmüştür. Örneklem büyüklüğünü belirlemek için Cochran'ın (1962) önerdiği formül kullanılmıştır. Bu formül, evren büyüklüğü, güven düzeyi, hata payı ve varyans değerleri dikkate alınarak hesaplama yapılmasını sağlar. %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile 657 kişilik bir evren için gerekli minimum örneklem büyüklüğü yaklaşık 243 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında 250 kişi ankete katılmış olup, bu sayı minimum örneklem büyüklüğünü karşılamakta ve istatistiksel analiz için yeterli görülmektedir (Balcı, 2021). Ancak, ölçeklerin geri dönme, hatalı doldurma gibi durumlar göz önünde bulundurularak, 260 kişinin örneklem olarak seçilmesi uygun bulunmuştur. Araştırmanın örneklem seçimi sürecinde, öncelikle Kırşehir'de bulunan ilkokulların bir listesi çıkarılmış ve bu liste, evrendeki öğretmen sayısını temsil edecek şekilde düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, seçkisiz yöntemle okullar belirlenmiştir. Kırşehir İl

sınırlarında yer alan toplam 64 ilkokuldan, 27'sinde ölçek uygulanmıştır. Bu süreçte, örneklemin çeşitliliğini ve temsiliyetini artırmak amacıyla, farklı sosyo-ekonomik düzeylere sahip bölgelerdeki okulların da dahil edilmesine özen gösterilmiştir. Böylece araştırmanın bulgularının daha geniş bir öğretmen kitlesi için genellenebilirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Rasgele seçilen 260 öğretmenden 250'si ölçekleri doldurmuştur. Bu doldurulan ölçeklerden 4 tanesi uç değer analizi sonucu verilerden çıkarılmış, 246 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcılara ilişkin kişisel bilgiler Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler

Değişkenler	Grup	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	135	54,9
	Erkek	111	45,1
	Toplam	246	100
Mesleki kıdem	20 yıl ve altı	106	43,1
	21 yıl ve üstü	140	56,9
	Toplam	246	100
Sınıftaki öğrenci sayısı	15 ve altı	48	19,5
	16-25	76	30,9
	26 ve üstü	122	49,6
	Toplam	246	100
Okutulan sınıf düzeyin	1. sınıf	57	23,2
	2. sınıf	55	22,4
	3. sınıf	72	29,3
	4. sınıf	62	25,2
	Toplam	246	100

Tablo 3.1 görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin 135'i (%54,9) kadın, 111'i (%45,1) ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Mesleki kıdem açısından değerlendirildiğinde, 106 (%43,1) öğretmenin mesleki kıdemi 20 yıl ve altı, 140 (%56,9) öğretmenin ise 21 yıl ve üzeri olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin görev yaptığı sınıflardaki öğrenci sayıları incelendiğinde, 48 (%19,5) sınıfta öğrenci sayısı 15 ve altı, 76 (%30,9) sınıfta 16-25 arasında, 122 (%49,6) sınıfta ise 26 ve üzeri olarak görülmektedir. Öğretmenlerin okutmakta olduğu sınıf düzeylerine bakıldığında, 57 (%23,2) öğretmen 1. sınıf, 55 (%22,4) öğretmen 2. sınıf, 72 (%29,3) öğretmen 3. sınıf, 62 (%25,2) öğretmen ise 4. sınıf okutmaktadır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgilerini elde etmek için kişisel bilgi formu, ikinci bölümde öğretmenlerin sabır düzeylerini belirlemek için "Öğretmen Sabır Ölçeği", üçüncü bölümde öğretmenlerin sinizm düzeylerini belirlemek için ise "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu'nda katılımcıların cinsiyeti, sınıftaki öğrenci sayısı, mesleki kıdemi ve okutulan sınıf düzeyine yönelik demografik bilgilerinin belirlenmesi amaçlı sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Öğretmen Sabır Ölçeği

Öğretmenlerin sabır düzeylerini belirlemek amacıyla Meriç ve Erdem (2022) tarafından geliştirilen “Öğretmen Sabır Ölçeği” (ÖSÖ) kullanılmıştır. Öğretmen Sabır Ölçeği öğretmenlerin sabır düzeylerini tespit etmeye yönelik iki boyut altında yer alan toplam 11 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları “Öğretim” (6 madde) ve “Etkileşim” (5 madde) şeklinde isimlendirilmiştir. Öğretim boyutu, öğretmenlerin öğretim süreci içerisinde genel olarak öğrencilerle yaşanması muhtemel durumlar karşısındaki yaklaşımını değerlendirmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Etkileşim boyutu ise öğretmenlerin okul içinde ve okul dışındaki çevresinde bulunan kişilerle olan iletişim sürecinde yaşanması muhtemel durumlar karşısındaki yaklaşımını değerlendirmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. ÖSÖ öğretmenlerin verilen ifadelere katılma derecelerini gösteren beşli Likert derecelendirme şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekte puanlar “Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Bazen (3), Çoğu zaman (4) ve Her zaman (5)” seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, yüksek düzeyde sabrı göstermektedir.

Meriç ve Erdem (2022), Öğretmen Sinizm Ölçeği'nin güvenilirliğini Cronbach Alfa, kompozit güvenilirlik katsayıları ve madde toplam puan korelasyonları ile değerlendirmiştir. İki ayrı çalışma grubundan elde edilen verilere göre, ölçeğin genel Cronbach Alfa katsayıları sırasıyla .81 ve .82 olarak belirlenmiştir. Alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa değerleri, birinci grupta öğretim boyutu için .74, etkileşim boyutu için .73; ikinci grupta ise sırasıyla .80 ve .70 olarak tespit edilmiştir. Araştırmacılar, bunun yanı sıra, AFA ve DFA sonuçlarını dikkate alarak ölçeğin maddelerinden elde edilen faktör yüklerine dayalı kompozit güvenilirlik katsayılarını hesaplamıştır. Ölçeğin geçerliği için gerçekleştirilen AFA sonucunda elde edilen iki boyutlu yapıyı doğrulamak amacıyla araştırmacılar tarafından DFA uygulanmıştır. DFA sonuçları, ÖSÖ' nün iki boyutlu yapısının korunduğunu ve modelin genel olarak kabul edilebilir ve mükemmel uyum düzeyine sahip olduğunu ortaya koymuştur.

3.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Öğretmenlerin sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla Brandes, Dean ve Dharwadkar (1999) tarafından geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeği, öğretmenlerin sinizm düzeylerini tespit etmeye yönelik üç boyut altında yer alan toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal şeklinde isimlendirilmiştir. 1. alt boyut olan bilişsel boyutu 1., 2., 3., 4. ve 5. maddelerinden oluşmaktadır. Bu alt boyutta bireyin çalıştığı kuruma ait uygulamalara, yapılanlara ve söylenenlere yönelik eleştiri, inanç ve kaygılarını kapsayan ifadeler yer almaktadır. 2. alt boyutu oluşturan duyuşsal boyut bireylerin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz duygusal durumlarını ifade eden 6., 7., 8. ve 9. maddelerden oluşmaktadır. Davranışsal boyut olan 3. alt boyut da 2. alt boyut gibi 4 maddeden oluşmaktadır, bunlar 10., 11., 12. ve 13. maddelerdir. Bu alt boyuttaki maddeler de bireyin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz duygularını davranışsal olarak nasıl gösterdiklerini ifade etmektedir. Örgütsel Sinizm Ölçeği, beşli Likert derecelendirme şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekte “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan seçeneklerden oluşmaktadır.

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından yapılan çalışmada, Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin alt boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları belirlenmiştir. Buna göre, 5 sorudan oluşan “bilişsel” alt boyutun güvenilirlik katsayısı .86, 4 sorudan oluşan “duyuşsal” alt boyutun güvenilirlik katsayısı .80 ve 4 sorudan oluşan “davranışsal” alt boyutun güvenilirlik katsayısı .78 olarak hesaplanmıştır. Kalağan (2009) ise Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin alt boyutları için Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarını, “bilişsel” alt boyutta .913, “duyuşsal” alt boyutta .948 ve “davranışsal” alt boyutta .866 olarak bulmuştur. Bu sonuçlar, ölçeğin farklı çalışmalarda tutarlı bir şekilde yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. En yaygın kullanılan güvenilirlik hesaplama yöntemlerinden biri olan Cronbach alfa yöntemine göre, katsayının 0.80-1.00 aralığında olması, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmada kullanılan “Öğretmen Sabır Ölçeği” (EK-1), Meriç ve Erdem (2022) tarafından geliştirilmiş olup, bu ölçeğin kullanımına ilişkin gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca, “Örgütsel Sinizm Ölçeği” (EK-2), Brandes, Dean ve Dharwadkar (1999) tarafından geliştirilmiş, Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır ve bu ölçeğin kullanımına

yönelik de gerekli izinler alınmıştır. Her iki ölçek için de ilgili hak sahiplerinden yazılı izin alınarak, etik kurallar çerçevesinde kullanılmasına özen gösterilmiştir.

Araştırmada kullanılan “Öğretmen Sabır Ölçeği” (EK-1), Meriç ve Erdem (2022) tarafından geliştirilmiş olup, bu ölçeğin kullanımına ilişkin gerekli izinler alınmıştır. Benzer şekilde, Brandes, Dean ve Dharwadkar (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” (EK-2) için de ilgili izinler alınmıştır. Her iki ölçek, araştırmanın etik kurallara ve bilimsel standartlara uygun şekilde gerçekleştirilmesi amacıyla izin süreçleri tamamlandıktan sonra kullanılmıştır.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Araştırma verilerinin toplanmasının etik açıdan uygun olduğuna dair Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan (Karar Tarihi, 21.03.2024, Karar No: 2024/03/27) “Etik Kurul İzni” (EK 3) ve araştırma verilerini toplamak için Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğünden (18.04.2024 tarih ve 100650285 Sayılı Valilik Oluru) “Uygulama İzin Belgesi” (EK 4) alınmıştır. Öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin dönem içerisinde mesleklerini bir süre icra ettikten sonra verilerin toplanmasının daha uygun olacağına karar verilmiş ve bu nedenle veri toplama araçları dönemin ortalarından sonraki zaman dilimlerinde uygulanmıştır.

Araştırma verilerini toplamak amacıyla araştırmacı tarafından okullar ziyaret edilerek öncelikle okul müdürü ile görüşülmüş ve ardından öğretmenler araştırma konusunda bilgilendirildikten sonra gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya dâhil edilmişlerdir. Ölçekler öğretmenlere dağıtılmış ve doldurulması için yeterli zaman verildikten sonra doldurulan ölçekler elden teslim alınmıştır. Ölçeklerin doldurulması yaklaşık olarak 10 dakika sürmüştür. Öğretmenlerden geri dönen ölçekler tek tek kontrol edilerek eksik ve hatalı doldurulan ölçekler incelenmiştir. Toplamda 250 ölçek değerlendirmeye alınıp istatistik programına aktarılmış ve uç değerlerin ayıklanmasının ardından 246 ölçek ile analizler gerçekleştirilmiştir. Tek yönlü uç değerler için z puanları ± 3 altında ve üzerinde olan ve çok yönlü uç değerler için ise Mahalanobis uzaklığına bakılarak değeri .001’in altında olan 4 ölçek uç değer kabul edilip veri setinden çıkarılmıştır. Verilerinin analizinde istatistik programı kullanılmıştır. Veri setinin tek değişkenli normalliğini test etmek için Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiştir. Veri setinin tek değişkenli normalliğini test etmek amacıyla hem sabır toplam puanı hem de sabır ve sinizm alt boyutları üzerinden hesaplanan Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerleri Tablo 3.2’de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Verilerin Normallik Analizi

Değişkenler	Boyutlar	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Öğretmen Sabır Ölçeği	Sabır toplam	-,874	1,723
	Öğretim	-,796	-,144
	Etkileşim	-1,093	2,797
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Bilişsel	,953	,611
	Duyuşsal	1,871	4,273
	Davranışsal	,132	-,790

Tablo 3.2’de sabır toplam puanı ile sabır ve sinizm alt boyutları üzerinden hesaplanan Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerleri incelendiğinde “Öğretmen Sabır Ölçeği” geneli için çarpıklık değeri -.874 basıklık değeri 1.723; alt boyutları için ise sırasıyla çarpıklık değerleri -.796, -1.093; basıklık değerleri -.144, 2.797 olarak hesaplanmıştır. “Örgütsel Sinizm Ölçeği” alt boyutları için sırasıyla çarpıklık değerleri. 953, 1,871, .132; basıklık değerleri ise .611, 4,273 ve -,790 olarak hesaplanmıştır. Çarpıklık değerinin ± 3 , basıklık değerinin ise ± 10 sınırları içinde kalması, verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir. Gerçekleştirilen analizlerde çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu sınırlar içinde yer alması, veri setinin normal dağılıma uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmış ve parametrik testler uygulanmıştır.

Değişkenlerin karşılaştırılmasında ikili gruplarda “Bağımsız Örneklem t-Testi”, ikiden fazla gruplarda ise “İlişkisiz Örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi (OneWay ANOVA)” kullanılmıştır. T-testi ve ANOVA analizlerinde gruplar arası karşılaştırmalar yapılırken öncelikle varyansların homojenliği değerlendirilmiştir. ANOVA sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmesiyle, bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Post Hoc testleri kullanılmıştır. Varyansların homojen olduğu durumda Scheffe testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin sabır düzeylerinin sinizm düzeylerini ne derece yordadığını saptamaya yönelik bu araştırmada Öğretmen Sabır Ölçeğinin iki alt boyutu yordayıcı (bağımsız) değişkenler, Örgütsel Sinizm Ölçeğinin üç alt boyutu ise ayrı ayrı bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Yordayıcı değişkenlerin bağımlı değişkeni yordama düzeyini tespit etmek için standart enter yöntemiyle çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde ayrıca frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistik teknikleri de kullanılmıştır. Pearson korelasyonu analizinden çıkan ilişki 0 – 0,29 arası düşük, 0,30 – 0,69 arası orta, 0,70 ve üstü yüksek düzey olarak değerlendirilecektir (Roscoe, 1975, akt. Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2010).

BÖLÜM IV

4.BULGULAR

Bulgularda ilk olarak katılımcıların sabır ve sinizm düzeylerine yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Daha sonra öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin demografik değişkenler açısından karşılaştırılmasına yönelik bulgulara ve ardından da öğretmenlerde sabrın, sinizmin önemli bir yordayıcısı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Sabır ve Sinizm Düzeylerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Sabır ve Sinizm Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler ve Alt Boyutlar	n	\bar{X}	S
Sabır toplam	246	4,49	.40
Öğretim	246	4,61	.38
Etkileşim	246	4,34	.55
Sinizm toplam	246	1,84	.63
Bilişsel	246	1,73	.69
Duyuşsal	246	1,51	.71
Davranışsal	246	2,30	.90

Tablo 4.1 incelendiğinde öğretmenlerin genel sabır düzeylerine ait aritmetik ortalamanın (\bar{X} =4,49; S=.40) çok yüksek olduğu görülmektedir. Sabrın öğretim boyutunda aritmetik ortalamanın \bar{X} =4.61, standart sapma değerinin S=.38; etkileşim boyutunda ise aritmetik ortalamanın \bar{X} =4.34, standart sapma değerinin S=.55 olduğu görülmektedir. Ortalamalar, öğretmenlerin hem genel sabır hem de öğretim ve etkileşim boyutlarındaki sabır düzeylerinin “çok yüksek” olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerde sinizmin genel ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sırasıyla genel sinizm \bar{X} =1.84, S=.63; bilişsel boyutunda \bar{X} =1.73, S=.69; duyuşsal boyutunda \bar{X} =1.51, S=.71 ve davranışsal boyutunda ise \bar{X} =2.30, S=.90 olarak hesaplanmıştır. Ortalamalar, öğretmenlerin hem genel sinizm hem de bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarındaki sinizm düzeylerinin “düşük” olduğunu göstermektedir. Katılımcıların sabır ve sinizm ölçeklerinde en fazla ve en az katıldıkları maddelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Sabır ve Sinizm Düzeylerine İlişkin En Yüksek ve En Düşük Aritmetik Ortalamaya Sahip Maddeler

Ölçek	Maddeler	n	\bar{X}	S
Sabır	En Yüksek Aritmetik Ortalamaya Sahip Maddeler			
	5.Öğrencilerimin başarılı olabilmesi için azimle çalışırım.	246	4,73	.45
	1.Öğrencilerim yeni bir şey öğrenirken zorlandıklarında bıkmadan onlara yardımcı olurum.	246	4,64	.49
	3. Öğrencilerimi sonuna kadar dinlerim.	246	4,63	.51
	En Düşük Aritmetik Ortalamaya Sahip Maddeler			
	7.İnsanların, beklemediğim olumsuz davranışları karşısında sakinliğimi korurum.	246	4,18	.70
Sinizm	8.Çevremdeki insanlar genellikle sabırlı olduğumu söyler.	246	4,32	.79
	10. Beklenmeyen bir sorunla karşılaştığımda sorunun çözümü hususunda sabrederim.	246	4,37	.65
	En Yüksek Aritmetik Ortalamaya Sahip Maddeler			
	11.Çalıştığım okulda işleri nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	246	2,88	1,36
	13.Çalıştığım okulla ilgili herhangi bir sorun gündeme geldiğinde çalışma arkadaşlarımız arasında anlamlı bir bakışma yaşanır.	246	2,45	1,24
	12.Diğer çalışanlarla birlikte çalıştığım okulun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.	246	2,31	1,13
Sinizm	En Düşük Aritmetik Ortalamaya Sahip Maddeler			
	7.Çalıştığım okulun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim.	246	1,35	.57
	9. Okulun beni kızdırır.	246	1,41	.70
	8. Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlenirim.	246	1,43	.75

Tablo 4.2 incelendiğinde sabır ölçeğinde en yüksek aritmetik ortalamanın “Öğrencilerimin başarılı olabilmesi için azimle çalışırım” ($\bar{X}=4.73$) maddesinde; en düşük ortalamanın ise “İnsanların, beklemediğim olumsuz davranışları karşısında sakinliğimi korurum” ($\bar{X}=4.18$) maddesinde olduğu görülmektedir.

Sinizm ölçeğinde en yüksek aritmetik ortalamanın “Çalıştığım okulda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum” ($\bar{X}=2.88$) maddesinde; en düşük ortalamanın ise “Çalıştığım okulun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim” ($\bar{X}=1.35$) maddesinde olduğu görülmektedir.

4.2. Öğretmenlerin Sabır ve Sinizm Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin cinsiyet, sınıftaki öğrenci sayısı, mesleki kıdem, okutulan sınıf düzeyi açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin söz konusu demografik değişkenler açısından karşılaştırılmasına yönelik bulgular tablo hâlinde gösterilmiştir. Değişkenlerin karşılaştırılmasında ikili gruplarda “Bağımsız Örneklemeler t-

Testi” (cinsiyet, mesleki kıdem); ikiden fazla gruplarda ise “İlişkisiz Örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova)” (sınıftaki öğrenci sayısı, okutulan sınıf düzeyi) kullanılmıştır.

4.3. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin cinsiyet açısından karşılaştırılmasına yönelik yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3 . Sabır ve Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	sd	t	p																																																																				
Sabır	Erkek	111	4,50	.41	244	.379	.705																																																																				
	Kadın	135	4,48	.40				Öğretim	Erkek	111	4,60	.37	244	-.131	.896	Kadın	135	4,61	.38	Etkileşim	Erkek	111	4,37	.55	244	.728	.468	Kadın	135	4,32	.54	Sinizm	Erkek	111	1,85	.55	244	.297	.767	Kadın	135	1,83	.69	Bilişsel	Erkek	111	1,74	.67	244	.240	.811	Kadın	135	1,72	.71	Duyuşsal	Erkek	111	1,47	.69	244	-.793	.429	Kadın	135	1,55	.72	Davranışsal	Erkek	111	2,37	.81	244	1,069	.286
Öğretim	Erkek	111	4,60	.37	244	-.131	.896																																																																				
	Kadın	135	4,61	.38				Etkileşim	Erkek	111	4,37	.55	244	.728	.468	Kadın	135	4,32	.54	Sinizm	Erkek	111	1,85	.55	244	.297	.767	Kadın	135	1,83	.69	Bilişsel	Erkek	111	1,74	.67	244	.240	.811	Kadın	135	1,72	.71	Duyuşsal	Erkek	111	1,47	.69	244	-.793	.429	Kadın	135	1,55	.72	Davranışsal	Erkek	111	2,37	.81	244	1,069	.286	Kadın	135	2,25	.97								
Etkileşim	Erkek	111	4,37	.55	244	.728	.468																																																																				
	Kadın	135	4,32	.54				Sinizm	Erkek	111	1,85	.55	244	.297	.767	Kadın	135	1,83	.69	Bilişsel	Erkek	111	1,74	.67	244	.240	.811	Kadın	135	1,72	.71	Duyuşsal	Erkek	111	1,47	.69	244	-.793	.429	Kadın	135	1,55	.72	Davranışsal	Erkek	111	2,37	.81	244	1,069	.286	Kadın	135	2,25	.97																				
Sinizm	Erkek	111	1,85	.55	244	.297	.767																																																																				
	Kadın	135	1,83	.69				Bilişsel	Erkek	111	1,74	.67	244	.240	.811	Kadın	135	1,72	.71	Duyuşsal	Erkek	111	1,47	.69	244	-.793	.429	Kadın	135	1,55	.72	Davranışsal	Erkek	111	2,37	.81	244	1,069	.286	Kadın	135	2,25	.97																																
Bilişsel	Erkek	111	1,74	.67	244	.240	.811																																																																				
	Kadın	135	1,72	.71				Duyuşsal	Erkek	111	1,47	.69	244	-.793	.429	Kadın	135	1,55	.72	Davranışsal	Erkek	111	2,37	.81	244	1,069	.286	Kadın	135	2,25	.97																																												
Duyuşsal	Erkek	111	1,47	.69	244	-.793	.429																																																																				
	Kadın	135	1,55	.72				Davranışsal	Erkek	111	2,37	.81	244	1,069	.286	Kadın	135	2,25	.97																																																								
Davranışsal	Erkek	111	2,37	.81	244	1,069	.286																																																																				
	Kadın	135	2,25	.97																																																																							

Tablo 4.3 incelendiğinde öğretmenlerin genel sabır düzeyleri ile alt boyutundaki sabır düzeylerinin cinsiyet açısından istatistikî olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. ($-.131 < t < .728$; $p > .05$). Öğretmenlerin genel sinizm ve alt boyutlarındaki sinizm düzeyleri arasında cinsiyet açısından istatistikî olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($-.793 < t < 1,069$; $p > .05$). Yani öğretmenlerin cinsiyetleri sabır ve sinizm düzeylerini anlamlı bir şekilde farklılaştırmamaktadır.

4.4. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin mesleki kıdem açısından karşılaştırılmasına yönelik yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4. Sabır ve Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	S	sd	t	p
Sabır	20 yıl ve altı	106	4,46	.38	244	-.848	.397
	21 yıl ve üstü	140	4,51	.42			
Öğretim	20 yıl ve altı	106	4,58	.37	244	-1,178	.241
	21 yıl ve üstü	140	4,63	.38			
Etkileşim	20 yıl ve altı	106	4,32	.52	244	-.405	.686
	21 yıl ve üstü	140	4,35	.57			
Sinizm	20 yıl ve altı	106	1,78	.59	244	-1,188	.236
	21 yıl ve üstü	140	1,88	.66			
Bilişsel	20 yıl ve altı	106	1,68	.70	244	-.925	.356
	21 yıl ve üstü	140	1,77	.69			
Duyuşsal	20 yıl ve altı	106	1,49	.68	244	-.420	.675
	21 yıl ve üstü	140	1,53	.73			
Davranışsal	20 yıl ve altı	106	2,20	.83	244	-1,477	.141
	21 yıl ve üstü	140	2,38	.95			

Tablo 4.4 incelendiğinde öğretmenlerin genel sabır düzeyleri ile alt boyutundaki sabır düzeylerinin mesleki kıdem açısından istatistikî olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. ($-1,178 < t < -.405$, $p > .05$). Öğretmenlerin genel sinizm ve alt boyutlarındaki sinizm düzeyleri arasında mesleki kıdem açısından istatistikî olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($-1,477 < t < -.420$; $p > .05$). Yani öğretmenlerin mesleki kıdemleri sabır ve sinizm düzeylerini anlamlı bir şekilde farklılaştırmamaktadır.

4.5. Sınıftaki Öğrenci Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin sınıftaki öğrenci sayısı açısından karşılaştırılmasına yönelik yapılan ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) sonuçları Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5. Sabır ve Sinizm Düzeylerinin Sınıftaki Öğrenci Sayısına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin One-Way ANOVA Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Sınıftaki Öğrenci Sayısı	\bar{X}	S	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Sabır	15 ve altı	4,41	.38	.399	2	.200	1,194	.305
	16-25	4,48	.40	40,619	243	.167		
	26 ve üstü	4,52	.42	41,018	245			
Öğretim	15 ve altı	4,56	.37	.361	2	.181	1,236	.292
	16-25	4,57	.42	35,517	243	.146		
	26 ve üstü	4,65	.35	35,879	245			
Etkileşim	15 ve altı	4,23	.55	.740	2	.370	1,218	.298
	16-25	4,37	.48	73,868	245	.304		
	26 ve üstü	4,37	.58	74,608	243			

Tablo 4.5'in devamı

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Sınıftaki Öğrenci Sayısı	\bar{X}	S	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Sinizm	15 ve altı	1,93	.69	1,592	2	.796	1,995	.138
	16-25	1,72	.67	96,957	245	.399		
	26 ve üstü	1,88	.57	98,549	243			
Bilişsel	15 ve altı	1,80	.76	.641	2	.321	,655	.520
	16-25	1,66	.72	118,892	245	.489		
	26 ve üstü	1,75	.65	119,533	243			
Duyuşsal	15 ve altı	1,57	.75	.323	2	.162	,316	.729
	16-25	1,47	.81	124,416	245	.512		
	26 ve üstü	1,51	.62	124,739	243			
Davranışsal	15 ve altı	2,43	.96	7,003	2	3,502	4,364	.014
	16-25	2,05	.88	194,984	245	.802		
	26 ve üstü	2,41	.87	201,987	243			

15 ve altı n=48 / 16-25 arası n=76 / 26 ve üstü n=122

Tablo 4.5 incelendiğinde öğretmenlerin genel sabır düzeyleri ve alt boyutları arasında sınıftaki öğrenci sayısı açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($F_{(2-243)}=1,19; p>05$). Öğretmenlerin genel sinizm ve alt boyutlarına baktığımızda ise bilişsel ($F_{(2-243)}=.655; p>05$) ve duyuşsal ($F_{(2-243)}=.316; p>05$) alt boyutunda sınıftaki öğrenci sayısı açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark görülmezken, davranışsal alt boyutta ($F_{(2-243)}=4,36; p<05$) açısından fark görülmüştür. Gruplar arasındaki farkın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Scheffe testi ortalama sonuçlarına göre 15 ve altı öğrenci bulunan grup ile 26 ve üstü öğrenci sayısı bulunan sınıflarda öğretmenlerin daha fazla sinizm davranışı gösterdiği tespit edilmiştir. Bunun nedeni ise ideal sınıftaki öğrenci sayısının 16-25 arasında olmasıdır.

4.6. Okutulan Sınıf Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin okutulan sınıf düzeyi açısından karşılaştırılmasına yönelik yapılan ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Sabır ve Sinizm Düzeylerinin Okutulan Sınıf Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin One-Way ANOVA Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Okutulan Sınıf Düzeyi	\bar{X}	S	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Sabır	1.Sınıf	4,55	.35	.641	3	.214	1,281	.282
	2.Sınıf	4,40	.40	40,377	242	.167		
	3.Sınıf	4,50	.41	41,018	245			
	4.Sınıf	4,49	.43					
Öğretim	1.Sınıf	4,64	.35	.306	3	.181	.695	.556
	2.Sınıf	4,55	.39	35,517	242	.146		
	3.Sınıf	4,63	.37	35,879	245			
	4.Sınıf	4,60	.40					

Tablo 4.6'nın devamı

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Okutulan Sınıf Düzeyi	\bar{X}	S	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Etkileşim	1.Sınıf	4,43	.49	.641	3	.214	1,281	.282
	2.Sınıf	4,22	.54	40,377	242	.167		
	3.Sınıf	4,35	.58	41,018	245			
	4.Sınıf	4,35	.56					
Sinizm	1.Sınıf	1,70	.56	2,083	3	.694	1,742	.159
	2.Sınıf	1,90	.61	96,467	242	.399		
	3.Sınıf	1,94	.70	98,549	245			
	4.Sınıf	1,80	.60					
Bilişsel	1.Sınıf	1,58	.64	1,929	3	.643	1,323	.267
	2.Sınıf	1,75	.66	117,604	242	.489		
	3.Sınıf	1,83	.77	119,533	245			
	4.Sınıf	1,73	.67					
Duyuşsal	1.Sınıf	1,38	.67	2,141	3	.714	1,409	.241
	2.Sınıf	1,57	.76	122,598	242	.507		
	3.Sınıf	1,62	.78	124,739	245			
	4.Sınıf	1,46	.59					
Davranışsal	1.Sınıf	2,16	.90	2,083	3	8,93	1,085	.359
	2.Sınıf	2,42	.83	96,467	242	.824		
	3.Sınıf	2,39	.94	98,549	245			
	4.Sınıf	2,23	.93					

1.Sınıf:57 / 2.Sınıf:55 / 3.Sınıf:72 / 4.Sınıf:62

Tablo 4.6 incelendiğinde öğretmenlerin hem genel sabır ($F_{(3-242)}=1,281$, $p>.05$) hem de öğretim ($F_{(3-242)}=.695$, $p>.05$) ve etkileşim ($F_{(3-242)}=1.389$, $p>.05$) boyutlarındaki sabır düzeyleri arasında okutulan sınıf düzeyi açısından istatistiki olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Yani öğretmenlerin sabır düzeyleri, okutulan sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 4.6' a göre öğretmenlerin genel sinizm ($F_{(3-242)}=1,742$; $p>.05$) okutulan sınıf düzeyi açısından istatistiki olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Ayrıca sinizmin alt boyut maddeleri olan bilişsel ($F_{(3-242)}=1,323$; $p>.05$), duyuşsal ($F_{(3-242)}=.1409$; $p>.05$) ve davranışsal ($F_{(3-242)}=.1085$; $p>.05$) boyutlarındaki sinizm düzeyleri arasında da okutulan sınıf düzeyi açısından istatistiki olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Yani öğretmenlerin sinizm düzeyleri, okutulan sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

4.7. Sabır ve Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bir diğer amacı sabır düzeylerinin ve sinizm düzeylerinin arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Sabır alt boyutlarının sinizm alt boyutlarıyla ne ölçüde etkili olduğunu incelemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizine ait bulgular Tablo 4.7' de verilmiştir.

Tablo 4.7. Sabır ve Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi

		Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Sinizm toplam
Öğretim	r	-.206**	-.230**	-.159*	-.237**
	p	0,001	0,000	0,012	0,000
Etkileşim	r	-.248**	-.273**	-.221**	-.297**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Sabır toplam	r	-.257**	-.285**	-.217**	-.303**
	p	0,000	0,000	0,001	0,000

n=246

Ölçek puanlarının arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon analizi uygulanmış, analiz sonuçlarına göre, öğretim düzeyi ile bilişsel düzey arasında negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.21$; $p<.05$). Öğretim ile duyuşsal düzey arasında negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.23$; $p<.05$). Öğretim ile davranışsal düzey arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki vardır ($r=-.16$; $p<.05$). Öğretim ile sinizm düzeyi arasında negatif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r=-.24$; $p<.05$). Bir diğer alt boyut analiz sonuçlarına göre, etkileşim ile bilişsel düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.48$; $p<.05$). Etkileşim ile duyuşsal düzey arasında negatif yönde orta anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.27$; $p<.05$). Etkileşim ile davranışsal düzey arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki vardır ($r=-.21$; $p<.05$). Etkileşim ile sinizm düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r=-.29$; $p<.05$). Son olarak, sabır düzeyi ile bilişsel düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.25$; $p<.05$). Sabır ile duyuşsal düzey arasında negatif yönde orta anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.28$; $p<.05$). Sabır ile davranışsal düzey arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki vardır ($r=-.22$; $p<.05$). Sabır ile sinizm düzeyi ($r=-.30$; $p<.05$) arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir.

4.8. Öğretmenlerde Sabrın Sinizme Yordama Düzeyine Yönelik Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı öğretmenlerde sabrın sinizmi ne derecede yordadığını belirlemektir. Öğretmenlerde sabrın, sinizmi ne derecede yordadığının saptanmasında Öğretmen Sabır Ölçeğinin iki alt boyutu yordayıcı (bağımsız) değişkenler, Örgütsel Sinizm Ölçeğinin üç alt boyutu ise ayrı ayrı bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Yordayıcı (bağımsız) değişkenlerin bağımlı değişkeni yordama düzeyini tespit etmek için standart

enter yöntemiyle çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sabrın alt boyutlarının bilişsel alt boyutu ne derece yordadığına yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi Tablo 4.8’ de verilmiştir.

Tablo 4.8. Sabrın Sinizmin Bilişsel Alt boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bilişsel Yordayıcı Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,582	.526		6,815	.000
Öğretim	-.170	.139	-.093	-1,223	.223
Etkileşim	-.245	.096	-.193	-2,537	.012
R=.259 R ² =.067 R ² Düzeltilmiş=.059 F(2-243)=8.726 p<.000					

Tablo 4.8’e göre modeldeki öğretim ve etkileşim değişkenleri birlikte bilişsel alt boyutun anlamlı bir yordayıcısıdır ($F_{(2,243)}=8.726$; $p<.000$). Öğretim ve etkileşim boyutları bilişsel alt boyuttaki toplam varyansın yaklaşık %7’sini açıklamaktadır ($R^2=.07$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin bilişsel üzerindeki görece önem sırası öğretim ve etkileşim şeklindedir. Sabrın öğretim alt boyutu sinizm ölçeğinin bilişsel alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı ortaya çıkmıştır. B değerlerine bakıldığında sabrın öğretim alt boyutundaki bir birimlik artış, sinizm ölçeğinin bilişsel alt boyutunda .17 birimlik düşüşe; etkileşim alt boyutunda ise bir birimlik artış, bilişsel alt boyutunda .25 birimlik düşüşe yol açmaktadır. Sabrın duyuşsal alt boyutunu yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Sabrın Sinizmin Duyuşsal Alt boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Duyuşsal Yordayıcı Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,626	.532		6,809	.000
Öğretim	-.201	.141	-.108	-1,429	.154
Etkileşim	-.271	.098	-.210	-2,778	.006
R=.287 R ² =.082 R ² Düzeltilmiş=.075 F(2-243)=10.871 p<.000					

Tablo 4.9’a göre modeldeki öğretim ve etkileşim değişkenleri birlikte duyuşsal alt boyutun anlamlı bir yordayıcısıdır ($F_{(2,243)}=10.871$; $p<.000$). Öğretim ve etkileşim boyutları duyuşsal alt boyuttaki toplam varyansın yaklaşık %8’ini açıklamaktadır ($R^2=.08$). β değerine göre, yordayıcı değişkenlerin duyuşsal üzerindeki görece önem sırası etkileşim ve öğretim şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde öğretim ($t=-1.429$, $p<.00$) ve etkileşimin ($t=-2.778$, $p<.00$], duyuşsalın anlamlı yordayıcıları

olduğu ve duyuşsalı en fazla yordayanın etkileşim olduğu görülmektedir. B değerlerine bakıldığında öğretimde sabırdaki bir birimlik değişim duyuşsal alt boyutunda .20 birimlik düşüşe neden olurken, etkileşimdeki bir birimlik artış duyuşsaldaki .27 birimlik düşüşe yol açmaktadır. Sabrın davranışsal alt boyutu yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Sabrın Sinizmin Davranışsal Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Davranışsal Yordayıcı Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	4,204	.689		6,100	.000
Öğretim	-.110	.182	-.046	-,603	.547
Etkileşim	-.320	.126	-.194	-2,528	.012
R=.224 R ² =.050 R ² Düzeltilmiş=.043 F ₍₂₋₂₄₃₎ =6,446 p<.002					

Tablo 4.10’a göre modeldeki öğretim ve etkileşim değişkenleri birlikte davranışsal alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısıdır (F₍₂₋₂₄₃₎=6,446; p<.002). Öğretim ve etkileşim boyutları sinizmin davranışsal alt boyuttaki toplam varyansın yaklaşık %5’ini açıklamaktadır (R²=.05). β değerine göre, yordayıcı değişkenlerin davranışsal alt boyut üzerindeki görelî önem sırası etkileşim ve öğretim şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde etkileşim boyutunun (t=-2.528; p<.00), davranışsalın anlamlı yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır. Standardize edilmemiş B değerlerine bakıldığında sabrın öğretim alt boyutunda bir birimlik artış, sinizm davranışsal alt boyutunda .11 birimlik düşüşe neden olurken, etkileşimdeki bir birimlik artış, duyuşsaldaki .32 birimlik azalışa neden olmaktadır.

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın birinci alt amacı, öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerini belirlemektir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin sabır düzeylerinin yüksek olduğu, özellikle öğretim ve etkileşim boyutlarında sabır düzeylerinin daha da yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenler çok sabırlıdırlar. Sonuçlar öğretmenlerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları zorluklar ve stresli durumlarla başa çıkma yeteneklerinin güçlü olduğunu, aynı zamanda öğretim süreçlerinde ve öğrenci etkileşimlerinde sabırlı bir yaklaşım sergileyebildiklerini göstermektedir. Bu sonuçlar, Üstüner, Abdurrezzak ve Yıldızbaş'ın (2021) çalışmasındaki sonuçlarla uyumludur. Söz konusu çalışmada, katılımcılar ideal bir öğretmenin; yeniliklere açık, kişiler arası ilişkilerde başarılı, değer odaklı, sabırlı, hoşgörülü, araştırmacı, tarafsız, kararlı, fedakâr ve çözüm odaklı olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu durum, sabrın öğretmenlik mesleğinin temel unsurlarından biri olduğunu ve öğretmenlerin mesleki kimliklerinin sabırla şekillendiğini göstermektedir. Öte yandan, öğretmenlerin sinizm düzeylerine ilişkin bulgular, genel sinizm düzeylerinin ve sinizmin alt boyutlarının düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, öğretmenlerin mesleklerine karşı olumsuz bir bakış açısına sahip olmadıklarını ve daha pozitif bir tutum sergilediklerini göstermektedir. Düşük sinizm düzeyleri, öğretmenlerin mesleklerine olan güvenlerinin ve motivasyonlarının yüksek olduğunu, aynı zamanda öğretmenlerin mesleklerine karşı duydukları bağlılıklarının da güçlü olduğunu işaret etmektedir.

Araştırmanın ikinci alt amacı, öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere (cinsiyet, sınıftaki öğrenci sayısı, kıdem ve okutulan sınıf düzeyi) göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, cinsiyet değişkeninin hem sabır hem de sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığı belirlenmiştir. Hem genel düzeyde hem de alt boyutlarda, erkek ve kadın öğretmenlerin sabır ve sinizme ilişkin görüşleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > .05$).

Bulgular öğretmenlik mesleğinde cinsiyetin sabır ve sinizm algıları üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, sabır ve sinizm gibi

mesleki değerlerin öğretmenlerin bireysel özelliklerinden ziyade mesleki gerekliliklerden ve örgütsel faktörlerden etkilendiğini düşündürmektedir. Eliüşük (2014) de sabrı incelemiş ve araştırma sonucunda, sabrın alt boyutları olan kişiler arası sabır ve günlük yaşamda sabır arasında cinsiyete dayalı anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Karakaş (2016, 2750) tarafından belediye çalışanları ile yapılan çalışmada ve Karslı'nın (2020, 63) üniversite öğrencileri üzerinde yürüttüğü çalışmada, sabır düzeylerinin cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Literatürde bu sonucu destekleyen çeşitli araştırmalar yer almaktadır. Benzer şekilde, Karaca (2014) ve Süzen (2020) tarafından yapılan çalışmalarda da sabır düzeylerinin cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ifade edilmiştir. Akyol'un (2019) engelli bakımında ön lisans öğrencileri üzerinde yaptığı araştırma ise sabır ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulmakla birlikte, kadın ve erkekler arasında sabır puanlarının benzer olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, sabrın genellikle bireyin cinsiyetinden ziyade kişisel ve çevresel faktörlerden etkilenebileceğini düşündürmektedir.

Araştırma bulgularına göre, kurumlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm puan ortalamaları arasında cinsiyete dayalı anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yılmaz'ın (2023) araştırmasının sonuçlarıyla desteklenmektedir. Yılmaz'ın araştırmasında da öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Literatürde de sinizmin, daha çok örgütsel ve çevresel faktörlere dayalı bir tutum olduğu ifade edilmiştir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Bu sonuca benzer birçok yerli ve yabancı çalışma mevcuttur (Akın, 2015; Altınkurt ve Ekinci, 2016; Andersson ve Bateman, 1997; Balay, Kaya ve Ali, 2013; Gökçe ve Levent, 2022; James, 2005; Kahveci, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Karahan, 2022; Kılıç Cengiz, 2022; Kuşçu, 2020; Özdem ve Sezer, 2019; Sezgin Nartgün ve Kartal, 2013; Şener, 2021; Uçak, 2022; Yıldırım, 2015). Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin benzerlik göstermesi, öğretmenlerin işlerini severek yaptıklarını ve okul yönetimlerine karşı olumsuz bir tutum içinde olmadıklarını düşündürmektedir. Bununla birlikte, cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılıklar bulan bazı çalışmalar da literatürde yer almaktadır (Gedik ve Üstüner, 2022; Görgülü Güvenir, 2023; İpek ve Erdem, 2021; Yalçın, 2022). Bu farklılıkların, araştırmaların yapıldığı dönemdeki koşullar ve çalışma gruplarındaki çeşitlilikten kaynaklanıyor olabileceği öne sürülebilir.

Öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin mesleki kıdem açısından karşılaştırılması yapılmıştır. Öğretmenlerin genel sabır düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri mesleki kıdem açısından anlamlı bir fark göstermemiştir. Aynı şekilde, genel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri mesleki kıdem açısından anlamlı bir fark

göstermemiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin sabır ve sinizm düzeylerini belirgin bir şekilde etkilemediğini göstermektedir. Bu sonuç, mesleki deneyimin öğretmenlerin tutumları üzerinde beklenenin aksine, doğrudan bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Önceki çalışmalar, mesleki deneyimin, öğretmenlerin iş doyumunu, tükenmişlik düzeyi ve tutumları üzerinde etkili olabileceğini belirtmişti (Şencan, 2019; Meriç ve Erdem, 2023). Ancak bu çalışmada elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile sabır ve sinizm arasındaki ilişkiyi desteklememektedir. Alan yazında, sabır ve sinizm gibi konularla ilişkili olarak benzer sonuçlar elde eden araştırmalar yer almaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012; Yetim ve Ceylan, 2011). Bunun yanı sıra, mesleki kıdeme göre sinizme ilişkin öğretmen görüşlerinin farklılık gösterdiği araştırmalar da dikkat çekmektedir (Cengiz, 2022; Doğan Kılıç, 2013; Sezgin Nartgün ve Kartal, 2013; Uzun, 2015). Bu farklılıklar, okulun bulunduğu coğrafi bölge, kurumsal yapının özellikleri ve örneklem grubunun demografik çeşitliliği gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, bu durumun örgüt kültürü, yönetim tarzı ve mesleki deneyimle ilgili algıların öğretmenler üzerindeki etkisini yansıtabileceği de değerlendirilmektedir. Bu tür çalışmalarda kullanılan yöntem ve veri toplama araçlarının da sonuçlardaki farklılıkları etkileyebileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin sınıftaki öğrenci sayısına göre nasıl farklılaştığını incelendiğinde öğretmenlerin sabır, öğretim ve etkileşim boyutlarında sınıftaki öğrenci sayısının anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Özellikle sabır, öğretim ve etkileşim boyutlarında sınıf mevcudu değişse de öğretmenlerin bu alanlardaki tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Ancak, sinizm düzeylerinde bazı anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Özellikle, öğretmenlerin sinizm düzeyleri genel olarak düşük olmasına rağmen, davranışsal boyutta anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 15 ve altı öğrenci bulunan sınıflarla 26 ve üstü öğrenci bulunan sınıflarda öğretmenlerin daha fazla sinizm davranışı sergiledikleri gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, 16-25 aralığına öğrenci bulunan sınıflarda öğretmenlerin sinizm davranışlarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durumun temel nedeni, ideal sınıf mevcudunun 16-25 öğrenci arasında olmasıdır. Bu bulgular, sınıf mevcudunun öğretmenlerin mesleki tutumları üzerinde etkili olabileceğini, ancak bu etkinin özellikle davranışsal sinizmde daha belirgin olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre sınıf mevcudunun fazla olduğu sınıflarda öğretmenlerin sinizm davranışlarının arttığı, ideal sınıf mevcudu olan 16-25 arasında ise öğretmenlerin daha düşük sinizm gösterdiği belirlenmiştir.

Öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeylerinin okutulan sınıf düzeyine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda istatistiksel olarak

anlamli bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin sabır düzeylerinin okutulan sınıf düzeyine göre değişmediğini ve sabır becerisinin meslek yaşamında genel bir tutum olarak sergilendiğini göstermektedir. Öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri ve sinizm alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarında okutulan sınıf düzeyine göre anlamli bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç, sinizm düzeylerinin öğretmenlerin çalıştıkları sınıf düzeyinden etkilenmediğini göstermektedir. Araştırma bulgularına göre, sabır ortalama puanlarının sınıf düzeyine göre anlamli bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguyu destekleyen bir diğer çalışma, Akyol (2019) tarafından yapılan sabır ve kişilik özelliklerini inceleyen araştırmadır. Akyol, sınıf düzeyine göre sabır puanlarının anlamli bir fark göstermediğini bulmuştur. Benzer şekilde, Özdal (2020) yaptığı çalışmada, sınıf düzeyine göre sabır puan ortalamalarında anlamli bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte, bu bulgulara zıt sonuçlar veren Gül ve Çeliköz (2018), sabır eğilimini incelemiş ve sınıf düzeyine göre sabır puan ortalamalarında farklılık olduğunu belirlemiştir.

Araştırmanın son alt amacı, öğretmenlerin sabır düzeylerinin sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemektir. Analiz sonuçları, sabır alt boyutlarının her üç sinizm boyutunu anlamli bir şekilde yordadığını ortaya koymuştur.

Sinizmle sabır arasında anlamli, negatif ancak düşük düzeyde bir ilişki bulunmuş olup, bu durum, öğretmenlerin sabır düzeylerinin arttıkça sinizmin azalabileceğini fakat bu ilişkinin güçlü olmadığını göstermektedir. Benzer şekilde, sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları ile sabırın ilgili alt boyutları arasında da benzer şekilde anlamli, negatif ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Bu bulgular, öğretmenlerin sabır düzeylerinin artışının, sinizmin farklı boyutlarını sınırlama potansiyeline sahip olduğunu fakat bunun etkisinin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Sabrın öğretim ve etkileşim alt boyutları bilişsel sinizmin anlamli bir yordayıcısıdır. Bu iki değişken bilişsel sinizmin %7'sini açıklamaktadır. Bilişsel sinizm üzerinde en yüksek etkiyi etkileşim alt boyutu göstermiştir. Etkileşim sabrında bir birimlik değişim bilişsel sinizmde .25 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Öğretimdeki sabırdaki bir birimlik değişim Bilişsel sinizmde .17 birimlik azalışa neden olmaktadır.

Sabrın öğretim ve etkileşim alt boyutları duyuşsal sinizmin anlamli bir yordayıcısıdır. Bu iki değişken duyuşsal sinizmin %8'ini açıklamaktadır. Duyuşsal sinizm üzerinde en yüksek etkiyi etkileşim sabrı göstermiştir. Etkileşim sabrında bir birimlik değişim duyuşsal sinizmde .27 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Öğretim sabrındaki bir birimlik değişim duyuşsal sinizmde .20 birimlik azalışa neden olmaktadır.

Sabrın öğretim ve etkileşim alt boyutları davranışsal sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Bu iki değişken davranışsal sinizmin %5'ini açıklamaktadır. Davranışsal sinizm üzerinde en yüksek etkiyi etkileşim sabrı göstermiştir. Etkileşim sabrında bir birimlik değişim davranışsal sinizmde .32 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Öğretim sabrındaki bir birimlik değişim duyuşsal sinizmde .11 birimlik azalışa neden olmaktadır. Davranışsal sinizm, öğretmenlerin mesleki sorumluluklarını yerine getirme konusundaki isteksizliklerini ifade etmektedir. Etkileşim boyutundaki iyileşmeler, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını artırarak davranışsal sinizmi azaltabilir. Bu durum, öğretmenlerin sınıf içinde daha etkin roller üstlenmelerini destekleyecek müdahalelerin gerekliliğini işaret etmektedir.

Sonuçlar sabırla sinizm arasında anlamlı negatif ancak düşük bir ilişkiyi göstermektedir. Aynı şekilde sabır sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ancak düşük kaldığı görülmektedir. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm üzerine en fazla etkiyi etkileşimsel sabrın gösterdiği görülmektedir. Buna karşılık, öğretim boyutunun etkisi çok düşük kalmıştır. Bu durum, öğretmenlerin mesleki motivasyon ve dayanıklılıklarını artırmada etkileşim odaklı yaklaşımların daha etkili olabileceğini göstermektedir.

5.2. ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yol gösterici nitelikte çeşitli öneriler sunulmaktadır, alandaki mevcut uygulamaların iyileştirilmesi ve gelecekteki araştırmalara katkı sağlanması hedeflenmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Sınıf mevcutlarının ideal düzeyde tutulması için okullarda öğrenci dağılımının daha dengeli yapılması sağlanabilir.
2. Öğretmenlerin etkileşim odaklı sabırlarını artırmak için düzenli eğitimler ve çalıştaylar organize edilebilir.
3. Eğitim kurumlarında yöneticilere, öğretmenlerin duygusal ve mesleki ihtiyaçlarına duyarlı olmayı hedefleyen liderlik becerileri kazandırılabilir. Destekleyici liderlik, sinizmi azaltırken sabır duygusunu güçlendirebilir.
4. Okullarda iş birliğini, güveni ve olumlu iletişimi teşvik eden kurum kültürünün oluşturulması, öğretmenlerin sabır seviyelerini artırırken sinizm eğilimlerini azaltabilir.

5. Kıdemli öğretmenlerin deneyimlerinden yararlanmak için mentörlük programları başlatılarak, meslektaş dayanışması artırılabilir.
6. Öğretmenlerin sinizmini azaltmak için adaletli, şeffaf ve destekleyici bir okul kültürü oluşturulmalıdır. Yönetim, açık iletişim kanalları ve karar süreçlerine öğretmen katılımını teşvik etmelidir.
7. Öğretmenlerin mesleki dayanıklılıklarını artırmak ve sinizmi azaltmak amacıyla okullarda psikolojik destek hizmetlerinin yaygınlaştırılması için bütçe ayrılmalıdır.
8. Sabır ve sinizm gibi mesleki değerleri inceleyen araştırmalar için fon sağlanmalı ve akademik çalışmalar teşvik edilmelidir.
9. Öğretmenlerin stresle başa çıkmalarını desteklemek için psikolojik danışmanlık hizmetleri sunulmalı ve dayanıklılığı artırıcı programlar uygulanmalıdır.
10. Öğretmenlerin bilgi ve becerilerini artıracak sürekli mesleki gelişim fırsatları sunan politikalar hayata geçirilmelidir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Öğretmenlerin sabır ve sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin daha kapsamlı bir şekilde analiz edilebilmesi için, farklı coğrafi bölgelerden, farklı branşlardan ve farklı kademelerdeki öğretmenler üzerinde çalışmalar yapılabilir.
2. Sabır ve sinizmin zaman içindeki değişimini anlamak adına, boylamsal araştırmalar yapılabilir. Bu tür çalışmalar, bireysel ve kurumsal değişkenlerin ilişki üzerindeki etkilerini daha iyi anlamaya olanak sağlayabilir.
3. Nicel bulguların derinlemesine anlaşılabilmesi için nitel araştırma yöntemlerine de ağırlık verilebilir. Özellikle, öğretmenlerin kişisel deneyimlerini ve duygusal süreçlerini anlamak için görüşme veya odak grup çalışmaları yapılabilir.
4. Benzer çalışmaların diğer meslek gruplarında yapılması, sabır ve sinizmin meslekler arası farklılıklarını ortaya koyarak daha geniş bir perspektif sunabilir.
5. Sinizmin örgütsel faktörlere dayalı bir tutum olduğu göz önüne alındığında, bu faktörlerin belirlenmesine ve yönetim tarzlarının sinizm üzerindeki etkisine yönelik kapsamlı araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Akan, A., Bektaş, F., ve Yıldırım, İ. (2014). Sınıf Öğretmeni Algılarına Göre Etik Liderlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *Nwsa: Education Sciences*, 9(1), 48-56.
- Akan, E. ve Ulaş, A. H. (2023). Öğretmenlerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörleri Ele Alan Çalışmalara Genel Bir Bakış: Bir Meta Sentez Çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21(3), 1453-1472.
- Akar, H. ve Çelik, O.T. (2019). Organizational Justice and Cynicism: a Mixed Method Study at Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 8 (1), 189-200.
- Akın, U. (2015). The relationship between organizational cynicism and trust in schools: A research on teachers. *Education and Science*, 40(181), s. 175-189.
- Akyol, B. (2019). *Engelli Bakımı Ön Lisans Öğrencilerinin Sabır Düzeyleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Albrecht, S. L. (2002). Perceptions of Integrity, Competence and Trust in Senior Management as Determinants of Cynicism Toward Change. *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 7 (4), 320-343.
- Ali Balcı. (2021). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik Ve İlkeler*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Altınkurt, Y. ve Ekinçi, C. (2016). Examining the relationships between occupational professionalism and organizational cynicism of teachers. *Educational Process: International Journal*, 5(3), s. 236-253.
- Altıntaş Yüksel, E. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yenilikçilik Eğilimleri ve Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, (49), 1395-1418.
- Andersson, L. M. and Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *The Journal of Organizational Behavior*, No.18, 449-470.
- Aslan, Ö. (2001). Hoşgörü ve Tolerans Kavramlarına Etimolojik Açından Analitik Bir Yaklaşım. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5(2), 357-380.

- Ateş, A. (2019). Aile İçi İletişimde Sabır. *Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 8(15), 61-90.
- Austin, J. T., Reichers, A. E. and Wanous, J. P. (1997). Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), s. 123-144.
- Balcı, A. (2022). *İrade Eğitimi: Teori, Araştırma, Strateji ve Teknikler*. Ankara: Pegem.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (2024). Öğretmenlerde Mental İyi Oluş ve İş Yaşam Kalitesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1)
- Bozbayındır, F. ve Kayabaşı, E. (2014). Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13, 211-227.
- Brandes, P., Dean, J. W. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Dissertation of Doctor of Philosophy, The University of Cincinnati
- Brandes, P, Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153. Outstanding Empirical Paper Award.
- Bulut, H. (2020). Kur'an Bağlamında Sabır ve Şükür İlişkisi. *Bingöl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (16), 338-355.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2010). *Sosyal Bilimsel İçin İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Can, N. ve Özsu, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (3), 1510-1526.
- Castillo, M., Ferraro, P. J., Jordan, J. L. and Petrie, R. (2011). The Today and Tomorrow of Kids: Time Preferences and Educational Outcomes of Children. *Journal of Public Economic*, 95(11), 1377-1385.

- Çelik, S. ve Yorulmaz, A. (2016). İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.
- Çelikköz, N. ve Çetin, F. (2004). Anadolu öğretmen lisesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını etkileyen etmenler. *Milli Eğitim Dergisi*, 162, 136-145.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 207-237.
- Cengiz, T. K. (2022). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi.
- Çetin, B. (2014). *Eğitim ve Kalkınma İlişkisi: Türkiye Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, E. (2019). *Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılığı ile Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, Ş. (2006). Öğretmenlik Mesleği Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi (Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması). *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28-37.
- Çöllü, E. F., ve Öztürk, Y. E. (2006). Örgütlerde inançlar-tutumlar tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1), s. 373-404.
- Curry, O. S., Price, M. E., and Price, J. G. (2008). Patience is a Virtue: Cooperative People have Lower Discount Rates. *Personality and Individual Differences*, 44(3), 780-785. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.09.023>
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Dissertation of Master of Economics. Faculty of Economics and Business Administration. University of Maastricht, Maastricht
- Demir, E. ve Köse, M. (2016). Öğretmenlerin Rol Modelliği Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 53, 38-57.
- Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y. ve Küçük, Ö. (2016). Okulların Bürokratik Yapısı, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 193-216.

- Doğan, M. (2014). *Dindarlık Sabır ve Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkiler*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Doğan, M. (2016). *Sabır Psikolojisi*. İstanbul: Çamlıca.
- Doğan, M. (2017). Karakter Gücü Olarak Sabır ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 5(1), 134-153.
- Doğan, M. ve Gülmez, Ç. (2014). Sabır Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması:Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 263-280.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(7), 37-61.
- Duman, B. (2002). Küreselleşme Sürecinde Öğrenme Öğretme Nasıl Yapılmalıdır?. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(9).
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. Graduate Programme in Psychology. York University Toronto, Ontario.
- Eliüşük, A. (2014). *Sabır Eğiliminin Öz-Belirleme Öz-Anlayış ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi*. Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Eliüşük, A., ve Arslan, C. (2016). Sabır ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 14 (31), 67-86.
- Eralp, H. V. (1998). *Felsefe Tarihi*. (A. Weber, Çev.) İstanbul: Sosyal Yayınlar, 5. Basım.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514-524.
- Eryeşil, K., ve Fındık, M. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Iron and Steel Symposium*, 02-04 April, Karabük.
- Eyigün, M. (2022). *Kamu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlere Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye.
- Fidan, N. (2024). Öğretmenlerin sabır düzeyi ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 45-63.
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship To Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*. Dissertation of Doctor of Philosophy, University of Cincinnati

- Ghorbani, R., ve Khormaie, F. (2019). Relationship between big five personality traits and virtue of wisdom: the mediating role of patience. *Health, spirituality and medical ethics*, 6(1), 11-17.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Gökberk, M. (1993). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi, Altıncı Baskı.
- Gökçe, E. (2000). Yirmi birinci yüzyılın öğretmeni. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 270, 21-26.
- Gökçe, V. ve Levent, A. F. (2022). Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), s. 292-315.
- Görgülü Güvenir, N. (2023). *Okul müdürlerinin yönetsel iletişim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Göçer, A. (2014). Öğretmen Roller, Öğrenci Etkililiği ve Eğitim Kazanımları Bakımından Türkçe Dersi Metin İşleme Süreci. *Milli Eğitim Dergisi*, 44, 167-198.
- Gül, Y. E. ve Çeliköz, N. (2018). Üniversite öğrencilerinin sabır eğilim düzeylerinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(3). 77-87.
- Hançerlioğlu, O. (1993). *Düşünce Tarihi*. Remzi Kitapevi, İstanbul
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Düşünce Tarihi*. Remzi Kitapevi, İstanbul
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1495-1497.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (383-397). Ankara: Pegem Akademi.
- Hökelekli, H. (2013). *Din Psikolojisi*. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı.
- Irandegani, M. and Nastiezaie, N. (2023). The Effect of Organizational Stroke on Teacher's Organizational Cynicism with Mediating of Organizational Rumor. *Management and Educational Perspective*, 5(1),1-20.
- Izgar, G. ve Eliüşük Bülbül, A. (2017). *Değerler Eğitiminde Sabır*. Konya: Eğitim.
- İpek, Z. H. ve Erdem, M. (2021). Lise öğretmenlerinin duygusal zeka ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), s. 321-368.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects on School Systems*

- (Unpublished doctor dissertation). The Florida State University, College Of Business, Florida.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler*. Doktora tezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitimi Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kaplan, M., Ögüt, A. ve Özgener, Ş., (2008). Örgütsel Adaletsizlik Kavramı, Boyutları ve Yönetimi. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (Ed.). *Örgütsel davranışta seçme konular organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar* (53-72). Ankara: İlke Yayınevi.
- Karahan, H. (2022). *Örgütsel Sinizm ile Hizmetkar Liderlik Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Karakaş, A. C. (2016). Belediye Çalışanlarında Sabır Tutumunun Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi (Sakarya İli Örneği). *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 2742-2757.
- Karakaş, A. C. (2018). Sabır Tutumunun Sürekli Öfke İfade Tarzlarına ve Öfke Kontrolüne Etkisi. *Türkiye İlahiyat Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-111.
- Karataş, K. (2020). Öğretmenlik Mesleğine Kuramsal Bir Bakış. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 , 39-56.
- Karlı, N. (2020). Üniversite Öğrencilerinde Sabır ve Dindarlık İlişkisi. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (17), 52-72.
- Kayaalp, E. ve Özdemir, T.Y. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (38), 101-113.
- Khormaei, F. and Farmani, A. (2016). Patience and its Components in Predicting Bullying among Primary School Students. *Int J Behav Sci*, 10(1), 1-5.
- Khormaei, F., Farmani, A. and Yazdani, F. (2017). Predicting Self-Control on the Basis of Patience and Its Components Among High School Students. *Journal of Practice in Clinical Psychology*, 5(1), 11-16.

- Kılıç Cengiz, T. (2022). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Kıral, B. (2019). Akademik Hayatta Sabır Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Journal of Computer and Education Research*, 7(14), 250-283. DOI:10.18009/jcer.570871
- Köklü, N. (1995). Tutumların ölçülmesi ve Likert tipi ölçeklerde kullanılan seçenekler. *Ankara University Journal of Faculty Educational Sciences (JFES)*, 28(2), s. 81-93.
- Kuşçu, C. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Küçükahmet, L. (1976). *Öğretmen Yetiştiren Kurum Öğretmenlerinin Tutumları*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Mantere, S., and Martinsuo, M. (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism and Dissent. *Paper to Be Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium*, July 5-7, Lyon, France.
- Mehrabian, A. (1999). *Manual for the Revised Achieving Tendency (MACH) and Disciplined Goal Orientation (CGO) Scales*. Monterey, California: Alta Mesa.
- Meriç, E. ve Erdem, M. (2023). Öğretmenlerde Sabır ve Tükenmişlik İlişkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 51-83.
- Merriam-Webster. (1984). *Dictionary of synonyms*. USA: Merriam-Webster Incorporated Springfield Massachusetts.
- Miller, T. E. (2018). *Effects Of Transformational Leadership On Employee's Organizational Cynicism In An Educational Organization* (Unpublished Doctoral Dissertation). California State University, Stanislaus, USA.
- Naus, F., Iterson, A. V. and Roe, R. A. (2007). Value incongruence, job autonomy and organization based self-esteem:A self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 2(16), s. 195-219.
- Niyazibeyoğlu, T. ve Dağcı, A. (2023). Öğretmenlerin Sabır Değerine Dair Algıları: Metaforik Bir Araştırma. *Trabzon İlahiyat Dergisi*, 10(1), 235-253.
- Okçu, D. ve Pilatin, U. (2018). Ortaokul Öğrencilerinin Sabır Değeri ile İlgili Algılarının Resim Yoluyla Değerlendirilmesi. *Batman Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Hakemli Dergisi*, 2(1), 102-113.
- Önal, R. (2008). Kur'an'da İmani ve Ahlaki Bir Tavrı Olarak Sabır. C.Ü. *İlahiyat Fakültesi Dergisi*, XII (2), 439-466.

- Öncer, A. Z. (2009). An Overview of Organizational Cynicism and A Cure Suggestion: Teamwork. *EABR and TLC Conference Proceedings*, Prague, Czech Republic.
- Öndeş, E. ve İrmış, A. (2018). Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 5, 1-12.
- Özdal, E. (2020). *Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin sabır düzeyleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Özdem, G. ve Sezer, Ş. (2019). The relationship between solution-focused school leadership and organizational cynicism, organizational commitment and teachers' job satisfaction. *International Journal of Progressive Education*, 15(1), s. 167-183
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir,
- Paliç, G. ve Keleş, E. (2011). Sınıf Yönetimine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 199-220.
- Pitre, J. L. (2004). *Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study* (Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development). Naval Postgraduate School, California
- Reichers, A. E., Wanous, J.P. and Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Ro, D. B. (2014). *Patient Patients? The Virtue of Patience and Severe Mental Illness*. Fuller Theological Seminary, In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Psychology <https://www.proquest.com/docview/1681641440?pqorigsite=gscholarandfromopenview=true>
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciensec*, 9(2), 1094-1106.
- Saruhan, S. C. ve Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Schnitker, S. A. (2012). An Examination of Patience and Well-Being. *The Journal of Positive Psychology*, 7(4), 263-280.
- Schnitker, S. A. and Emmons, R. A. (2007). Patience as a virtue: Religious and psychological perspectives. *In Research in the Social Scientific Study of Religion, Volume*, 18, 177-207.
- Sekban, G. (2021). Researching the Patience Tendency in People during Coronavirus Pandemic. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 15(4), 1401-1404.
- Sezgin Nartgün, Ş. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), s. 47-67.

- Sinan, Y. ve Kavas, E. (2016). Kurumlarda Örgütsel Sinizm: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9, 1211-1220.
- Stanley, D. J. (1998). *Employee cynicism about organizational change: Development and validation of a measure*. Master dissertation, London. <https://library-archives.canada.ca> adresinden alındı
- Süzen, H. (2020). *Hemşirelerin profesyonel değerleri ile merhamet ve sabır düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Şener, G. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm algularının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması*. Yüksek lisans tezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Tanhan, F. ve Özok, H. İ. (2020). *Eğitim Ortamlarında Nitelik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- TDK. (2024). *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Tekışık, H. H. (1987). Türkiye’de Öğretmenlik Mesleği ve Sorunları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2).
- Temizkan, A. (2012). *Kur’an’da Sabır (Hz. Nuh Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Tokgöz, N., ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283–305.
- Turan, E. (2018). Sabır Psikolojisi: Pozitif Psikoloji Bağlamında Bir Araştırma. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 17/2 217-220.
- Türkgeldi, E. (2019). *Öğretmen Adaylarının Sahip Olduğu Değerler Manevi İyi Oluş ve Sabır Arasındaki Yordayıcı İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uçak, A. (2022). *Kadın okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulupınar, H. (2023). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Sabır Düzeyleri Arasında İlişkinin İncelenmesi*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Denizli.
- Ulusoy, Y. (2010). Sabır Gücü. <http://www.yilmazulusoy.com/tr/makaleler/sabir-gucu> (Erişim Tarihi: 25.04.2021).

- Uslu, Y., ve Çoruhlu , E. (2012). *Kaynaştırma Eğitiminde Öğretimsel Düzenlemeler*. Ankara: EPAMAT Matbaacılık.
- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi.
- Ünsal, S. (2021). Öğretmenlik Mesleğinin Tanımı, Önemi ve Öğretmenlerin Değişen Rollerine Nitel Betimsel Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 1481-1504.
- Üstüner, M., Abdurrezzak, S. ve Yıldızbaş, Y. V. (2021). Öğretmenlerin İdeal Öğretmen Özelliklerine İlişkin Görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(229), 567-585.
- Van Dyne, L., Graham, J.W. and Dienesch, R.H. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- 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.
- Weber, J. (1997). Leading The Instructional Program. *School Leadership Handbook for Excehenge*. Third Edition, S.C. Smith and P. K. Piele (Eds). University of Oregon 253-278.
- Yetim, S. A. ve 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, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yılmaz, H. (2023). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algısı ile İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi*. Yüksel Lisans Tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

EKLER

EK 1. Sabır Ölçeği Kullanım İzni

EK 2. Sinizm Ölçeği Kullanım İzni

EK 3. Etik Kurul İzni

EK 4. Uygulama İzin Belgesi

EK 1. Sabır Ölçeği Kullanım İzni



Ölçek kullanım izni

2 ileti

zeynep başak

8 Şubat 2024 09:56

Alıcı:

Sayın Erdal MERİÇ Hocam,
Ben Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans öğrencisi Zeynep BAŞAK.
Prof.Dr. Mustafa ERDEM hocamın danışmanlığında hazırlamayı düşündüğüm Yüksek lisans tezim için veri toplamak amacıyla " Öğretmen Sabır Ölçeği "ni izniniz olursa kullanmak istiyorum.
Teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.



Virüs yok. www.avast.com

Erdal Meriç

8 Şubat 2024 10:04

Alıcı: zeynep başak <

Sayın Zeynep Başak,
Yüksek lisans teziniz için veri toplamak amacıyla Prof. Dr. Mustafa Erdem hocamla birlikte geliştirmiş olduğumuz "Öğretmen Sabır Ölçeğini" kullanabilirsiniz.
Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Öğr. Gör. Dr. Erdal MERİÇ

Tif:

8 Şub 2024 Per, saat 10:56 tarihinde zeynep başak <

> şunu yazdı:

[Alıntılanan metin gizlendi]

EK 2. Sinizm Ölçeği Kullanım İzni



Ölçek kullanım izni

2 ileti

zeynep başak

8 Şubat 2024 09:49

Alıcı: |

Sayın Gamze KALAĞAN Hocam,
Ben Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans öğrencisi Zeynep BAŞAK.
Prof.Dr. Mustafa ERDEM hocamın danışmanlığında hazırlamayı düşündüğüm Yüksek lisans tezim için veri toplamak amacıyla Türkçeye uyarlamış olduğunuz " Örgütsel Sinizm Ölçeği "ni izniniz olursa kullanmak istiyorum.
Teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.



Virüs yok. www.avast.com

Gamze Kalagan Kasalak

12 Şubat 2024 21:59

Alıcı: zeynep başak <

Sayın Zeynep Başak,

Uyarlamasını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak

Gönderen: zeynep başak

Gönderildi: 8 Şubat 2024 Perşembe 10:49:42

Kime: Gamze Kalagan Kasalak

Konu: Ölçek kullanım izni

EK 3. Etik Kurul İzni



KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL DEĞERLENDİRME VE KARAR FORMU



Değerlendirme Talebinde Bulunan Kişi/Kurum	Zeynep BAŞAK		
Değerlendirme Başvuru Tarihi	27.02.2024		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Eserin/Araştırmanın Adı	Öğretmenlerde Sabır ve Sinizm Arasındaki İlişki		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Araştırma/Ölçek/Anket/Görüşme Formu			
Değerlendirmeyi Yapan Etik Kurul	KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU		
Değerlendirme Toplantı Bilgileri	Yeri	Tarihi	Saati
	İİBF Toplantı Salonu	21.03.2024	11:00
Karar No	Karar Tarihi	21.03.2024	
	Karar No	2024/03/27	
Karar Sonucu	(X) Kabul	(X) Oybirliği	
	() Ret	() Oy Çokluğu	

Etik Kurulumuz, yukarıda başvuru bilgileri yer alan eser/araştırma için toplanarak bilimsel araştırmalar ve yayın etiği açısından değerlendirme yapmış ve aşağıda gerekçesi açıklanan karar(lar)ı almıştır:

Karar ve Gerekçesi

Zeynep BAŞAK'a ait "Öğretmenlerde Sabır ve Sinizm Arasındaki İlişki" başlıklı araştırmanın, bilimsel araştırmalar etiği açısından yapılan değerlendirme sonucunda kabulüne ancak YÖK Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi 4. Maddesinin 2/g fıkrasına göre araştırma verilerinin yayımlanabilmesi için araştırma yapılan kurumdan resmi izin alınması sorumluluğunun araştırmacıya ait olduğuna **oy birliğiyle karar verildi.**

Etik Kurul Başkanı
Prof. Dr. Nur ÇETİN

EK 4. Uygulama İzin Belgesi



T.C.
KIRŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-24512418-605.01-100650285
Konu : Zeynep BAŞAK'ın
Araştırma İzni

18/04/2024

VALİLİK MAKAMINA

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 211181010 numaralı öğrencisi Zeynep BAŞAK, "Öğretmenlerde Sabır ve Sinizm Arasındaki İlişk" konulu araştırmayı yapma isteği bildirilmektedir.

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 211181010 numaralı öğrencisi Zeynep BAŞAK'ın söz konusu araştırmayı müdürlüğümüze bağlı il genelinde resmi ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerine, Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarih 1563890 sayılı (2020/2 nolu genelge) emirleri doğrultusunda araştırmanın, ilgili denetimi okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ve araştırmacının sorumluluğunda müdürlüğümüz tarafından mühürlenmiş anket formlarının uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Yusuf Yasin GÜLŞEN
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
<...>
Alper BALCI
Vali a.
Vali Yardımcısı

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı: Zeynep BAŞAK

Fotoğraf

Eğitim Durumu

Lisans : Adıyaman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Arapça Öğretmenliği

Yüksek Lisans: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi

Eser

Erdem, M. ve Başak, Zeynep 2024. The relationship between patience and cynicism in teachers. *10th International New York Academic Research Congress On Social, Humanities, Administrative, And Educational Sciences*. ONLINE & IN-PERSON PARTICIPATION JULY 11-13, 2024 | New York, Albany – United States