



Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

**MESLEKİ DOYUM İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ
İLİŞKİ: ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

Mehmet Ali TİNK

Yüksek Lisans Tezi

Van, 2019

MESLEKİ DOYUM İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ: ORTAOKUL
ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Mehmet Ali TİNK

Danışman
Prof. Dr. Halil IŞIK

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

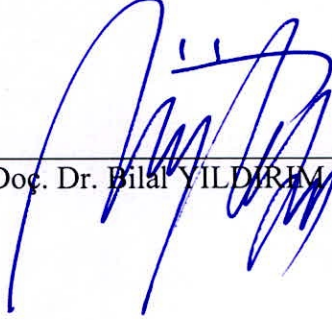
Van, 2019

KABUL VE ONAY

Mehmet Ali TINK tarafından hazırlanan “Mesleki Doyum İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Çalışma” başlıklı bu çalışma, 26.04.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Halil IŞIK (Başkan) (Danışman)



Doç. Dr. Bilal YILDIRIM



Doç. Dr. Ahmet AKBABA

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

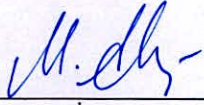
Doç. Dr. Fuat TANHAN

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Yüzüncü Yıl Üniversitesi yerleşkesinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun Yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.



Mehmet Ali TINK

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca benim üzerimde emeği geçen, tecrübesi ve bilgisini benden hiçbir zaman esirgemeyen; hatalarımı ve yanlışlarımı her daim hoş gören danışmanım sayın Prof. Dr. Halil IŞIK'a teşekkürlerimi borç bilirim. Ayrıca eğitimim boyunca bana her zaman ve her konuda bana destek olan Dr. Öğr. Üyesi Rezzan UÇAR ve Prof. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU'na teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca öncelikle istatistik ve tüm diğer alanlarda benden yardımı hiçbir zaman esirgemeyen değerli arkadaşım Mehmet Fatih Özkurt'a; yüksek lisans eğitimime devam etmemi sağlayan ve beni bu konuda cesaretlendiren Sarp UĞUR'a teşekkür ederim.

Son olarak tez çalışmamın her anında yanımda olan eşim Ilgaz TİNK'e ve beni bugünlere getiren büyüüp yetiştiren değerli annem Meryem DEMİR'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

TİNK, Mehmet Ali. *Mesleki Doyum İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Van, 2019.

Bu araştırmanın amacı, ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır.

Bu araştırmanın amaç ve alt amaçlarına ulaşmak için araştırmada veri toplama aracı olarak iki adet ölçek (Örgütsel Sinizm Ölçeği, Mesleki Doyum Ölçeği) ve öğretmenlerin demografik özellikleri gösteren bir anket kullanılmıştır. Veri toplama araçları Mayıs-Haziran 2018 tarihleri arasında Erciş ilçesinde görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere uygulanmıştır. Erciş İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı bulunan tüm ortaokullara, öğretmen sayıları kadar veri toplama araçları ulaştırılmıştır. Geri dönüşü yapılan veri toplama araçlarından 357 tanesi değerlendirmeye dahil edilmiştir. Elde edilen veriler istatistik paket programı yardımı ile t-testi, ANOVA ve korelasyon testlerine tabi tutularak değerlendirilmiştir.

Yapılan çalışmanın sonucunda: Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin ve örgütsel sinizm düzeylerinin; yaş, kıdem yılı, branş, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ayrıca mesleki doyum düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü ve orta derece güçlü bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler

Mesleki Doyum, Örgütsel Sinizm, Ortaokul Öğretmeni.

ABSTRACT

TİNK, Mehmet Ali. *Investigation Of The Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Cynicism: A Research On Secondary School Teachers*, Master Thesis, Van, 2019.

The aim of this study is to explain whether there is a relationship between secondary school teachers' job satisfaction and their organizational cynicism or not.

In this study, two different scales (Organizational Cynicism Scale and Job Satisfaction Scale) and a survey which shows demographical features of teachers are used as a data collection tools. These data collection tools are applied to between secondary school teacher who are either permanent or contracted staff in Erciş, in 2018, May-June. According to the numbers of teacher which secondary schools embody, data collection tools are delivered to all secondary schools in Erciş. Only 357 data collection tools which are return by secondary school are included to evaluation. Results are evaluated with the help of statistic computer programme and t-test, ANOVA and corelation.

As a conclusion of conducted study : a meaningful discrepancy between the level of secondary school teachers' job satisfaction and organizational cynicism can not be found in terms of age, years of seniority, branch, gender, marital status. Also a negative and reasonable strong realationship was found between job satisfaction and organizational cynicism.

Key Words

Organizational Cynicism, Secondary school teachers, job satisfaction.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLOLARDİZİNİ ...	vii
1. BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları	2
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	6
2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Mesleki Doyum	7
2.1.1. Mesleki Doyum Kuramları	8
2.1.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....	12
2.1.3. Mesleki Doyumun ve Doyumsuzluğun Sonuçları	17
2.2. Örgütsel Sinizm	18
2.2.1. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	22
2.2.2. Örgütsel Sinizm Türleri ve Boyutları	25
2.2.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Sonuçları	28
2.2.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	31
2.3. Mesleki Doyum ve Örgütsel Sinizm İlişkisi	32
3. BÖLÜM: YÖNTEM	36
3.1. Araştırmanın Modeli	36
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	36
3.3. Verilerin Toplanması	38

3.3.1 Veri Toplama Araçları	38
3.3.2. Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri	40
3.4. Verilerin Analizi	40
4. BÖLÜM: BULGULAR.....	42
4.1. Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri	43
4.2. Mesleki Doyum ve Demografik Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	45
4.2.1. Mesleki Doyum ve Cinsiyet Değişkeni	45
4.2.2. Mesleki Doyum ve Yaş Değişkeni	45
4.2.3. Mesleki Doyum ve Kıdem Yılı Değişkeni	46
4.2.4. Mesleki Doyum ve Medeni Durum Değişkeni	46
4.2.5. Mesleki Doyum ve Branş Değişkeni	47
4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....	47
4.4. Örgütsel Sinizm ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler	49
4.4.1. Örgütsel Sinizm ve Cinsiyet Değişkeni	49
4.4.2. Örgütsel Sinizm ve Medeni Durum Değişkeni	50
4.4.3. Örgütsel Sinizm ve Yaş Değişkeni	51
4.4.4. Örgütsel Sinizm ve Kıdem Yılı Değişkeni	51
4.4.5. Örgütsel Sinizm ve Branş Değişkeni	52
4.5. Mesleki Doyum ile Örgütsel Sinizm İlişkisi	52
5. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	54
5.1. Sonuç ve Tartışma	54
5.2. Öneriler	58
5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	58
5.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	58
KAYNAKÇA	60
EKLER.....	73
Ek 1. Veri Toplama Aracı.....	73
Ek 2. Gerekli İzinler	75

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Tanımları	21
Tablo 2. Araştırmanın Çalışma Evreni ve Değerlendirmeye Alınan Ölçek Sayısı	37
Tablo 3. Kullanılan Ölçeklerin Cronbach-Alpha Katsayıları	40
Tablo 4. Ölçeklerin Değerlendirilmesinde Kullanılacak Ölçütler	41
Tablo 5. Katılımcı Özellikleri	42
Tablo 6. Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri	43
Tablo 7. Öğretmenlerin İçsel Doyumları	44
Tablo 8. Öğretmenlerin Dışsal Doyum Düzeyleri	44
Tablo 9. Mesleki Doyum ve Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişki	45
Tablo 10. Mesleki Doyum ve Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki	45
Tablo 11. Mesleki Doyum ve Kıdem Yılı Arasındaki İlişki	46
Tablo 12. Mesleki Doyum ve Medeni Durum Arasındaki İlişki	46
Tablo 13. Mesleki Doyum ve Branş Değişkeni Arasındaki İlişki	47
Tablo 14. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri	47
Tablo 15. Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyuttaki Verileri	48
Tablo 16. Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyuttaki Verileri	48
Tablo 17. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyuttaki Verileri	49
Tablo 18. Örgütsel Sinizm ve Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişki	50
Tablo 19. Örgütsel Sinizm ve Medeni Durum Değişkeni Arasındaki İlişki	50
Tablo 20. Örgütsel Sinizm ve Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki	51
Tablo 21. Örgütsel Sinizm ve Kıdem Yılı Değişkeni Arasındaki İlişki	51
Tablo 22. Örgütsel Sinizm ve Branş Değişkeni Arasındaki İlişki	52
Tablo 23. Mesleki Doyum ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki	52

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın sırasıyla problem durumuna, amacına, önemine, varsayımlarına, sınırlılıklarına ve tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Sanayi inkılabı öncesinde toplumlar tarım toplumları olarak adlandırılabilir (Can, 2013). Bu toplumlarda çoğu yönetim etkinliği dini inançlar yoluyla sürdürülmekteydi. Ancak yıllar geçtikçe birçok yenilik ortaya çıkmıştır. Yirmi birinci asrın ilk beşte birinin bittiği bu günlerde her alanda yaşanan gelişmeler toplumu sarmakta ve değişime zorlamaktadır. Bu değişimden örgüt kavramı da gerekli payı almıştır ve artık inanç sistemleri yıllar geçtikçe yerini yönetim sistemlerine bırakmışlardır.

Günümüzdeki örgüt tanımlarına bakıldığında: TDK (2019a)'ye göre ortak bir amacı ya da eylemi gerçekleştirmek ereğiyle bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birliğe örgüt denilmektedir. Aşkun (1981)'a göre örgüt: Bir grup bireyin belirli bir ideal uğrunda, güçlerini birleştirerek gerektiğinde bu gücün içerisine fiziksel araçları da kattıkları, ilişkilerini ise belirli bir yönetim temeline dayandırdıkları ve bireylerin bu çerçevede düzenleme yaptıkları toplumsal sistemdir. Bursalıoğlu (2015)'na göre örgüt: üyeleri arasındaki ilişkilerin bir örgüsüdür ve örgüt üyelerin kurduğu bir koalisyon ağı olarak görülebilir. Güçlü (2003)'ye göre ise geniş anlamıyla örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda bireylerin çalışmalarının koordine edildiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır.

Fidan (2012)'a göre: Eğitim en genel anlamıyla insanları belli amaçlarına göre yetiştirme sürecidir bu süreçten geçen bireyin kişiliği farklılaşır; Bu farklılaşma eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerler yoluyla gerçekleşir. Eğitimin büyük çoğunluğunun okulda yapıldığı söylenebilir ancak tamamen okulda yapıldığı söylenemez. Buna göre okul şöyle tanımlanabilir: okuyup yazma öğretiminden başlayarak en yüksek düzeyde bilim ve sanat bilgisi vermeye değin çeşitli derecede toplu öğretimin yapıldığı, verildiği yer diyebiliriz. Eğitimin büyük çoğunluğunun

okullarda gerekleŖtiđi olgusundan yola çıkıp dŖşünecek olursak okulların devletler ve toplumların geliŖmesi açısından çok büyük bir payının olduğu söylenebilir. Bu önemin farkında olan devletler okullara yapılan yatırımları arttırmıŖ ve okulda yetiŖen bireylerin baŖarılarının nasıl artacağı yönünde eŖitli eğitim stratejileri geliŖtirmiŖlerdir. Bu stratejileri uygulayan kiŖiler olan öğretmenler eğitim için en önemli unsurlardan birisidir. Bu yüzden öğretmenlerin mesleklerini ne kadar iyi yapıp yapmadıkları eğitimin çıktılarını büyük lde etkileyecektir.

Öğretmenlerin mesleklerini icra ederken gösterdikleri performans büyük lde mesleki doyumlarına bağlıdır. İŖinde gösterdiği performansın karŖılıđını alabilen öğretmenler bu performansı her geçen gün arttırmak isteyeceklerdir. Ancak iŖinde yüksek bir performans daha doğrusu herhangi bir performans ve çaba gösterip karŖılıđını alamayan bir öğretmenin tekrardan bu performansı, çabayı göstermesi ve bunu devam ettirmesi çok zor olabilir. Sonuç olarak alıŖanların mesleki doyumları azaldıkça birçok sonuç ortaya çıkacaktır bunlardan bazıları alıŖanın örgüte karŖı davranıŖlarında alıŖtıđı kurumla dalga geçme, sevmeme ve nefret etme gibi sinik tutumlar kendini gösterecektir (Fitzgerald, 2002). Nihayetinde eğitim kurumlarındaki baŖarıyı etkileyen faktörlerden biri olan örgütsel sinizmin oluŖan bilgi birikimiyle beraber son yıllarda farkına varılmaya baŖlanmıŖtır ve bu süreçte kurumlar bu durumun neresinde olduklarını öğrenmek amacıyla örgütsel sinizmi derinlemesine incelemeye baŖlamıŖlardır (Turan, 2011; James, 2005).

Her kurumda olduğu gibi okullarda da öğretmenlerin bazılarının mesleki doyumlarının yüksek bazılarının ise dŖk olması normal bir durumdur. Bu durumun öğretmenin kurumuna karŖı duygu, dŖnce ve davranıŖlarına nasıl ve ne kadar etki ettiği merak konusudur. Bu açıdan araŖtırmanın problemi: Öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında nasıl ve ne derece bir iliŖki olduğunun tespit edilmesidir.

1.2. AraŖtırmanın Amacı ve Alt Amaçları

AraŖtırmanın amacı, Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki iliŖkinin belirlenmesidir. Ayrıca ğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek; yine öğretmenlerin demografik deđiŖkenlere bağlı olarak mesleki doyum düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki iliŖkiyi belirlemek de araŖtırmanın amaçlarından

birisidir. Bu amaçlara yönelik aşağıda belirtilen alt amaçlar oluşturulmuştur. Çalışmanın alt amaçları aşağıda belirtilen soru cümleleri ile ifade edilmiştir.

1. Öğretmenlerin mesleki doyumları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ve mesleki doyumun tüm alt boyutları: Cinsiyet, yaş, kıdem yılı, medeni durum, branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösteriyor mu?
3. Öğretmenlerin örgütsel sinizmleri ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel sızim düzeyleri ve örgütsel sinizmin tüm alt boyutları: Cinsiyet, yaş, kıdem yılı, medeni durum, branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösteriyor mu?
5. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel yapılanmalar insanlar tarafından insanlar için kurulan ve kendi içerisinde düzenli bir işleyişi bulunan sistemlerdir. Can (2013) örgütlerin varlık nedeninin insanlar ve insanların ihtiyaçlarını karşılamak olduğunu ayrıca bu ihtiyaçları karşılarken örgütlerin verimliliğini etkileyen en önemli parçanın ise yine insan olduğunu söylüyor. Bu açıdan bakıldığında günümüzün yönetim sistemlerinde örgütün başarısının ve başarısızlığının en önemli nedeninin insan sermayesinin ne şekilde kullanıldığına bağlı olduğu varsayılabilir (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Töremen ve Ersözlü (2010)' ye göre insan sermayesinin önemi şöyle açıklanabilir: Örgütlerde en önemli kaynak bireyin yaratıcı düşünme potansiyeli, tecrübesi, bilgi donanımı ve mesleki kabiliyetidir.

Eğitim bir ülkenin geleceğini etkileyen en önemli etkenlerden biridir. Bir ülkede verilen eğitim ne kadar iyi ise o ülkenin gelişmişliği ve sosyal huzuru da bununla doğru orantılı bir şekilde artmaktadır. Eğitimin yapıldığı yerlerden birisi okullardır. Kendi ülkemizi düşünürsek lisans eğitimini tamamlamış bir bireyin en az on altı yılının okullarda geçtiği bir gerçektir. Buna göre okulların insanların yaşamında önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır. Okullar da her örgütte olduğu gibi belirli bir teşkilat sistemine

ve yönetim sistemine sahiptirler. Diğer örgütlerdeki yönetim hayat veren bir süreçtir tanımını okullar için de yapabiliriz (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2013).

Okulların bu kadar önemli olduğu düşünülürse okullarda çalışan öğretmenlerden yenilikçi, motivasyonu yüksek ve verimli birer çalışan olmaları beklenilmektedir. Ancak günümüzde okul kurumlarında çalışan öğretmenlerin genellikle mesleki doyumlarının ve örgüt içerisindeki moral düzeylerinin çok düşük kaldığı gözlemlenmektedir (Bayrak Kök, 2010). Okullar için hayati öneme sahip bu gereklilikleri yerine getirmenin yolu okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarını arttırarak öğretmenlerin kendilerini ifade edebilecekleri, yaratıcı düşüncelerini korkmadan söyleyebilecekleri; hedefe ulaşmada kullanılacak kaynakları kolayca elde edebilecekleri bir ortam yaratmaktan geçmektedir (Çekmecelioğlu, 2007). Ayrıca bu durumların tersi geçerli olduğunda; mesleki doyumsuzluğunun yarattığı etkiler (stres, çalışanların uyumu, vb.) öğretmeni olumsuz etkilemekte ve bu da öğretmenin gösterdiği performansın düşmesine neden olmaktadır (Akşit, 2010). İşte tüm bunlar düşünüldüğü takdirde öğretmenlerin mesleki doyumları eğitime verilen önem arttırılarak artabilir ve okullarda gösterdikleri performansa bağlı olarak öğretmenden elde edilen verimde bir artış sağlanabilir.

Mesleki doyumunun yanında öğretmenin örgütsel sinizm düzeyi de okulda gösterdiği performansı etkilemektedir. Sinizm kavramı özellikle son zamanlarda ortaya çıkan kavramlardan birisidir. Çalışanların örgütlerine karşı öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, vb. negatif duygulara sahip olması şeklinde tanımlanan sinizm gerek çalışanlar gerekse kurumlar açısından birçok sorunu da beraberinde getirmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması öğretmenin inançlarında, duygularında ve davranışlarında örgütüne karşı kötü tutum geliştirmesine neden olmaktadır (Helvacı, 2013). Bir öğretmenin bu denli kötü tutular besleyerek geldiği kuruma ne katabilir? Örgütsel sinizmin nedenleri arasında; adaletsizlik algısı, psikolojik sözleşme ihlali, yöneticilere güvensizlik, liderlik yapmadaki eksiklikler, esnek olmayan çalışma saatleri, mobbing, yönetim tarzı, yanlış yönetilen değişim çabaları, rol çatışması, aşırı iş yükü, gibi olumsuzluklar yer almaktadır. (Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kutanis ve Çetinel, 2009). Sonuç olarak örgütsel sinizm de öğretmenin mesleki doyum kadar okulun başarısını ve çalışanların verimini etkilemektedir.

Bu çerçevede okullarda yapılan eğitim-öğretim faaliyetlerinin öğretmenler aracılığıyla verildiği düşünülürse bu eğitimin kalitesinde öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin ve kurumlarına karşı geliştirdikleri sinizmin bir etkisinin bulunduğu düşünülebilir. Çünkü mesleki doyum düzeyinin düşük olması işe geç gelme, devamsızlık, sık iş değiştirme, performans düşüklüğü gibi sonuçlara neden olmaktadır (Eğimli, 2009). Örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmen ise okulunu geliştirmeye yönelik çalışmada bulunmama, işlerin daha iyiye gideceğine inanmama, okulun geleceğine karamsar bakma vb. düşüncelere, duygulara kapılabilir ve okulun iyiliğine yönelik hiçbir davranışta bulunmayabilir (Kalağan, 2010).

Sonuç olarak bu çalışmada öğretmenin mesleki doyum düzeyi ile sinizm düzeyindeki arasındaki ilişkiyi buna ek olarak demografik değişkenlerle mesleki doyum düzeyi ve örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek hedeflenmiştir. Bu hedef okullarımızın geleceği için önem arz etmektedir.

1.4. Varsayımlar

1. Araştırmada katılımcıların ölçeklerdeki soruları içtenlikle ve dürüstlikle cevaplayacağı varsayılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan ölçeklerin ölçülmek istenen özellikle doğru ölçeceği varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılındaki verilerle sınırlıdır.
2. Araştırma Erciş ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerle sınırlıdır.
3. Araştırma kamuda çalışan öğretmenlerle sınırlıdır.
4. Örgütsel sinizm konusunda bazı okullarda görev yapan öğretmenler katılım sağlamamıştır.
5. Ölçeklerin geri dönmediği okullardan bazılarında öğretmenler örgütsel sinizm ölçeğindeki maddelerin yöneticileri tarafından görüleceğini düşünerek katılım sağlamamışlardır.
6. Bazı okullarda yöneticiler kaymakamlık izni olmasına rağmen ölçekleri öğretmenlerine bizzat kendileri uygulamak istemiş ve bunun sonucunda öğretmenler katılım sağlamamışlardır.

7. Araştırmanın yöntem kısmında bulunan Tablo 2’de 15 tane okuldaki öğretmenlerin araştırmaya katılım göstermediği görülmektedir. Bu durumun nedeni öğretmenlerin araştırmacıya ve araştırma etiğine güvenmemeleridir.

8. Öğretmenler sinizm konusunda görüşlerini açıklamaktan sakınılmaktadırlar.

1.6. Tanımlar

Meslek: Bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli maddi kazancı elde ettiği ve üzerinde uzmanlaştığı uğraş.

Öğretmen: Bu çalışmada ele alındığı anlamda devlet ortaokullarında kadrolu ve sözleşmeli olarak görev yapan eğitim-öğretim personelidir.

Ortaokul: İlköğretim ile lise arasında eğitim veren ve 5,6,7 ve 8. Sınıfları kapsayan okullar.

Kıdem Yılı: Bu çalışmada ele alındığı anlamda kıdem yılı öğretmenlerin araştırma yapılırken buldukları okullarda geçirdikleri süre olarak değerlendirilmiştir.

Branş: Bu çalışmada öğretmenlerin yükseköğretimde uzmanlığına ulaştıkları alan olarak ele alınmıştır.

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde literatürde var olan mesleki doyum ve örgütsel sinizm kavramlarına yer verilecektir. Ayrıca bu kavramların tarihsel gelişimine, boyutlarına ve kuramsal temellerine değinildikten sonra nedenleri ve sonuçları üzerinde durulacaktır.

2.1. Mesleki Doyum

Mesleki doyum kavramı ilk defa 1920'lerden itibaren incelenmeye başlanmış ancak mesleki doyum kavramının önemi 1940'larda anlaşılmaya başlanmıştır (Eğinli, 2009). Mesleki doyum çalışanların işini severek yapması, işinde gösterdikleri performansı, işin sürdürülebilirliğini ve işe bağlılığı arttıran önemli unsurlardan birisidir (Toker, 2007). Mesleki doyumun kazandırdığı işin sürdürülebilirliğini sağlamak için ise mesleki doyum da sürdürülebilir kılmak gerekiyor şöyle ki bir kurumun yöneticisi mesleki doyumunu ara sıra göz önüne alarak ve kontrol ederek devam ederse o kurumdaki mesleki doyum düzeyleri alt seviyelere iner (Çalışkan, 2005). Bu açıdan mesleki doyum üzerinde çalışmaların yoğunlaşması gayet normaldir ve bu yoğunlaşmanın daha sık yapılması gereklidir.

Mesleki doyum birçok araştırmacı tarafından farklı biçimlerde tanımlanan bir kavramdır. Bunun nedeni ise, çalışanın mesleğinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsurun var olması ve tanımlamalarında bu unsurlar çerçevesinde yapılmış olmasıdır denilebilir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Ertürk ve Keçecioglu (2012)'e göre mesleki doyum iki uçlu bir kavramdır ve bu uçların birisi çalışanın mesleğine karşı olan memnuniyetini diğer uç ise çalışanın mesleğine karşı olan memnuniyetsizliğini ifade eder. İşinden doyum duyan çalışanların mesleki doyumlarının yüksek diğerlerinin ise düşük olması beklenir.

Aksu, Acuner ve Tabak (2002)'e göre mesleki doyum: Bir çalışanın mesleğini ve mesleki yaşamını bir bütün olarak değerlendirmesi sonucunda oluşan tatmin ya da olumlu duygusal durumdur.

Özdemir (2006)'e göre mesleki doyum çalışanların mesleklerine karşı duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğu ifade eder. İşe karşı oluşan olumlu duygular mesleki doyum; olumsuz duygular ise mesleki doyumсуuzluğu ifade eder.

Locke (1976) mesleki doyumunu çalışanın mesleği veya mesleki yaşantılarını değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu ve pozitif duygular olarak ifade etmiştir (akt: Arslan, 2016).

Keser (2005)'e göre, mesleki doyum çalışanın işine karşı hissettiği memnuniyet veya memnuniyetsizlik ile mesleğin kendine özgü özelliklerinin çalışanların ihtiyaçlarıyla kesiştiği anda ortaya çıkan olumlu duygulardır.

Tanımlara bakıldığında mesleki doyum genel olarak iki taraflı değerlendirilmiştir. Sonuç olarak mesleki doyum çalışanların çalıştıkları işlerden elde ettikleri hoşnutluk ve tatmin sonucunda ortaya çıkan olumlu duygulardır. Bunun tersini düşünecek olursak çalışanların mesleklerinden veya mesleki hayatlarından elde ettikleri hoşnutsuzluk ve tatminsizlik sonucunda ise çalışanlarda mesleki doyumsuzluk oluşması olasıdır.

2.1.1. Mesleki Doyum Kuramları

Mesleki doyum kuramları mesleki doyumun belirleyicisi olan kavramlardan bir veya daha fazlasını ele alarak çalışanlarda mesleki doyum ya da doyumsuzluk yaratan etkenleri belirlemek üzere ortaya atılmışlardır. Kuramlardan her birisi çalışanların doyum düzeylerini belirlemeye çalışırken aynı zamanda yöneticilerin de geliştirmesi ve değiştirmesi gereken değişkenleri ele almaktadır (Büber, 2017). Mesleki doyum kuramları kapsam ve süreç kuramları olarak iki başlık altında toplayabiliriz.

Mesleki doyumunu oluşturan motivasyon kuramlarının ilki kapsam kuramlarıdır. Kapsam kuramları; (a) Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, (b) Herzberg'in Çift Etmen Kuramı, (c) Alderfer'in ERG Kuramı ve (d) McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı olmak üzere dört adet kuramdan oluşmaktadır (Polat, 2018).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi: Motivasyon konusunu ilk defa inceleyen bilim adamlarının başında Abraham Maslow gelmektedir. 1943 yılında yayınladığı bir makalede insan ihtiyaçlarını beş kategoriye ayırarak insan ihtiyaçlarını hiyerarşik bir sıraya koymuştur.

Bu hiyerarşik sırada bireylerin en alttaki ihtiyaçtan başlayarak her sıradaki ihtiyacı karşılandığında bir üst sıradaki ihtiyaca geçeceklerini belirtmiştir (Aktan, 1999). Maslow'un belirttiği beş kategori ve hiyerarşik sıralaması: Fizyolojik ihtiyaçlar,

Güvenlik ihtiyaçları, Sevgi-Ait Olma ihtiyaçları, Saygı ihtiyacı, Kendini Gerçekleştirme şeklindedir (Maslow, 1943). Hiyerarşik sıraya konulan ihtiyaçların tanımlarına bakacak olursak (Şolt, 2018; Uysal ve Kayhan, 2018):

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: Nefes alma, yemek yeme, uyku, dinlenme, vb.
2. Güvenlik İhtiyaçları: Barınma, sağlık, gelecek garantisi, vb.
3. Sevgi-Ait Olma İhtiyacı: Sevme, sevilme, ait olma duygusu, vb.
4. Saygı İhtiyacı: Kendisine saygınlık, kendisine güven, vb.
5. Kendini Gerçekleştirme: İdeallerinde yer alan tüm şeylerin tamamlanması.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını mesleki doyumla ilişkilendirecek olursak: Örgüt içerisinde bulunan bireylerin ihtiyaçlarının tespit edilip yöneticinin, bireylere buna yönelik yaklaşımı bireyin motivasyonunu arttıracaktır ve bu sayede çalışanın mesleki doyumunu yükselecektir.

Herzberg'in Çift Etmen Kuramı: Herzberg iki boyuttan oluşan bir motivasyon kuramı geliştirmiştir. Bu iki boyut: Hijyen faktörleri ve güdüleyicilerdir (Kurt, 2005). Herzberg geliştirdiği kuramda çalışanları motive eden ve etmeyen faktörlerin farklı durumlar olduğunu tespit etmiştir.

İlk paragrafta belirtmiş olduğumuz iki boyut bu faktörlerin kapsamını oluşturmaktadır. Buna göre motivasyon konusunda birbirinden farklı hareket eden bu iki boyuttan motivasyonu ve mesleki doyumunu arttıran faktörlere güdüleyici faktörler; motivasyonu ve mesleki doyumunu azaltan faktörlere ise hijyen faktörleri denilmektedir (Karapınar, 2008). Herzberg'e göre çalışanın mesleki doyumunun sağlanması için iki boyutun da örgütte var olması gerekmektedir çünkü hijyen faktörleri motivasyon ve mesleki doyum için zemin hazırlamaktadırlar (Alkış, 2008).

Herzberg'in kuramında yer alan güdüleyicilerin; başarı, tanınma, sorumluluk alma, yükselme olanağı ve işin kendisinin olduğu görülmektedir. Hijyen faktörlerini ise yönetim, teknik denetim, kişilerarası ilişkiler, maaş, statü ve iş güvenliği oluşturmaktadır. Herzberg'in teorisinde son olarak şunu vurgulamak gerekmektedir: Hijyen faktörlerinin yokluğu ya da azlığı mesleki doyumsuzluğa neden olmaktadır. Güdüleyicilerin varlığı ve çokluğu ise çalışanlarda mesleki doyumun artmasını sağlamaktadır.

Alderfer'in ERG Kuramı: Alderfer'in ERG kuramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının daha basitleştirilmiş halidir diyebiliriz. Genel olarak kuram içerisindeki ilke Maslow ile aynıdır. İhtiyaçlar en alttan başlanarak karşılanır ve ihtiyaçları karşılanmaya üste doğru devam edilir. Ancak Alderfer'in kuramında Maslow'unki kadar kesin bir sıra ve kesin bir ayırım yoktur. İhtiyaçlar belirli bir sıra izlemeden ortaya çıkabilir ve zaman zaman yer değiştirebilirler (Torun, 2007).

Alderfer'e göre ihtiyaçlar, üçe ayrılmıştır (Önen ve Kanayran, 2015):

1. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları gibi var olan ihtiyaçlar,
2. Bir arada bulunma ve sosyal ilişki içinde olma ihtiyacı,
3. Bireyin kendi kendisini geliştirmesi ihtiyacı.

McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı: McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı, Henry Murray'ın 1938 yılında ortaya attığı ve insan davranışlarının nedenini oluşturduğunu ifade ettiği 20'nin üzerindeki bir dizi ihtiyaçtan başarı, güç ve ilişki kurma ihtiyaçlarını içeren kuramdır (Özer ve Topaloğlu, 2008).

1. Başarı İhtiyacı: Çalışanın bir görevi veya işi başarmak istemesi ve bu sayede motive olmasını ifade eder.

2. Güç İhtiyacı: Çalışanın güç kazanmak istemesi; altında çalışan astlara, emir verebileceği ve görev dağıtabileceği bir pozisyonda olduğunda motive olacağını ifade eder.

3. İlişki Kurma İhtiyacı: Çalışan mesleğini icra ederken sosyal bir yapının içerisinde sıcak dostluklar kurmak isteyecektir ve bu örgüt ortamı sayesinde motive olacaktır.

McClelland'ı kuramını mesleki doyum açısından düşünecek olursak: Çalışana hangi ihtiyacı varsa onun dahilinde bir iş verilmesi çalışanın motivasyonunu arttıracaktır bundan dolayı çalışanın mesleki doyumunu yükselecektir.

Motivasyon kuramlarını kapsayan ikinci başlık süreç kuramlarıdır. Süreç kuramları genel anlamda herhangi bir davranışın nasıl başladığını, nasıl yönlendirildiğine ve nasıl sürdürüldüğünü açıklamaktadır (Önen ve Kanayran, 2015). Süreç kuramlarına göre ihtiyaçlar çalışanları motive eden faktörlerden sadece bir tanesidir buna ek olarak pek çok dışsal faktör çalışanın motivasyonunda rol oynamaktadır (Erdem, 1998). Süreç kuramları: (a) Şartlandırma ve Pekiştirme Kuramı,

(b) Eşitlik Kuramı, (c) Beklenti Kuramı, (d) Geliştirilmiş Beklenti Kuramı ve (e) Amaç Kuramı olmak üzere beş tane kuramdan oluşmaktadır.

Şartlandırma ve Pekiştirme Kuramı: Pekiştirme kuramı belirli bir davranış ile o davranışın sonuçlarına odaklanır. Pekiştirme kuramında çalışanların iş başındaki davranışlarının anında verilecek pekiştireçler veya cezalar ile düzeltilmesi, sonlandırılması veya daha fazla yapılması sağlanmaya çalışılır (Özer vd., 2017).

Eşitlik Kuramı: Adams (1965) tarafından geliştirilen bu kurama göre: çalışanlar işten aldıklarını (ücret, zam, tanınma, vb) ve işe verdiklerini (gayret, eğitim, deneyim, vb.) karşılaştırır ve bu karşılaştırma sonucunda çalışanlarda bir algı oluşur; ve bu oluşan algısını kendisine benzer işlerde çalışan diğer bireylerle karşılaştırır eğer ki ortada bir denge durumu varsa çalışan için herhangi bir sorun yoktur ancak aleyhine veya lehine bir dengesizlik varsa bu durum mesleki doyumu etkileyecektir bu olaya eşitlik gerginliği denir (Ünal ve Gülmez, 2017).

Adams'ın eşitlik kuramında bahsedilen eşitlik durumu bozulduğunda eşitlik gerginliği ortaya çıkmaktadır. Buna göre yöneticiler eşitsizlik yaratabilecek durumlardan kaçınmalıdır çünkü eşitliğin bozulduğu durumlarda çalışanın motivasyonu düşecektir ve bu da mesleki doyuma etki edecektir.

Beklenti Kuramı: Beklenti Kuramı Victor Vroom tarafından geliştirilmiş bir kuramdır. Beklenti kuramında çalışanın motivasyonunu belirleyen iki tane faktör vardır: Valens ve beklenti. Bu kurama göre çalışanın motivasyonu bir olayı arzulama derecesi (Valens) ile beklentisi arasındaki dengeye bağlıdır (Aktaş ve Şimşek, 2015). Beklenti kuramının üçüncü faktörü ise araçsallıktır. Araçsallık çalışanın gösterdiği performansın ve verimliliğin belli sonuçlara ulaşması olarak tanımlanmaktadır (Torun, 2007).

Beklenti Kuramındaki faktörleri açıklayacak olursak (Özer vd., 2017):

1. Değerlik (Valens): Bireyin ödülünü arzulama seviyesini ifade eder.
2. Beklenti: Bireyin belirli davranışlarının sonucunda belirli sonuçlara ulaşacağına olan inancını ifade eder.
3. Araçsallık (Yararlılık): Çalışan belirli bir performans gösterdiğinde ödüllendirilir. Bu ödüllendirme birinci kademe ödüllendirme (zam gibi) olarak düşünülürse birinci kademe ödüllendirmeler, ikinci kademe ödüller (terfi ve sonucundaki itibar) için araç olabilir. Araçsallık bu yoldaki ilişkiyi ifade etmektedir.

Beklenti Kuramına göre çalışanların motivasyonlarının nasıl belirleneceğini örnek göstererek anlatacak olursak: Çalışana üç adet soru sorulur. 1- (Beklenti) Ben bu işi yapabilecek kapasiteye sahip miyim?, (Araçsallık) Ödüllendirilecek miyim?, 3- (Ödül) Alacağım ödül ne kadar değerli?. Çalışan bu sorulara ne derecede olumlu cevap verebilirse motivasyonu ve mesleki doyumunu o derece yüksek olacaktır (Ünal ve Gülmez, 2017).

Geliştirilmiş Beklenti Kuramı: Lawler ve Porter, Vroom'un beklenti kuramına tutumsal değişkenleri de eklemiştirler bunun sonucunda da Lawler ve Porter çalışanın sadece performansının iş için yeterli olmadığını bireyin yeteneğinin ve kapasitesinin de işi yapmaya yetecek düzeyde olması gerektiğini belirtmişlerdir (Öztürk ve İlman, 2015). Buna göre Vroom'un Beklenti Kuramına ek olarak Lawler ve Porter'in Beklenti Kuramında çalışanın dışında ortaya çıkan dışsal faktörlerden yetenek, teknolojik sınırlamalar ve eğitim seviyesi gibi faktörler de mativosyonu etkileyen faktörlere dahil edilmiştir (Kurt, 2013).

Amaç Kuramı: Amaç kuramı Edwin Locke tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre bireylerin belirlediği amaçlar onların motivasyon derecesini de belirleyecektir (Tütüncü ve Küçükusta, 2008). Amaç kuramına göre çalışanın amaçları ne kadar büyükse motivasyonu da o kadar yüksek olacaktır (Writgh & Kacmar, 1995). Çalışanın amaçlarını belirleyip bunu motivasyonuna yansıtması için belirli şartlar vardır (Önen ve Tüzün, 2005) :

1. Çalışan amacına bağlı olmalıdır ve bu amacı kabullenmelidir.
2. Çalışana amacına giderken uyguladığı tekniklerin doğruluğu ve yanlışlığı hakkında dönüt verilmelidir.
3. Kurama göre amaç ne kadar büyük olursa motivasyon o kadar yüksek olacaktır ancak çalışanın belirlediği ya da ona verilen amaç çalışanın kapasitesinin üzerine çıkmamalıdır.

2.1.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Mesleki doyumunu etkileyen faktörler; (a) bireysel ve (b) örgütsel faktörler olarak ifade edilmektedir (Koruklu vd, 2013). Bireysel faktörler bireyden bireye değişen ve bu değişimin bireylerin farklı ölçütlerinden kaynaklanır. Örgütsel faktörler ise örgütün kendi işleyişinden kaynaklanan faktörlerden oluşur.

Bireysel Faktörler: Çalışanların doyumunu etkilen faktörler bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir. Çalışanlar aynı olaylardan veya durumlardan farklı ölçülerde etkilenmekte ya da etkilenmemektedirler. Bu nedenle mesleki doyum veya doyumsuzluk bireysel farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Özkalp, 2001 akt.: Köroğlu, 2011). Bu nedenle farklı bireysel özelliklere sahip çalışanların mesleklerinden aldıkları doyumlar da farklı olmaktadır (Akıncı, 2002). Bireysel faktörler: meslek ortamından beklentiler, yaş, cinsiyet, sosyo-kültürel çevre, kişilik, genel yaşam görüşleri, görev türü, medeni durum, eğitim düzeyi ve hizmet yılı olarak sıralanabilir (Başaran, 2000). Bireysel faktörlerden sadece araştırmada kullanılacak olanlar alt başlıklar halinde ele alınacaktır.

Yaş bireysel faktörlerden mesleki doyumunu ile en çok alakalı olan unsurlardandır. Yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar üç ana görüşte toplanmıştır (DeMato, 2001). Bu üç ana görüşü sıralayacak ve açıklayacak olursak:

Birinci görüşe göre mesleki doyumun kariyer bağlamında açıklamasını yapmak için U modeli kullanılır. Bu modele göre genç çalışanlar ilk başlarda yüksek mesleki doyumunu ile işe başlamışlardır birkaç yıl içinde mesleki doyumları düşüşe uğramıştır ilerleyen yaşlarda ise mesleki doyum ile çalışanların yaşı doğru orantılı olarak artmıştır. İkinci görüş ise mesleki doyumun ile beraber arttığını savunmuştur. Üçüncü görüş ise yaş ve mesleki doyumun belirli bir yaşa kadar doğrusal bir şekilde arttığını daha sonra ise düşüşe geçtiğini savunmaktadır.

Türkiye’de öğretmenlere yönelik yapılan mesleki doyum çalışmalarına bakıldığında Ordu (2016), Karadağ, Başaran ve Korkmaz (2009), Karademir (2016), Seyhan (2015) ve Şahin (2009)’un yaptığı araştırmalarda öğretmenlerin yaş değişkenine göre mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Mesleki doyumunu etkileyen değişkenlerden birisi de cinsiyettir. Cinsiyet mesleğin ve çalışma ortamının değerlendirilmesinde çalışanların farklı bakış açılarıyla doyum kavramlarını algılamalarına neden olabilir. Brush, Moch ve Pooyan (1987), cinsiyet değişkeninin örgüt yapısı ile etkileşerek mesleki doyumun artmasına ya da azalmasına neden olduğunu söyler.

Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre, özel sektörde kamusal sektörde sağladıklarından daha fazla doyum sağladıklarını belirtirler (akt.: Sun, 2002). Ancak mesleki doyum ile ilgili çalışmalar incelendiğinde farklılaşmanın oluşabileceği tezini savunan verilerin yanında eğer kadın ve erkeklere çalışma hayatında eşit koşullarda çalışma olanakları sunulduğu takdirde anlamlı farklılaşmanın görülmeyeceğini de belirten araştırmalar söz konusudur (Aşık, 2010).

Türkiye’de öğretmenlere yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşamamış olduğu görülmektedir (Yelboğa, 2007). Örnek verecek olursak: Ertürk ve Keçecioğlu (2012), Karaköse ve Kocabaş (2006), Yüksel ve Yüksel (2014) ve Büyükgöze ve Özdemir (2017)’nin öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulamamışlardır. Duma ve Çiçek (2018)’in yaptığı araştırmada ise kadınların mesleki doyumlarının erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tüm bu sonuçlara bakılarak tekrar şunları söylemek lazımdır: Cinsiyet mesleki doyumunu etkilemektedir ancak kadın ve erkek çalışanların eşit olanaklara sahip olduğu meslek gruplarında (öğretmenlik) araştırmaların büyük çoğunluğunda anlamlı farklılaşma oluşmadığı görünmektedir ancak burada önemli olan nokta Türkiye’deki okullarda kadın ve erkek çalışanlara eşit ya da benzer olanaklar sunulduğudur. Fakat belirtildiği gibi erkek çalışanların özel sektörde kadın çalışanlara oranla daha fazla olmasının nedeni erkeklerin özel sektörde daha yüksek kademelerde görev yapması olabilir.

Literatürde evlilik ve mesleki doyum arasında anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu çalışanın evliliğinden aldığı doyumun mesleki doyumunu etkilediği belirtilmektedir (Köroğlu, 2011). Bunun nedeni için bir açıklama yapılacak olunursa bireyin evlendiğinde hayatının önceki dönemine göre daha düzenli hale gelmesi dolayısıyla iş hayatında da düzen büyük önem taşımaya başlar. Bunun sonucu olarak da evli çalışanların mesleki doyumları artabilir.

Günaydın (2008)’a göre medeni durumun mesleki doyumunu üzerinde etkisini inceleyen çalışmalara bakılınca evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı, bu nedenle de evliliğin mesleki doyumunu arttırdığı belirtilmektedir.

Son olarak Hizmet yılı faktörüne bakacak olursak bazı çalışmalar çalışanların tecrübeleriyle mesleki doyumlarının doğru orantılı olduğunu göstermektedir (Sevimli ve

İşcan, 2005). Doğru orantıyı açıklayacak olursak çalışanların meslekteki yılları ilerledikçe mesleki doyumlarının da yükseldiğini söylemek mümkündür. Yapılan araştırmaların da çoğunda mesleki doyumun meslekteki yıl ile beraber arttığı görülmüş ancak bazı çalışmalarda hizmet süresi ile mesleki doyum arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Günaydın, 2008).

Örgütsel Faktörler: Örgütsel faktörler çalışanların mesleki doyumlarına en az bireysel nedenler kadar etki edebilmektedir. Örgütsel faktörlerin diğer isminden bahsetmek gerekirse literatürde iş ve iş ortamına bağlı faktörler olarak da ele alınmıştır. İsminden de anlaşılacağı gibi örgütsel faktörden bireyden farklı olarak bireyin yapısıyla değil örgütün yapısıyla ilgilidir. Bu faktörleri: işin yapısı, fiziki koşullar, terfi, maaş, meslektaşlarla olan iletişim, liderlik ve yapılan mesleğin zorluğu olarak sıralayabiliriz (Kılıç, 2011).

Birinci bölümde yapılan tanımlara bakıldığında doyum için doymak eylemi ve bireyin yapmak istedikleriyle yaptıklarının uyuşması şeklinde bir tanım yapılmıştır. Buradan hareketle doyum için sentez bir tanım ortaya çıkarılabilir: Kişinin yapmak istediklerini tam olarak gerçekleştirerek zihnini doyurması eylemidir diyebiliriz. Bu açıdan işin yapısı önemli bir yer tutmaktadır.

Doyum kavramını meslek için düşünürsek çalışan bireyin mesleğinde yapmak istediklerini yaparak doyuma ulaşacağı fikrine varırız. Ayrıca bunun yanında kişinin mesleğini severek yapmasının mesleki doyum ve verimliliği olumlu yönde geliştireceğini söyleyebiliriz. Bazı meslekler bu açıdan çalışanlarına yaratıcılık, esneklik veya başarı hissi vermeyebilir burada çalışanın mesleğinden doyum duyması mümkün değildir. Ancak bir çalışanın yeteneği ve ilgisi mesleğine uygunsa bu çalışanın mesleğinden doyum duyacağını söyleyebiliriz.

İşin yapısından dolayı oluşan nedenlerden birisi de mesleğin niteliğidir. Mesleğin zor, insanı sıkan, tekdüze vb. olması çalışanın mesleki doyumunun düşmesine neden olacaktır; mesleklerini ilginç bulan çalışanların diğerlerine göre mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Büber, 2017).

Fiziki koşullardan olan çalışılan ortamın temizliği, aydınlığı, fiziksel yeterliliği, materyal sayısı, çalışma saatleri, sıcaklığı vb. durumlar çalışanlar üzerinde oldukça etkilidir (Bil, 2012). Öğretmenler de ise fiziki koşullar diğer meslek gruplarından bir

derece daha daha önemli olabilir çünkü öğretmenler okulda geçirdikleri zamanın çoğunu sınıflarında geçirmektedirler.

Bir öğretmenin sınıfının sobalı-kaloriferli, akıllı tahtalı-kara tahtalı, küçüklüğü-büyüklüğü veya öğretmenin okulunun öğretmenler odasının varlığı-yokluğu, okuldaki teknolojik imkânların azlığı-fazlalığı, laboratuvar varlığı-yokluğu, spor alanlarının varlığı-yokluğu, çalıştığı kurumun evine yakınlığı-uzaklığı gibi faktörler öğretmenlerin mesleki doyumunu ciddi derecede etkileyebilir bunun sonucunda da öğretmenlerin verimliliği etkilenir.

Yapılan çalışmaların sonuçlarında fiziki koşullar çalışanlardan tarafından bir sıralama yapıldığında son sırada yer almaktadır çünkü fiziki koşullara gelmeden önce birçok konu çalışanlar için daha çok önem arz etmektedir (Akıncı, 2001). Bu yüzden kurumda çalışanın diğer meslektaşlarıyla ilişkileri iyi olmazsa, maaşı yüksek olmazsa, çalışanın fikirlerine önem verilmezse ve terfi olanağı olmazsa; fiziki koşulların mükemmel olması çalışan için herhangi bir anlam ifade etmez çalışan hiçbir zaman doyum duymayacaktır ya da doyumsuzluğu azalmayacaktır (Akıncı, 2006).

Terfi olanakları ve ödül faktörleri çalışanın motivasyonu açısından çok önemlidir. Terfi çalışanın daha yüksek düzeydeki bir konuma getirilmesi ve bundan dolayı maaşının artmasını ifade eder; bu da çalışanın daha çok sorumluluk almasını ve yetkilerinin artmasını ifade eder (Özdemir, 2006). Bu da çalışanları güdüleyici bir unsur olarak motivasyonlarını arttıracaktır.

Motivasyonu artan çalışanların ise verimliliği yükselir bu da direkt olarak mesleki doyum düzeyine olumlu bir katkı yapar. Çünkü bireyleri çalışmaya yönelten en büyük etken kendisinin ve ailesinin yaşamını idame ettirecek bir ücrettir (Eyigün, 2015). Ancak öğretmenler de adalet duygusu ağır basmaktadır; verilen ödül ve terfilerin adil bir şekilde gerçekleştirilmesi öğretmenlerin mesleki doyumlarında büyük bir önem taşır (Bil, 2018).

Mesleki doyuma etki eden örgütsel faktörler içerisinde çalışanların örgüt içindeki iletişim algısının büyük bir rolü olduğu görülmektedir. Yönetim bilimine göre iletişim çalışanların birbirlerine bilgi ve talimat iletmeleri ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır (Sun, 2002).

Ünler, Kılıç ve Çıray'ın 2014 yılında yaptığı çalışmada örgüt içindeki olumlu iletişim ikliminin, çalışanların mesleki doyumunu arttırdığı ve buna yönelik olarak çalışanların verimliliğinin yükseldiği; işten ayrılma niyetlerinde düşüş yaşandığı sonucuna varılmıştır. Buna ek olarak yurt içinde ve yurt dışında yapılan diğer çalışmalarda da iletişim ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır (Gülner, 2009).

Liderlik stili çalışanların mesleki doyumunu için önemli unsurlardan bir diğeridir. Mesleki doyum ve liderlik stili üzerine yapılan çalışmalarda otoriter liderlik davranışlarının çalışanların mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkilediği; diğer taraftan demokratik, katılımcı ve destekleyici liderlik stillerinin çalışanların mesleki doyumlarını olumlu yönde etkilediği bulgularına rastlanmıştır (Yousef, 2000; Awamleh, vd., 2005).

2.1.3. Mesleki Doyumun ve Doyumsuzluğun Sonuçları

Çalışanların mesleki doyum düzeylerinin yüksek olması aşağıda belirtilen sonuçlara yol açacaktır:

1. Bireyler mevcut bilgi ve yeteneklerini kullanıyorsa ve mesleki doyumları yüksekse daha verimli çalışacaklardır (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

2. Mesleklerinden memnun olan çalışanlar kendilerini çalıştıkları örgütün bir parçası olarak hissetmektedirler ve bu durumda kendilerine daha fazla güvenip daha yenilikçi, üretken, örgütüne bağlı, vb. olma eğilimi gösterirler (Büber, 2017)

3. İş yavaşlatma, bölüm veya gruplar arası dengenin bozulması şeklinde görülebilecek bazı aksamalar yok olacaktır (Aşık, 2010).

4. Meslek hayatında, idealindeki mesleği yapan, genel ihtiyaçlarını karşılayabilecek maaşı alan, istediği olanaklara sahip olan çalışanlar maddi ve manevi doyumunu sağladığı için, huzurlu ve mutlu olmaktadır (Aydın, 2017).

5. Mesleki doyum çalışanların moral düzeyleri yükseltir ve bunun yanında örgütteki devamsızlık ve personel devir hızını düşürür bu durumda örgütteki maliyet azalır (Karakuş, 2011).

Mesleki doyumsuzluk ise çalışanın mesleğinden veya mesleki yaşantısından memnun olmaması ve bunu duygusal bir durum olarak algılamasıdır (Deliönü ve Garipağaoğlu, 2015). Mesleki doyumsuzluk yaşayan bireyler mesleki doyum yaşan

bireylerin verdiği tepkilerin tam tersi tepkiler verebilir. Bunun yanında mesleki doyumsuzluğa sahip olan çalışanların verdikleri tepkiler dört ana türde tepkiler olarak genellenebilir (Yaşın, 2013):

Çıkış: İş yerinde mesleki doyumsuzluk yaşayan personel işi bırakmayı ya da başka kurumlarda çalışmayı tercih edebilir.

Konuşma: Çalışan sorunlarla alakalı olarak yapıcı çözümler üretmek amacıyla ilgili kişilerle sorunlarını konuşurlar ve sorunlarına çözüm ararlar.

Bağlılık: Bu durumda yer alan çalışanlar sorunlarını görmezden gelerek şartların veya durumun iyileşmesini beklerler. Bu bekleyiş süresince çalışan kendisini “iyi bir çalışan” olarak görür.

Yokmuş gibi davranma: Çalışan bu durumda ise sorunları görmezden gelir ve durumu iyileştirmek yerine kötüleşmesini sağlamak için elinden geleni yapar. Bu duruma örnek olarak: işe geç gelme, görevleri tam olarak yapmama veya zamanında bitirmeme gibi tepkiler gösterilebilir.

Mesleki doyum ve doyumsuzluk örgüt için verimlilik açısından büyük bir önem arz etmektedir. Örgütün çalışanlarının mesleki doyum düzeylerinin yüksek olması: Örgütün geleceğine ait olumlu yordamalara ve yüksek verimliliğe işaret etmektedir. Bunun yanında mesleki doyum düzeyi düşük olan çalışanlara sahip olan örgütlerin geleceklerinde; huzursuzluk, mutsuzluk, düşük verimlilik, hızlı personel değişimleri, devamsızlıklar, işten ayrılmalar ve bunlar gibi birçok durum yer alacaktır.

2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm başlığı altında öncelikle sinizm kavramı ve kökeni sonrasında örgütsel sinizm kavramı, kuramsal temelleri, türleri, boyutları, nedenleri ve sonuçları ile ilgili literatürde var olan kavramsal bilgilere değinilecektir.

Sinizm köken olarak antik Yunan dönemine ait felsefi bir düşüncedir. Ahlaki değerleri ve kuralları reddeden bu düşüncede doğal yaşamın önemine vurgu yapılır. M.Ö. 500’lü yıllarda ortaya çıktığı varsayılan bu düşüncenin en önemli iki temsilcisi Sinoplu Diyojen ve Sokratesin öğrencisi Antisthenes’tir (Mantare ve Martinsuo, 2001). Bu düşüncüyü daha iyi anlayabilmek veya tanımını netleştirmek için şu örneği vermek doğru olabilir. Diyojen’e gün aydınlığında neden elinde bir fener ile dolaştığı

sorulduğunda “Dürüst bir insan arıyorum yanıtını vermiştir.” Bu olay insanların gerçek yaşamlarında dürüst olmadıkları yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını ironik olarak tanımlamaktadır (Erdost, vd., 2007). Sinizm kelimesi TDK sözlüğünde: İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm (TDK, 2019b) anlamlarına gelmektedir.

Bireylerin sadece kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiğine inanan ve buna bağlı olarak herkesi çıkarıcı kabul eden bireylere “sinik” denilmektedir. Bunu açıklamaya çalışan düşünce ise sinizmdir. (Karacaoğlu ve İnce, 2013). Sinizm; umutsuzluk, hayal kırıklığı ve hüsrana bağlı karakterize olmuş bir tutumdur (James, 2005). Sinizm; kendisine yüklenen anlamları kuşkuçuluk, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik vb. olumsuz kelimelerle ifade etmektedir. Tüm bunlar da bireyleri; kusur bulan, müşkülpesent, eleştirici insan şekline bürümektedir (Eaton, 2000; akt: Tınaztepe, 2012).

Sinik bireylerin özellikleri şu şekilde sıralanabilir (akt: Kalağan, 2009):

1. Karakter bağımsızlığını, maddiyattan uzak durma ve kendi kendine yeterli olmayı kendileri için en iyi durum olarak benimsemişlerdir. Sinik bireyler için bu durum oldukça normaldir çünkü bu tip bireyler kendi yaşantılarının doğal olması gerektiğini savunurlar. Bunun için de birey dışarıdan gelecek müdahaleleri reddeder ve maddi ya da manevi olarak kendi kendine bir hayatı tercih eder.

2. Mutluluğa ulaşmada erdemi tek başına yeterli bulmazlar. Sinik bireylerin bu özelliği onların bakış açısından düşünüldüğünde: Bireyin mutlu olması için erdem yeterli değildir çünkü doğallık ve serbestlik de mutluluk için oldukça önemli olabilir.

3. İnsanı mutlu yapan erdemi bilgide ve bilgelikte bulmaktadırlar bu yüzden hayatta haz karşısında kayıtsız kalarak ve hazdan kaçınarak mutluluğa ulaşabileceklerine inanmaktadırlar. Sinik bireyler kendi felsefeleri gereği topluma ve diğer insanlara düşman olmuşlardır. Bu yüzden ki insanı mutlu yapan değerler manevi değerlerdir bunlar da bilgi ve bilgeliktir. Sonuç olarak sinik bireyler dışarıdan gelecek manevi desteği bunun yanında maddi değerlerden gelecek mutluluk ve hazzı reddeder.

4. Hiçbir olay ve durum karşısında kaygılanmazlar ve bunlara aldırış etmezler. Yine sinik bireylerin olay ve durumlara yaklaşımları kullandıkları hayat felsefesiyle alakalıdır. Bir olay ya da durum karşısında kaygılandıkları ve bu olay ya da durumu kendileri için dert olarak gördüklerinde doğallıklarının bozulacağını; bu yüzden de mutluluklarının kaybolacağını düşündükleri için olay ve durumlara bu tip kaygısız tepkiler veriyor olabilirler.

5. Bilgiyi küçümserler daha doğrusu ahlaki bir amaç taşımayan ya da ahlak kavramını gözetmeyen bilimi ve bilimsel bilgiyi küçümserler. Bu maddede bahsedilen ahlakın insana dışarıdan müdahale olamadan (din, yönetim, yasa, kanun vb.) insanın doğası gereği kendisinde doğuştan var olan muhakeme yeteneğiyle gelen ahlak olabilir. Bu yönden bakıldığında insan bilim yaparken ya da bilgi üretirken kendi doğasında var olan ahlakı yok sayıp hareket ediyorsa bu durum sinikler için küçümsenecek bir durum olabilir.

6. Kendi benimsedikleri ahlakın önündeki en büyük engelin insan doğasına karşı olan yönetim sistemleri ve insanın mutluluğunu engelleyen geleneksel kültür olduğunu savunurlar. Önceki maddede bahsedildiği üzere sinikler için insanın doğasında var olan bir ahlak ve bu doğanın dışındaki bir ahlak vardır. İnsan doğasının dışındaki ahlak sinikler için daha çok yönetim sistemleri ve geleneksel kültür normlarıdır.

7. Bencildirler. Sinikler önceki maddelerde bahsettiğimiz dışarıdan gelen her türlü maddi ve manevi desteği reddetmenin yanında dışarıya verilecek destekleri de reddeder. Bu durum siniklerin bencil olmalarının bir sağlam duruş resmi olabilir.

8. Doğaya dönmek ve doğal yaşamak isterler. Bu madde ise sinik bireylerin tüm özelliklerinin sonucu olarak ortaya çıkmıştır diyebiliriz. Çünkü tüm maddelerde doğallığı savunan mekanizmalar geliştirdikleri görülmektedir.

Örgütsel sinizm kavramı Türkiye’de son zamanlarda araştırmalara konu olmaya başlamıştır. İlgili literatür incelendiğinde örgütsel sinizm için kısaca sinizm kavramının modernleşmesiyle bunun örgüt içindeki çalışanların örgüte karşı uyguladıkları felsefe diyebiliriz. Örgütsel sinizm, sinik felsefeden yola çıkarak oluşturulan bir kavramdır ve bu kavram 1970’lerden beri araştırma konusu olmuştur. Araştırmacılar örgütsel sinizmi birçok farklı noktadan ele almışlardır. Örgütsel sinizm için farklı araştırmacılar tarafından farklı tanımlar yapılmıştır. Bu kavramsallaştırmaları daha iyi anlayabilmek

adına Tablo 1’de örgütsel sinizm için tarihsel gelişime yönelik yapılmış tanımlara yer verilmiştir (Kıral, 2016).

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Tanımları

Araştırmacılar	Tanım
Goldner, Ritti ve Ference (1977)	Örgütsel faaliyetler, kararlar ve işlemlerde iyilik ve içtenliğin reddedilmesi.
Kanter ve Mirvis (1989), Feldman (2000)	Bencilliğin ve hilekârlığın insanın doğasında olduğuna inanan kişilik özelliği.
Bateman, Sakano ve Fujita (1992)	Yönetime ve örgüte karşı takınılan olumsuz tutum.
Guastello, Rieke ve Billings (1992)	İşe karşı geliştirilen olumsuz tutumun yanında tüm yaşama karşı geliştirilen bir bakış açısı.
Wanous, Reichers ve Austin (1994)	Yöneticilerin beceriksiz, tembel veya her ikisi olduğu inancıyla örgütsel değişime karşı gelecek hakkındaki kötümserlik düşüncesi.
Andersson ve Bateman (1997), Abraham (2000), Pugh, Skarlicki ve Passel (2003), Reichers, Wanous ve Austin (1997), Thompson, Bailey, Joseph, Worlet ve Williams (1999), Bommer, Rich ve Rubin (2005), Fleming (2005)	Değişimi gerçekleştiren liderlere karşı inanç kaybı ve gelecekteki değişim çabaları hakkındaki karamsarlık.
Turner ve Valentine (2001)	Başkalarını kötüleme ve güvensizlik duygularıyla ve düşmanca davranışlarla karar verme durumudur.
Johnson ve O’Leary-Kelly (2003)	Örgütün bütünlükten uzak olduğuna yönelik inanç.
O’Brien vd. (2004)	Psikolojik olarak kaçmak ve geri çekilmek.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005)	Başkalarının hareketleri için güvensizlik duymak.
Cole, Bruch ve Vogel (2006)	Örgütün eleştirel sonucundan kaynaklanan bir tutum.

Örgütsel sinizm için yapılan tanımlardan yola çıkarak tarihsel gelişim sürecinde örgütsel sinizm kavramının içerisine farklı kavramların dahil olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm için öncelikle örgüt için iyilik ve içtenliğin reddedilmesi denilmektedir. Ancak sonrasında iyilik ve içtenliğin reddedilmesi biraz daha irdelenmiş olacak ki bencillik, hilekarlık, karamsarlık, güvensizlik, psikolojik geri çekilme vb. gibi durumlar da bu tanımın içerisine katılmıştır. Ancak burada önemli olan durum örgütsel sinizmin

uzun zamandan beri var olan bir felsefi düşünceye dayalı olmasıdır. Bu durum örgütsel sinizm tanımının gelişmesine yardımcı olmuştur. Çünkü sinizm felsefesine ait olan kavramlar Yunanistan'dan başlayarak Amerika'ya kadar ulaşmıştır. Sonuç olarak sinizm birçok kültürle harmanlanmıştır. Örgütsel sinizm kavramı da bu nedendendir ki birçok farklı tanıma sahiptir.

Tablo 1'deki tanımlar incelendiğinde tüm tanımlarda negatif tutumlar, olumsuz düşünceler, güvensizlik ve karamsarlık kavramlarının ortak olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmi kısaca ve en kapsamlı şekilde Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) yapmıştır ve yaptıkları tanım şu şekildedir: Çalışanın çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği olumsuz tutumdur.

2.2.1. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizmin kuramsal temelleri: (a) Beklenti kuramı, (b) atfetme kuramı, (c) tutum kuramı, (d) sosyal değişim kuramı ve (d) sosyal güdülenme kuramına dayandırılmıştır.

Beklenti Kuramı: Beklenti kuramı mesleki doyum kuramları başlığı altında açıklanmıştır. Ancak birkaç cümle eklenecek olunursa beklenti kuramı üç temel ilişkiye odaklanır (Robbins & Judge, 2013; akt. Gün, 2015):

1. Çaba-Performans İlişkisi: Çalışanın gösterdiği çaba kadar performans üretebileceğine olan beklentisi.
2. Performans-Ödül İlişkisi: Çalışanın gösterdiği performans karşısında ödül alacağına olan inancı.
3. Ödül ve Bireysel Amaç İlişkisi: Çalışanın alacağı ödül bireysel olarak çalışanın ihtiyaçlarını ne derecede memnun edecekse çalışan yapacağı işi o derece önemser.

Görüldüğü üzere beklenti kuramı bireyselci bir kuramdır. Yani beklenti kuramı genel olarak bireysel çıkarılara dayanmaktadır. Belirtilen maddeler hakkında çalışanlar genellikle olumsuz düşünüyorlarsa beklenti kuramına göre sinizm bu şekilde açıklanabilir (James, 2005).

Atfetme Kuramı: Atfetme, bir gözlemcinin kendisini veya başka insanları gözleyip davranışlarının nedenini açıklamaya çalışmak demektir (Erdoğan ve Beyaz, 2002). Atfetme kuramı literatürde nedensellik yükleme ismiyle de geçebilir. Kuramın kurucusu Heider (1958)'dir (Taslak ve Dalgın, 2015). Atfetme kuramı bireylerin kendilerinin veya diğer insanların davranışlarının nedenini anlama sürecini açıklamaya çalışmıştır (Can, Aşan ve Aydın, 2006).

Heider'in çalışmasını temel alarak Weiner (1985) Atfetme Kuramını geliştirmiştir. Buna göre bireyin başarı ya da başarısızlığı bir takım faktörlere bağlıdır. Bu faktörler: Algılanan çaba, algılanan yetenek, algılanan iş zorluğu ve şanstır (Kıral, 2016). Weiner'a göre çalışanlar bir olayın ardından neden-sonuç ilişkisi kurarlar. Bu neden-sonuç ilişkisi belirli duygulara yol açar (öfke, sempati, kızgınlık vb.). Bu duygular ya olumlu toplumsal davranışlara ya da anti-sosyal davranışlara yol açar. Çalışan örgütün olumsuz olaydan sorumlu olması sonucuna varırsa örgüte karşı sinizm ortaya çıkacaktır.

Tüm bunlardan yola çıkarak atfetme kuramını kısaca özetleyecek olursak: Atfetme kuramında esas olan durum örgütün suçlanmasıdır. Eğer örgüt olumsuz olaylar için suçlanmazsa örgütsel sinizm meydana gelmeyecektir (Eaton, 2000).

Tutum Kuramı: Tutum kuramı üzerine yapılan çalışmalara rağmen bu kuram için araştırmacılar tarafından kesin bir tanım yapılamamıştır (James, 2005). Bu kuram üzerinde çalışma yapan araştırmacılara göre tutumların merkezine değerlendirmeyi alınmıştır. Bunun yanında tutumlar zihinde temsil edilmektedir ve tutumların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öncülleri ayırt edilebilir (Olson & Zanna, 1990 akt.: James, 2005). Sonuç olarak tutumlar örgütsel sinizmin oluşmasında etkili olmaktadır diyebiliriz (Dean vd., 1998).

Sosyal Değişim Kuramı: Sosyal değişim kuramı Blau (1964) tarafından ortaya atılmıştır. Bu kurama göre insanlar sosyal ilişkilerini doğaları gereği karşılıklı yarar ve destek değiş-tokuşuna dayalı olarak oluştururlar. Bireyler işe girerken bu değiş-tokuşun aynısının örgüt içerisinde olacağını bilerek çalışmaya başlarlar. Şöyle ki çalışan performans ve çaba gösterir karşılığında ödül ve uygun bir iş ortamı sunulur (Zagenczy, 2001). Tüm bunlar göze alındığında sosyal değişim kuramına göre sinizm karşılıklı

değiş-tokuşun örgüt tarafından ihlal edilmesi sonucunda çalışanın verdiği tepki olarak açıklanmıştır (Kalağan, 2009; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003).

Sosyal Güdülenme Kuramı: Sosyal Güdülenme Kuramı Weiner tarafında geliştirilmiştir. Kuram çalışanların neden sinik olduklarıyla alakalı çeşitli hipotezler geliştirmekte ve bu hipotezlerin denenmesiyle alakalı kuramsal bir temel oluşturmaktadır (Kalağan, 2009). Weiner'in kuramında hareketle Eaton (2000) kurama yönelik bir model oluşturmuştur. Bu model üç temel kavram etrafında şekillenmiştir. Bu kavramlar çalışanın örgüt içerisindeki durumlarını ifade etmektedir.

Weiner'in kuramında yer alan üç temel kavram şu şekilde sıralanabilir (Eaton, 2000):

Konum: Konum kavramı örgütte gerçekleşen olayların nedenlerine yönelik iki tür nedenin algılanabildiğini ifade eder. Bu nedenler iç nedenler ve dış nedenlerdir. Örnek vermek gerekirse çalışan işten çıkarıldığında bu olayı iç nedenlere bağlamak isterse şu açıklamayı yapacaktır: Çalıştığım örgüt daha fazla tasarruf etmek istiyor. Çalışan bu olayı dış nedene bağlamak isterse çalıştığı kurumun kendisi dışında yaşanan ekonomik sorunlar nedeniyle kendisini işten çıkardığını düşünecektir. İkinci durumda çalışan örgütü daha az yargılayacaktır.

Kontrol Edilebilirlik: Çalışanın örgütte yaşanan olayı kişinin iradesiyle veya irade dışında gerçekleştiğine yönelik algılayabildiğini ifade eder. Örneğin: Çalışan işten çıkarıldığında bunu örgütün bazı zorlukları engellemek için bunu yaptığını düşünebilir (iradeli tutum) veya örgütün başka bir çaresi kalmadığını bu yüzden işten çıkarıldığını düşünebilir (irade dışı tutum). Yine çalışan ikinci durumda örgütü daha az yargılar.

İstikrar: Çalışanın örgütte yaşanan bir olayın ileride tekrar yaşanıp yaşanmayacağına olan inancını temsil eder. Çalışan işten çıkarılmasını örgütün yaptığı bir tasarruf aracı olarak görürse bu istikrarlı bir durum olacaktır ve örgüt ne zaman tasarruf etmek isterse bu yolu deneyecektir. Ancak çalışan işten çıkarılma olayını çevresel faktörlerin zorluğundan dolayı olduğunu düşünürse bu istikrarsız bir durum olacaktır ve örgüt ne zaman çevresel faktörlerden dolayı zor durumda kalırsa o zaman bu yolu deneyeceğini düşünecektir ve bu durumda örgütü daha az yargılayacaktır.

Sonuç olarak konum ve kontrol edilebilirlik algıları sonucunda çalışanın sorumluluk duyguları artış gösterecektir eğer ki çalışan örgütü daha az yargılıyorsa

sempati; daha fazla yargılıyorsa öfke duyguları ortaya çıkacaktır. Öfke duygusu ise anti-sosyal davranışlarda ve örgütsel sinizm düzeyinde artış meydana getirecek; prososyal davranışlarda ise olumsuz etki yaratacaktır.

İstikrar algısı çalışmada beklenti duygularını harekete geçirir. Beklenti sonucunda çalışanın umut duyguları olumsuz etkilenir. Bu olay sonucunda çalışanın prososyal davranışlarında artış; anti-sosyal davranışlar ve örgütsel sinizm düzeyinde düşüş meydana gelecektir.

2.2.2. Örgütsel Sinizm Türleri ve Boyutları

Örgütsel sinizm ile alakalı literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin çeşitli türlere ayrıldığı görülmektedir. Dean ve ark. (1998) örgütsel sinizmi beş ayrı başlık altında toplamışlardır. Bunlar: (a) Kişilik sinizmi, (b) çalışan sinizmi, (c) mesleki sinizm, (d) örgütsel değişim sinizmi ve (e) toplumsal sinizmdir.

Kişilik Sinizmi: Bazı çalışanlar kişilik özelliklerinden dolayı her şeyi olumsuz algılama eğilimi içerisinde olabilir bunun sonucunda da kişi insanlara karşı düşmanca tavır takınır ve kendisine karşı yapılan tüm davranışları sorgular bu duruma kişilik sinizmi denir (Cemaloğlu, 2017). Kişilik sinizmine bağlı olarak bireyler diğer bireylere yukarıdan bakıp onları ve düşüncelerini hor görmektedirler. Ayrıca kişilik sinizmi doğuştan gelmektedir ve süreklidir (Abraham, 2000). Genel olarak kişilik sinizmi kavramı üzerine düşünülecek olunursa kişilik sinizmi yaşayan bireylerin çevresiyle sağlıklı bir ilişki kuramayacağı söylenebilir.

Çalışan Sinizmi: Çalışan sinizmi örgütlere, üst yönetime ve örgüt içerisindeki diğer oluşumlara yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenme hisleriyle karakterize edilen tutumdur (Arslan, 2012). Çalışan sinizmini oluşturan ve buna etki eden çok fazla faktör bulunmaktadır. Kısaca çalışan sinizmini ve oluşumunu anlatmak için Anderson (1996) tarafından çalışan sinizminin nasıl oluştuğuna dair bir tablolastırma yapılmıştır.

Mesleki Sinizm: Mesleki sinizm kavramı yapılan mesleğin veya işin içeriğine duyulan sinizmi ifade etmektedir. Örneğin: Polisler meslekleri gereği stresli koşullar altında; kötü yaşam koşullarının düşmanca davranışlara ittiği insanlarla yüz yüze görmektedirler bu nedenle polisler tükenmiş hissetmelerine neden olmuştur bu da mesleki sinizmi ortaya çıkarmıştır (Abraham, 2000).

Mesleki sinizm ile örgütsel sinizm arasında büyük bir fark bulunmaktadır. Mesleki sinizm işin içeriğiyle; örgütsel sinizm ise işin çevresiyle ilgilenir. Mesleki sinizmi meydana getiren başlıca üç faktör vardır bunlar: Mesleki alaycılık, rol belirsizliği, çalışanın kişiliğiyle ve mesleğiyle ilgili rol çatışmalarıdır. Ayrıca mesleki sinizmin tükenmişlikle ilgilidir. (Dean vd., 1998; Delken, 2004; Naus, 2003; Abraham, 2000).

Toplumsal Sinizm: Kanter ve Mirvis (1989) toplumsal sinizmi bireyin içinde yaşadığı topluma, kendisine, toplumdaki örgütlere kısacası toplumla alakalı olan herşeye karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlar olarak tanımlamıştır (Dean vd., 1998).

Toplumsal sinizm yaşayan bir bireyin örgütsel sinizm yaşadığı söylenemeyebilir çünkü toplumdaki işleyişe karşı geliştirilen bir olumsuz tutum bireyin mesleğinde daha iyi çalışmasına neden olabilir çünkü toplumsal anlamda hayal kırıklığı yaşayan bir birey her şeyi boş verip kendi mesleğine ve işine odaklanabilir (Kalağan, 2009; Ajzen, 2001).

Abraham (2000)'ın yaptığı çalışmada bunu destekler nitelikte bir bulgu elde edilmiştir. Bu bulguda toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık ve mesleki doyum arasında pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur.

Örgütsel Değişim Sinizmi: Wanous, Reichers ve Austin (2000) tarafından örgütsel değişim sinizmini örgütsel değişimleri gerçekleştirecek bireylerin isteksiz, yeteneksiz veya her ikisi olarak da görüldüğünde çalışanda meydana gelecek örgütün değişim çabalarına karşı kötümser tutum olarak tanımlanmıştır.

Örgütlerdeki değişim sinizminin nedenlerinden birisi geçmişteki değişim çabalarından alınan başarısız sonuçlar yüzünden gelecekte yapılacak değişim çabalarının çalışanda oluşan sinizm algısının değişimin niteliğinin anlaşılmasının engellemesidir (Tolay, Dalkılıç ve Sezgin, 2016). Örgütsel değişim sinizmi; bilgi paylaşımı ve karar verme iklimi, psikolojik sermaye ve olumlu duygular gibi değişkenlerle negatif ilişki göstermektedir. Örgütsel değişim sinizmi aynı zamanda yukarı doğru geribildirim faydasını azaltmaktadır (Sezgin vd., 2017).

Örgütsel değişim sinizmini öğretmenler açısından düşünecek olursak yıllardır süregelen eğitim ve sınav sistemindeki ani ve plansız değişiklikler öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmini arttırmış olabilir. Çünkü yapılan değişiklikler hep önceki

değişimin başarısızlığından dolayı yapılmıştır bundan dolayı öğretmenler de artık değişimin başarılı olmadığına inanmaya başlamış olabilirler.

Örgütsel sinizm çalışanın çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumdur. Bu olumsuz tutumun 3 tane boyutu vardır. (a) kurumun dürüstlüğüne olan inanç eksikliği; (b) kuruma karşı saygısızlık, öfke, sıkıntı, utanç vb.; (c) kurumdaki bireyleri aşağılayıcı eğilim ve bu etkilerle kuruma karşı olumsuz kritik davranışlar (Dalga geçme, eleştiri vb.). Kısaca örgütsel sinizm bireylerin çalıştıkları kuruma karşı geliştirdiği “(a) bilişsel, (b)duyuşsal ve (c)davranışsal” boyutları kapsayan negatif tutumlardır. Bu başlık altında örgütsel sinizm başlığında bahsedilen boyutlar sırasıyla: Bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut başlıkları altında incelenecektir (Dean vd., 1998).

Bilişsel Boyut: Örgütsel sinizmin ilk boyutu, öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır.

Bu açıdan sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu nedenle sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine “ihnet” ettiklerine inanmaktadırlar (Özler vd., 2010).

Genel itibariyle bilişsel boyut siniklerin düşünceleri yoluyla oluşan sinizm unsurlarını kapsar. Sinikler bu düşüncelerini isterlerse dışa vurabilirler. Fakat dışa vurulmadığında bu tür sinik düşünceler bireylerde çeşitli psikolojik sorunlara yol açabilir.

Duyuşsal Boyut: Örgütsel sinizmin bir diğer boyutu da duyuşsal boyuttur. Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların kurumlarını düşündüklerinde tiksinti, utanç, sıkıntı vb. duyguları hissettikleri bile belirtilmektedir (Turan, 2011).

Davranışsal Boyut: Örgütsel sinizmin son boyutu ise davranışsal boyuttur. Buna göre çalıştıkları kurumlarda sinik davranış gösteren bireyler kurumun geleceği için karamsar tahminlerde bulunma eğilimine sahip olabilirler (Kalağan, 2009).

Eski siniklerden bahsederken alaycı tutumlarının kendine özgü özelliklerinden olduğu söylenir. Aynı şekilde kurum içindeki sinikler de bunu konuşarak davranışa

dökerler; kurumu eleştiren veya alay eden davranışlarda bulunurlar. Tüm bunlar da şunu gösterir ki sinikler; alaycıdırlar ve gelecek hakkında kötümser tahminler yapmaya eğilimlidirler (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizmin tüm boyutları ele alındığında şöyle bir sentez yapabiliriz: Bireyler örgütsel sinizm algıları geliştirdiklerinde bunu öncelikler düşünsel olarak yani bilişsel olarak başlatırlar. Sonrasında bu düşünceler çeşitlenerek duygulara dönüşürler. Tüm bunların sonucunda bireyler çalıştıkları kurum için çeşitli davranış tepkileri geliştirirler. Davranışların seyrini belirleyen ise sinik bireyin daha çok çalıştıkları örgütün yönetim sistemi ve idarecilerine karşı mı yoksa iş arkadaşlarına karşı mı sinizm algısı geliştirdikleridir. Eğer ki çalışan kurum ve politikalara karşı sinik algı geliştirdiyse bunun sonucunda dışarıdaki arkadaşlarıyla bu durumu konuşacaktır; yönetim ve politika yönünden örgütü kötüleyecektir. Ancak iş arkadaşlarına karşı geliştirdiyse bu davranışları arkadaşları için yapacaktır.

Unutmayalım ki örgütsel sinizm bir tepki ve algıdır. Yani birey örgüt içerisinde kendisini mutsuz ve hayal kırıklıklarıyla boğuşan birisi olarak algılaması çalışanın zarar görmesi anlamına gelir. Çalışan zarar gördüğünde aynı şekilde zarar vermeye çalışacaktır. Örgütsel sinizmin sonuçlarında da bahsedeceğimiz üzere çalışan son noktaya geldiği durumlarda fiziksel şiddete bile başvurabilir. Tabi ki bu durumlar çalışanın kişilik özellikleriyle (sabır vb.) de alakalıdır.

2.2.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Sonuçları

Örgütsel sinizmi, örgütsel sinizm kuramları bağlamında nedenlerini belirli bir çerçevenin içerisine almak mümkündür. Örgütsel sinizm literatürde yazılanlardan anlaşılacağı üzere bir tutumdur ve tutumlar doğuştan gelmez. Tutumlar zamanla, görerek ve yaşayarak yani tecrübeler sonucunda oluşan zihinsel, duygusal ve davranışsal öğelerin bir bütünüdür. Örgütsel sinizmi oluşturan nedenleri üç kategori içerisinde toplayabiliriz (Torun, 2016): (a) Bireysel nedenler, (b) örgütsel nedenler ve (c) çevresel koşullar.

Örgütsel sinizme etki eden (a) bireysel nedenleri yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı vb. demografik değişkenler oluşturmaktadır. Bu değişkenlerin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi zayıf bir etki olarak nitelendirilmektedir (Delken, 2004).

Çalışanların yaşları örgütsel sinizme etki etmektedir. Mirvis ve Kanter (1991) yaptığı çalışmada 18-24 yaş arasındaki çalışanların %54'ünün, 25-30 yaş arası çalışanların %48'inin, 35-54 yaş arası çalışanların %45'inin; 55+ yaşta olan çalışanların %56'sının sinik olduğunu belirtmişlerdir. Bunun sebebi olarak da genç yaşta çalışanların yaşlarından ve mesleğine yeni başlamalarından dolayı idealist bakış açısına sahip olması ayrıca yüksek başarı ve maddi gelir elde etmek isteklerinin yerine getirememesini belirtmişlerdir. Yüksek yaştaki çalışanlar için ise örgütsel sinizmin nedeninin eğitim düzeylerinin düşüklüğü ve daha az maaş almaları belirtilmiştir.

İkinci olarak cinsiyet faktörünün örgütsel sinizm üzerinde etkili olan bireysel faktörlerden birisi olduğu söylenebilir. Mirvis ve Kanter (1991) kadınların erkeklere göre örgüt içerisinde daha iyimser davrandıkları ve bu nedenle erkek çalışanlardan daha az sinik olduklarını belirtmiştir. Ayrıca erkek çalışanların yaşadığı sinizmi hayatlarına daha fazla yansıttıklarını bunun nedeninin de erkeklerin sinizmi maçoluk ve dünyevilikle bağdaştırmasıdır.

Medeni durum faktörü ise çalışanların hayat düzeni ve sorumlulukları açısından örgütsel sinizme etki eden faktörlerden birisi olduğu söylenebilir. Delken (2004)'ün yaptığı araştırmada bekar çalışanların, evli veya nişanlı olan çalışanlardan daha sinik oldukları görülmüştür. Mirvis ve Kanter (1991)'de evli olan çalışanların hayat düzenleri ve algılanan iş içeriği açısından daha olumlu olduklarını belirtmiştir.

Son olarak kıdem yılının çalışanların bıkkınlığı veya idealistliği bakımından örgütsel sinizme etki eden faktör arasında gösterilebilir. Delken (2004)'ün yaptığı çalışmaya göre örgütsel sinizm düzeyi ile kıdem yılı arasında güçlü bir ilişki vardır ve kıdem yılı arttıkça örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Bunun nedeni ise işe yeni başlayanların dinamik, idealist ve daha çalışkan olmaları olarak gösterilebilir.

Örgütsel Nedenler Örgütsel sinizmi oluşturan önemli nedenlerden birisidir. Örgütsel nedenler örgüt içerisindeki sözleşmeler ve adalet algılarıyla ilgilidir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel nedenlere psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel adalet algısı örnek olarak gösterilebilir.

Psikolojik Sözleşme İhlali: Örgüt ve çalışan arasında yazıya dökülmemiş karşılıklı beklentileri ifade etmek için kullanılır ayrıca örgüt içerisinde yer alan kişilerin

birbirlerinden almayı bekledikleri ve birbirlerine vermekle yükümlü olduğu kavramları kapsamaktadır ve kişiseldir (Aydın, 2016).

Bir başka bakış açısıyla psikolojik sözleşme ihlali yönetici ve çalışan arasında tarafların bekledikleri imkanları elde edememesi ve çıkarlarına aykırı durumların ortaya çıktığını düşünceleridir (Seymen ve Kırboğa, 2018). Ayrıca psikolojik sözleşme ihlali de psikolojik sözleşme kavramı gibi kişisel bir kavramdır yani çalışan ve yöneticinin karşılıklı düşüncelerine ve algılarına bağlıdır (Tarakçı ve Akın, 2017). Çalışan ve yönetici arasındaki psikolojik sözleşme ihlali sürecinde vazgeçme ve uyumsuzluk faktörleri önemli rol oynamaktadır (Aydın, 2016).

İlgili literatür incelendiğinde psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Buna örnek olarak ülkemizde yapılan şu çalışmalar sıralanabilir: Aslan ve Boylu (2014), Karacaoğlan (2014), Tarakçı ve Akın (2017), Çetinkaya (2014).

Örgütsel Adalet Algısı: Sinizm ile ilgili literatür incelendiğinde örgütsel sinizme neden olan örgütsel faktörlerden birisidir. Örgütsel adalet algısı çalışanın örgüt içerisinde kendilerine ne kadar adil davranıldığına yönelik oluşan düşünce ve algıyı ifade eder ayrıca etkileşimsel, dağıtımsal ve işlemsel adalet olarak üç şekilde ifade edilir (Kart, 2015 akt.: Kırboğa, 2017).

Yapılan çalışmalar örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm düzeyi arasında negatif yönlü ve güçlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Buna örnek olarak ülkemizde yapılan çalışmalardan Köybaşı, Uğurlu ve Öncel (2017), Altınöz vd. (2011), Akatay, Yücekaya ve Kısacık (2016), Tokgöz (2011) çalışmaları örnek gösterilebilir.

Çevresel Koşullar: Anderson (1996) örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olan bireysel ve örgütsel faktörlerin yanında iş çevresini ilgilendiren toplu işten çıkarmalar, sosyal sorumsuzluk ve yönetici maaşlarının çalışanlara göre orantısız yüksek olmasının da etkili olduğunu belirtmiştir. Ancak çevresel koşullar genellikle otel, restaurant, eğlence sektörü, bankacılık vb. sektörlerde çalışanlarda daha etkilidir (Güzel, Perçin ve Tükeltürk, 2010).

2.2.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçlarını maddeler halinde sıralamak gerekirse aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkacaktır (Kalağan, 2009; Abraham, 2000; Naus, 2007; Eaton, 2000; James, 2005; Wanous vd., 2000; Brandes, 1997):

1. Depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi psikolojik bozukluklar. Meslek kavramı için hayatımızı devam ettirebilmemiz için her gün yaptığımız ve bu durumdan dolayı belirli bir maddi kazanç sağladığımız etkinliktir diyebiliriz. Bu durumda bir birey çalıştığı kuruma karşı sinik tutumlar içindeyse bunun sonucunda vücudu belirli tepkiler verebilir. Çünkü bireyler maddi kazançlarını devam ettirebilmek için mesleklerini her gün icra etmek zorundadırlar. Bu durumda örgüte karşı sinik duygu ve düşünceler geliştirip sinik davranışlar sergilenirken o örgüt ile yıllarca her gün karşı karşıya kalmak bireylerde psikolojik bozukluklar oluşturabilir.

2. Öfke, saldırganlık, sinirlenme, hiddetlenme ve endişe gibi davranışsal bozukluklar. Örgütsel sinizmin alt buyutlarında var olan duyuşsal boyut kavramları zamanla sinizm düzeyi arttıkça davranışa dönüşebilir. Bu durum hem birey için hem de çalıştığı kurum için oldukça zordur diyebiliriz.

3. Düşük örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma: Örgütsel sinizm yaşayan bir çalışan örgüte karşı kötü düşüncelere, duygulara ve davranışlara sahiptir. Bunun sonucunda çalışanın içinde bulunduğu örgütü sevmemesi son derece normal bir durumdur. Bu özelliklere sahip bir çalışanın örgüte olan bağlılığının ve yabancılaşma düzeyinin düşmesi de beklenen bir durum olabilir.

4. Duygusal tükeniş, tükenmişlik: Bireylerin örgütsel sinizm karşısında verdiği psikolojik tepkilerden ilk maddede bahsetmiştik. Bu maddede ise bireyin artık çalıştığı örgüte karşı örgütsel sinizm düzeyi son derece artmıştır ki duygusal olarak tükenişe geçmiş ve kendisini tükenmişliğin içerisinde bulmuş sayabiliriz.

5. İşten ayrılma, itaatsizlik, iletişimin azalması: Birey geliştirdiği örgütsel sinizmin kendisi için son haddeye geldiğini farkettiğinde işten ayrılma tepkisi gösterebilir. Öncesinde ise örgüte karşı itaatsizlik ve örgüt içerisinde kendi kabuğuna çekiliş olarak tanımlayabileceğimiz iletişimin azaltılması veya iletişimi tamamen bitirme durumuna bürünebilir.

6. Örgüte karşı güvensizlik: Diğer maddelere baktığımızda örgüte karşı güvensizliğin zaten örgütsel sinizmle birlikte başlayacağını varsayabiliriz.

7. Düşük mesleki doyum: Çalışmada genel olarak anlatılmaya çalışılan ve ilişkisi kurulmaya çalışılan durumdur. Çalışanlar örgütlerine karşı bir sinizm algısı oluşturduklarında mesleklerini ne kadar sevseler de bundan doyum sayılamazlar. Bu durum da güvensizlikle birlikte örgütsel sinizmin en başından itibaren ortaya çıkmaya başlayabilir. Üzerinde düşünüldüğünde bu durumun son derece normal olduğu anlaşılabilir düzeydedir.

Örgütsel sinizmin sonuçları incelendiğinde sonuçların kategorize edilebildiği görülmektedir. Örgütsel sinizm yaşıyan bir çalışanın bu duruma karşı verdiği tepkiler bireysel açıdan psikolojik bozukluklar, davranışsal bozukluklar vb. kategorilere ayrılabilir. Örgütsel açıdan bakıldığında ise örgüte karşı güvensizlik, yabancılaşma vb. sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

2.3. Mesleki Doyum ve Örgütsel Sinizm İlişkisi

Mesleki doyum kavramı ilk kez 1900'lü yılların başında ortaya çıkmıştır ancak asıl önemi ortaya çıkışından uzun bir süre sonra anlaşılmıştır. Mesleki doyum kavramının neden önemli olduğuyula ilgili pek çok neden bulunmaktadır. İlk olarak mesleki doyum düşüklüğü örgüt için bazı sorunlar yaratabilmektedir. Bu sorunların başlıcaları mesleki doyumun; verimlilik, işten ayrılma, çatışma, iş kazaları vb. kavramlarla yakından ilişkili olmasıdır (Kök, 2006). Bu kavramlar örgüt için uzun veya kısa vadede birçok sorunu beraberinde getirebilmektedir.

Mesleki doyum sadece örgütler için sorunlar teşkil etmemektedir. Bireyler için de –mesleki doyumsuzluğun sonuçlarında da bahsedildiği üzere- sorunlar teşkil etmektedir. Mesleki doyum düzeyinin düşük olması çalışanda ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar meydana getirmektedir (Başar, 2017). Mesleki doyumsuzluk sonucunda bireylerde gerginlik durumu oluşmaktadır. Bu gerginliğin bireylerde madde kullanımına kadar giden sonuçlara yol açtığı gözlemlenmiştir (Sun, 2002).

Sonuç olarak: Mesleki doyum kavramının hem örgütler hem de bireyler açısından önemi son derece büyüktür. Mesleki doyumun örgüt açısından ortaya çıkarabileceği sorunlara dönecek olursak çalışanda oluşacak örgütsel sinizm bu sorunlardan birisidir ve küçümsenmeyecek kadar önemli bir sorun teşkil edebilir.

Mesleki doyum ve örgütsel sinizm üzerine yapılan araştırmalarda bu iki kavramın birbiriyle ters yönlü ve çok yakından ilişkili olduğu görülmüştür (Abraham, 2000; Waounus vd., 2000; Naus, 2007). Mesleki doyum çok boyutlu bir kavram olmakla beraber en basit şekliyle çalışanların mesleklerini sevme derecesi olarak tanımlanabilir (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Örgütsel sinizm ise kökeni Antik Yunan'a dayanan ahlaki değerleri ve kuralları reddeden; doğal yaşamın önemine vurgu yapan felsefi düşünceye dayanır (Mantare & Martinsuo, 2001). Örgütsel sinizm kısaca çalışanın çalıştığı örgüte karşı kötü tutumu olarak tanımlanabilir (Dean vd., 1998).

Örgütlerin mesleki doyumunu yükseltmek istemesinin nedenleri arasında bireysel performansları arttırmak ve örgütün verimliliğini maksimuma çıkarmak yer alır (Boyalı, 2011). Yapılan çoğu araştırmada mesleki doyum ve örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle örgüt içerisindeki örgütsel sinizm düzeyini düşürmek için mesleki doyumunu artırıcı çalışmalar yapılabilir. Çünkü mesleki doyumsuzluk yaşayan çalışanlar meslekleri icra ederken diğer çalışanlara göre daha az motivasyona sahiptirler. Düşen motivasyon sonucunda çalışanın verimliliğinin düşmesi söz konusu olabilir. Bu durum ölkemizi ilgilendirme derecesi açısından okullar için çok fazla önem arz etmektedir.

Mesleki doyumsuzluk yaşayan çalışanlar çalıştıkları kurumlardan kaçmanın ve mesleklerini değiştirmenin yollarını aramaktadır. Mesleki doyumunu yüksek olan çalışanlar ise mutluluğunu sosyal yaşamlarına taşımakta ve mutlulardır (Kıral, 2016). Öğretmenler açısından konuya bakacak olursak: Bir öğretmen mesleğinden ötürü doyumsuzluk yaşıyorsa ve bu durum verimliliğini etkiliyorsa bu toplum için uzun vadede büyük bir sorun yaratabilir. Çünkü bahsettiğimiz öğretmenden ölkemizde binlercesi olduğunu varsayabiliriz. Ayrıca mesleki doyumun örgütsel sinizme yol açacağı aracılığıyla çalışanların; meslektaşlarına ve kurumuna karşı beslediği olumsuz düşünce, tutum ve davranışlarla kısacası örgütsel sinizm ile etrafındakilerin de verimliliğini etkileyebileceğini söyleyebiliriz. Mesleki doyumunu yüksek olan bir öğretmen örneğini ele alacak olursak doyumsuzluk durumunda yaşanan olumsuz durumların tersi yaşanabilir.

Kişilik, sosyal çevre, çalışanlar, örgütsel değişim ve mesleki sinizm; çalışanlardaki mesleki doyum düzeyini düşürebilir ve bunun sonucunda çalışanlarda

mesleki doyumsuzluk yaratabilir (Helvacı, 2013). Burada anlatılanın tersi bir durum yaşandığını düşünürsek: Mesleki doyumsuzluk yaşayan bir çalışanın örgütsel sinizm düzeyinin artması muhtemeldir. Çünkü mesleki doyumunu etkileyen faktörlerde söz ettiğimiz örgütsel faktörlere bakacak olursak: Bir çalışan işin yapısından, fiziki koşullardan, örgüt içerisindeki iletişimden, liderlik stilinden, terfi olanakları ve ödüllerden memnuniyet duymuyorsa mesleki doyumunun düşeceğini belirtilmiştir. Çalışan tüm bu faktörlerden memnun değilse bu durum örgüte karşı olan olumsuz duygularını tetikleyebilir. Sonucunda çalışanın mesleki doyumsuzluğu, örgütsel sinizm düzeyini yükseltebilir.

Öğretmenler açısından önemli bir sorun ise görevinde yükselme ve ödül olanaklarıdır. Çalışanların mesleki doyumunu arttıran faktörlerden birisi olduğunu belirttiğimiz terfi ve ödüller öğretmenler için oldukça sınırlıdır. Bu düşüncüyü biraz daha açarsak öğretmenlerin başarıları sonucunda dışsal doyum sağlamaya yönelik değil de daha çok içsel doyuma yönelik sonuçlar elde ettiklerini söyleyebiliriz. Şöyle ki: Öğretmenler başarıları sonucunda mülki amirlerinin verdiği başarı belgeleri dışında gözle görülür ya da maddi bir ödül elde edemezler ancak vicdani ve manevi yönden ise yüksek bir doyum yaşarlar. Öğretmenler açısından bir diğer önemli sorun ise yıllardır liyakata dayalı olmadan yapılan yönetici atamaları olabilir. Çünkü atanan yöneticiler genellikle yönetim alanında herhangi bir uzmanlığı bulunmayan bireylerdir. Bu uzmanlığın olmaması okul yönetimi açısından büyük sorunlar teşkil etmektedir. Sadece bürokrasinin ne demek olduğunu bilen okul yöneticileri öğretmenlerin mesleki doyum yaşamasını engellediği gibi öğretmeni okula karşı sinik duruma bile getirebilir. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerine atanan genç öğretmenlerin bu doyumsuzluk ve sinizm sonucunda ileriki yaşlarında devam edecek meslek hayatına bile etkileyebilir ve verimliliği düşürebilir.

Mesleki doyum kuramlarından motivasyon kuramlarına göre her insanı farklı ödüller motive etmektedir. Maddi beklentiler içerisine giren öğretmenler bunun sonucunda hüsrana yaşayacaklardır. Mesleki doyumları bununla birlikte düşebilir. Bu yüzden öğretmenlerin başarıları sonucunda ödül ve terfi olanaklarının olmaması öğretmenler açısından büyük bir sorun teşkil etmektedir.

Mesleki doyum ve örgütsel sinizm kavramları incelendiğinde aralarında benzer ve farklı yönleri olduğu gözlemlenmiştir. Her ikisi de “tutumsal” bir kavram olmasının yanı sıra örgütsel sinizm, örgüte karşı; mesleki doyum, mesleğe karşı olan tutumu vurgulamaktadır (Kalağan, 2009). Mesleki doyum ve örgütsel sinizm arasındaki ortak kavramlardan birisi de hüsrana kavramıdır. Bu kavramın yanı sıra örgütsel sinizm içerisinde umutsuzluk, kayıtsızlık, hayal kırıklığı gibi olumsuz kavramlar da bulunmaktadır (Andersson, 1996). Mesleki doyum tanımından yola çıkarak çalışanın beklentilerinin sonucunda bu beklentilerinin ne kadarını sağlayabildikleri mesleki doyumun göstergesidir. Beklentilerin karşılanmaması sonucunda gerilim, hayal kırıklığı ve doyumсуuzluk yaşanmaktadır (Gün, 2016). Bu bağlamda mesleki doyumсуuzluğun örgütsel sinizm algılarını harekete geçirebileceğini söyleyebiliriz.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında ortaokulda çalışan öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere gerçekleştirilen ölçek çalışmalarına yönelik detaylı bilgiler verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu tez çalışmasında ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olacağı varsayılmaktadır. Buna göre, bu çalışmanın mesleki doyum düzeyi ve örgütsel sinizm düzeyi olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Araştırmada mesleki doyum düzeyi ve mesleki doyumun iki alt boyutu olan içsel doyum ve dışsal doyum bağımsız değişken, Örgütsel sinizm düzeyi ve örgütsel sinizmin üç alt boyutu olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini Erciş Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde görev yapan ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma evrenini ise Erciş ilçesindeki devlet ortaokullarında görev yapan öğretmen sayısı 10'dan fazla olan okullarda çalışan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışma evrenine öğretmen sayısı 10'dan fazla olan okulların alınmasının nedeni; öğretmen sayısının azlığında öğretmenlerin birbirinden etkilenip buna göre ölçek maddelerini cevaplayacakları düşünüldüğü içindir. Çalışma evrenindeki sayının azlığından dolayı örnekleme yöntemine gidilmeyip tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak ortaokullarda öğretmenlerin tümünü okulda bulmak mümkün olmamıştır ve sonucunda öğretmenlere ulaştırılan 893 ölçeğin 450 adet geri dönmüştür.

Geri dönüş yapılan ölçeğin araçlarından hatalı, eksik ve yanlış doldurulanlar çıkarıldığında değerlendirilmeye 357 adet ölçeğin aracı dahil edilmiştir. Okulların öğretmen sayıları ve geri dönen ölçeğin araçlarının istatistiki bilgileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Tabloda veri toplama aracının geri dönmediği okullarla alakalı gayri resmi olarak görüşmeler yapılmış ve bunun nedeninin sinizm konusu olduğu

görülmüştür. Öğretmenler genellikle Örgütsel Sinizm Ölçeğine maddelerdeki yöneticileri eleştiren sorulara cevap vermek istememişlerdir.

Tablo 2. *Araştırmanın Çalışma Evreni ve Değerlendirmeye Alınan Ölçek Sayısı*

Okul İsmi	Öğretmen Sayısı	Değerlendirmeye Alınan Ölçek Sayısı
Kocapınar Mevlana Ortaokulu	10	5
Çelebibağı Karakoyunlu Ortaokulu	10	10
Karlıyayla Ortaokulu	11	-
Alparslan Türkeş Ortaokulu	11	5
Çelebibağı Sıtkı Kürüm Ortaokulu	12	7
Haydarbey Ortaokulu	12	10
Çelebibağı Vatan Ortaokulu	12	-
Çelebibağı Ortaokulu	13	-
İbn-İ Sina Ortaokulu	13	-
Tekler Üzümlü Ortaokulu	13	-
Kıyı Ege Belediyeler Birliği Ortaokulu	14	-
Uncular Ortaokulu	14	10
Lütfü Güvenir Ortaokulu	14	9
Kadir Rezzan Has Ortaokulu	14	12
Aşağı Işıklı Ortaokulu	15	8
Payköy Yatılı Bölge Ortaokulu	15	-
G.O.P. Ömer Albayrak Ortaokulu	15	-
Kocapınar 50. Yıl Ortaokulu	15	-
Çelebibağı Selvihan Ortaokulu	15	-
Mehmet Demir Ortaokulu	15	-
Ulupamir Ortaokulu	15	9
Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu	15	-
Melike Atman Ortaokulu	16	-
Vali Abdulkadir Sarı Ortaokulu	16	12
Ebubekir Çiftçi Ortaokulu	17	8
Şeker Fabrikası Ortaokulu	18	12
Kadriye Çiftçi Ortaokulu	18	13
Evliya Çelebi Ortaokulu	19	-
Alaattin Sücular Ortaokulu	19	10
Ziya Gökalp Ortaokulu	19	10
Beyazıt Ortaokulu	19	13
S. Kız Yatılı Bölge Ortaokulu	20	13
Aselsan Ortaokulu	21	13
Atatürk Ortaokulu	21	13
F. Çakmak İmam Hatip Ortaokulu	22	-
Kazım Karabekir Ortaokulu	22	8
Yahya Kemal Beyatlı Ortaokulu	24	14
Hüsnü Özyeğin Ortaokulu	28	10
Yukarı Işıklı Gazi Ortaokulu	28	10
Osman Gazi Ortaokulu	31	10
Sezai Karakoç Ortaokulu	33	20
Selçuklu Ortaokulu	34	18
Tenzile Ana Ortaokulu	34	18
Yatılı Bölge Ortaokulu	35	13
Cumhuriyet Ortaokulu	35	20
Şehit Ramazan Keserci İmam Hatip Ortaokulu	51	14
Toplam	893	357

Tablo 2 incelendiğinde araştırma süresince ölçme aracı götürülen okulların isimleri ve geri dönen ölçme araçlarının sayıları görülmektedir. Bazı okulların karşısında “-“ işareti bulunmaktadır. Bunun anlamı okula götürülen ölçme araçlarının

hiç birine dönüş yapılmadığı ya da dönüş yapılırsa bile hatalı ya da eksik olduğudur. Bu durumun neden kaynaklandığı sınırlılıklar bölümünde belirtilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanması ölçek uygulanarak yapılmıştır. Bu yöntemin tercih edilmesinde; tek seferde daha fazla veri toplamak, tek seferde daha geniş kitlelere ulaşabilmek ve ekonomik olması etkili olmuştur. Ancak bazı okullardan ölçme araçlarına yönelik bir geri dönüş olmamıştır. Bunun nedeni birinci bölümde yer alan sınırlılıklar alt başlığında açıklanmıştır.

Araştırmada öncelikle araştırmanın amacına yönelik veri toplamak için literatür taraması yöntemi kullanılarak ilgili literatürlerdeki veriler sistematik bir şekilde sıralanmıştır. Bu sayede teorik bir çerçeve elde edilmiştir. İkinci olarak, Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Son olarak ise Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1 Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması için ölçme aracında üç bölüm oluşturulmuştur: (a) Kişisel Veri Formu, (b) Örgütsel Sinizm Ölçeği ve (c) Minnesota Mesleki Doyum Ölçeği. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile ilgili bilgiler aşağıda sıralı bir şekilde verilmiştir.

Kişisel Veri Formu: Erciş Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan 357 ortaokul öğretmeni hakkında kişisel bilgi edinmek ve araştırmada bağımsız değişkenleri oluşturmak amacıyla araştırmacı tarafından yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, kıdem yılı bilgilerini öğrenmek için hazırlanmış 6 adet sorudan oluşmaktadır.

Minnesota Mesleki Doyum Ölçeği: Araştırma çerçevesinde ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini ölçmek için Minnesota Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach alfa = 0,77). Minnesota Mesleki Doyum Ölçeğinin alt boyutları

olan “içsel doyum” için Cronbach alfa katsayısı 0,68, “dışsal doyum” için Cronbach alfa katsayısı 0,65, “genel doyum” için Cronbach alfa katsayısı 0,66 olarak hesaplanmıştır.

Minnesota Mesleki Doyum Ölçeğinde “Çok Memnunum” (5), “Memnunum” (4), “Kararsızım” (3), “Memnun Değilim” (2), “Hiç Memnun Değilim” (1) şeklinde sıralanan beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota Mesleki Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

Birinci alt boyut olan içsel doyumunu 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 numaralı maddeler ölçmektedir. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların 12’ ye bölünmesiyle içsel doyum düzeyi bulunmaktadır.

İkinci alt boyut olan dışsal boyutu ise 5,6,12,13,14,17,18,19 numaralı maddeler ölçmektedir. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların 8’ e bölünmesiyle ise dışsal doyum düzeyi bulunmaktadır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş halidir. Ölçek üç boyuttan oluşmakta olup bu boyutlar: Bilişsel boyut, duyuşsal boyu ve davranışsal boyutlardır. Ölçekteki 1,2,3,4,5 numaralı sorular bilişsel boyutu; 6,7,8,9 numaralı sorular duyuşsal boyutu; 10,11,12,13 numaralı sorular ise davranışsal boyutu temsil etmektedirler. Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır.

Ölçek, Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından Türkçe’ ye uyarlanmıştır ve 13 madde haline getirilmiştir. Ölçekte “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 iken en düşük puan ise 13’tür. Katılımcıların ölçekten yüksek puan alması, örgütsel sinizme yönelik algılarının yüksek olduğu şeklinde yorumlanırken, düşük puan alması ise katılımcıların algılanan örgütsel sinizm düzeylerinin düşük

olduğunu şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin kullanılması için gerekli izinler e-mail yoluyla alınmıştır ve ekte belirtilmiştir.

3.3.2. Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Formlar Erciş Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde bulunan ortaokullarda 2017-2018 eğitim-öğretim yıllarında görev yapan öğretmenlere bizzat çalıştıkları kurumlara gidilerek elden dağıtılmış ve gönüllülük esasına göre cevaplandırmaları rica edilmiştir.

Minnesota Mesleki Doyum Ölçeğine ve Örgütsel Sinizm Ölçeğine yönelik Cronbach-Alpha katsayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3. *Kullanılan Ölçeklerin Cronbach-Alpha Katsayıları*

Minnesota İş Doyum Ölçeği	Cronbach-Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
İçsel Doyum	0,84	12
Dışsal Doyum	0,82	8
İş Doyumu Toplam	0,9	20
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Cronbach-Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
Bilişsel Boyut	0,89	5
Duyuşsal Boyut	0,95	4
Davranışsal Boyut	0,76	4
Örgütsel Sinizm Toplam	0,92	13

Tablo 3. incelendiğinde her iki ölçek toplamı ve tüm boyutlarında güvenilir olarak kabul edilebilir. Çünkü ölçeklerin güvenilir olarak kabul edimesi için Cronbach Alpha katsayısı'nın ,70 ve daha yüksek olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011).

3.4. Verilerin Analizi

Çalışmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler istatistik paket programı ile analiz edilmiştir.

Öncelikle verilerin normallik dağılımına bakılmış olup ölçek boyutlarında ve ölçeklerde normal dağılımların oluştuğu görülmüştür. Bundan dolayı parametrik testler kullanılarak verilerin analizi yapılmıştır.

İstatistik paket programından yararlanılarak normallik ve güvenilirlik testleri, ölçeği cevaplayanların demografik özelliklerine ait frekans tabloları, t testi ve ANOVA testi, araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik testler ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

Ölçeklerden alınan ortalama puanların yorumlanmasında kullanılan sınırlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 4. *Ölçeklerin Değerlendirilmesinde Kullanılacak Ölçütler*

Puan Aralığı	Verilen Puanlar	Minnesota Mesleki Doyum Ölçeği Seçenekler	Örgütsel Sinizm Ölçeği Seçenekler
4,21-5,00	5	Çok Memnunum	Tamamen Katılıyorum
3,41-4,20	4	Memnunum	Katılıyorum
2,61-3,40	3	Kararsızım	Orta Düzeyde Katılıyorum
1,81-2,60	2	Memnun Değilim	Katılmıyorum
1,00-1,80	1	Hiç Memnun Değilim	Hiç katılmıyorum

4. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın birinci bölümünde bahsedilen alt amaçlara yönelik yapılan istatistiksel bulgulara değinilecektir. Ancak öncesinde aşağıdaki tablolarda katılımcılar demografik özelliklerine yönelik elde edilen bulgular gösterilmiştir.

Tablo 5. Katılımcı Özellikleri

Demografik Özellik		f	%
Cinsiyet	Kadın	178	49,9
	Erkek	179	50,1
Medeni Durum	Evli	149	41,7
	Bekâr	208	58,3
Yaş	23-26 yaş	140	39,2
	27-30 yaş	142	39,8
	31+ yaş	75	21
Kıdem Yılı	1-3 yıl	216	60,5
	4-6 yıl	99	27,7
	7+ yıl	42	11,8
Branşlar	Arapça	2	0,6
	Beden Eğitimi	18	5
	Din Kültürü	37	10,4
	Fen Bilimleri	41	11,5
	Görsel Sanatlar	12	3,4
	Matematik	56	15,7
	Müzik	15	4,2
	Rehberlik	17	4,8
	Sosyal Bilgiler	34	9,5
	Türkçe	51	14,3
	Teknoloji ve Tasarım	17	4,8
İngilizce	57	16	
Toplam		357	100

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre 178 (%49,9)' i kadın; 179 (%50,1)' u ise erkeklerden oluşmaktadır. Medeni durum değişkenine bakıldığında ise katılımcıların 149 (%41,7)' unun evli; 208 (%58,3)' inin ise bekar olduğu saptanmaktadır. Katılımcıların yaşları incelendiğinde ise 140 (%39,2)' ının 23-26 yaş aralığında olduğu, 142 (%39,8)' sinin 27-30 yaş aralıklarında, 75 (%21)' inin de 31 ve üzeri yaşında olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslekte geçirdikleri süreyi ifade eden kıdem yılı değişkenine bakacak olursak: Katılımcıların 216 (%60,5)' sının meslekte 1-3 yıl arasında görev yaptıkları, 99 (%27,7)' unun 4-6 yıl arasında; 42 (%11,8)' sinin ise 7 veya üzeri yıldan beri meslekte çalıştıkları anlaşılmaktadır. Kıdem

yılı ve yaş değişkeninde özellikle de kıdem yılı değişkeninde oluşan bu yığılmanın sebebi son dönemlerde atanan öğretmenlerin genellikle Doğu' ya veya Güneydoğu' ya atanması olabilir.

Katılımcıların branş değişkenine göre verdikleri cevaplar incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 57 (%16)' si İngilizce öğretmeni, 56 (%15,7)' sı Matematik öğretmeni, 51 (%14,3)' i Türkçe öğretmeni, 41 (%11,5)' i Fen Bilimleri öğretmeni, 37 (10,4)' si Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmeni, 34 (%9,5)' ünün Sosyal Bilgiler öğretmeni, 18 (%5,0)' inin Beden Eğitimi öğretmeni, 17 (%4,8)' sinin Teknoloji ve Tasarım öğretmeni, 17 (%4,8)' sinin Rehberlik öğretmeni, 15 (%4,2)' inin Müzik öğretmeni, 12 (3,4)' sinin Görsel Sanatlar öğretmeni, 2 (%0,6)' sinin ise Arapça öğretmeni olarak görev yaptığı görülmektedir.

4.1. Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri

Öğretmenlerin Minnesota Mesleki Doyum ölçeğine verdikleri cevaplardan yola çıkılarak toplamda ve alt boyutlardaki istatistiki veri Tablo 6'da belirtilmiştir. Ayrıca maddelerin istatistiki verilerine de Tablo 7 ve Tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo 6. *Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri*

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
İçsel Doyum	3,61	0,59
Dışsal Doyum	3,47	0,69
Toplam	3,56	0,59

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki doyumlarının toplamda $\bar{X}=3,56$ ile memnunum düzeyinde olduğu ancak en yüksek ortalamanın içsel boyutta $\bar{X}=3,61$ ile memnunum düzeyinde en düşük ortalamanın ise $\bar{X}=3,47$ ile yine memnunum düzeyinde dışsal doyum alt boyutunda yer aldığı görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini ölçmek için kullanılan Minnesota Mesleki Doyum Ölçeğinin maddelerinde içsel doyuma yönelik cevapların ortalama değerleri Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin İçsel Doyumları

Maddeler	\bar{X}
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,3
2.Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından	2,6
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	3,6
4.Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	3,6
7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	3,6
8.Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	3,9
İçsel Doyum 9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	4,2
10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	3,6
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	3,9
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	3,5
16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	3,8
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	3,9
Toplam	3,6

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki doyumun içsel doyum alt boyutunda ortalamanın $\bar{X}=3,6$ olduğu görülmektedir. Buna dayanarak öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri için memnun oldukları görülmektedir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Dışsal Doyum Düzeyleri

Maddeler	\bar{X}
5.Yöneticimin ekibindekileri kişileri yönetme tarzı bakımından	3,3
6.Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından	3,3
12.İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	3,5
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	3,1
Dışsal Doyum 14.İş içinde terfi olanağının olması açısından	3,0
17.Çalışma şartları bakımından	3,5
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	3,6
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	3,4
Toplam	3,4

Tablo 8’de öğretmenlerin mesleki doyumun dışsal doyum alt boyutundaki maddelere verdikleri cevapların ortalama değerleri gösterilmiştir. Buna göre öğretmenler dışsal doyum alt boyutunda ortalamanın 3,4 olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin dışsal doyumunu “Memnunum” düzeyindedir.

Mesleki doyumun toplamı ve iki boyutun ortalama değerleri incelendiğinde birbirine yakın değerlerin ortaya çıktığı görülmektedir. İçsel doyum alt boyutunda $\bar{X}=3,61$; dışsal doyum alt boyutunda ise $\bar{X}=3,47$; toplamda ise $\bar{X}=3,56$ ortalama değerleri görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumlarının birbirine yakın olduğunu bize göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki doyumlarının toplamdaki standart sapma değeri 0,59’dur. Bu durumda öğretmenlerin mesleki doyumlarının aşağı yukarı birbirleriyle aynı düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

4.2. Mesleki Doyum ve Demografik Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Bu alt amaçta öğretmenlerin mesleki doyum düzeyine yönelik görüşleri yaş, cinsiyet, kıdem yılı, medeni durum ve branş değişkenlerine bağlı olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Değişkenlerden kaynaklanan anlamlı farklılık bulunup bulunmadığını anlamak amacıyla cinsiyet, medeni durum değişkenleri T Testi ile; yaş, kıdem yılı, branş değişkenleri ise ANOVA testine tabii tutulmuştur.

4.2.1. Mesleki Doyum ve Cinsiyet Değişkeni

Öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine bağlı olarak elde edilen bulguları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. *Mesleki Doyum ve Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişki*

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
İçsel Doyum	Kadın	178	3,61	0,58	-0,07	0,49
	Erkek	179	3,62	0,61		
Dışsal Doyum	Kadın	178	3,5	0,64	0,81	0,03*
	Erkek	179	3,44	0,74		
Toplam	Kadın	178	3,57	0,57	0,33	0,3
	Erkek	179	3,55	0,62		

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin toplamda ($p>0,05$) ve içsel doyum alt boyutunda ($p>0,05$) istatistiksel anlamda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak dışsal doyum alt boyutunda ($p=0,03$ ve $p<0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

4.2.2. Mesleki Doyum ve Yaş Değişkeni

Öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevapların yaş değişkenine bağlı olarak elde edilen bulguları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. *Mesleki Doyum ve Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki*

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	0,535	2	0,268	0,743	0,477
	Gruplar İçi	127,538	354	0,360		
	Toplam	128,073	356			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	2,041	2	1,020	2,117	0,122
	Gruplar İçi	170,666	354	0,482		
	Toplam	172,707	356			
Toplam	Gruplar Arası	1,015	2	0,507	1,425	0,242
	Gruplar İçi	125,997	354	0,356		
	Toplam	127,012	356			

Tablo 10 incelendiğinde mesleki doyum düzeyleri toplamda ($p>0,05$), içsel doyum alt boyutunda ($p>0,05$) ve dışsal doyum alt boyutunda ($p>0,05$) yaş değişkenine göre herhangi bir istatistiki anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.2.3. Mesleki Doyum ve Kıdem Yılı Değişkeni

Öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevapların kıdem yılı değişkenine bağlı olarak elde edilen bulguları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. *Mesleki Doyum ve Kıdem Yılı Arasındaki İlişki*

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
İçsel Doyum	Gruplar arası	0,192	2	0,096	0,266	0,767
	Gruplar içi	127,881	354	0,361		
	Toplam	128,073	356			
Dışsal Doyum	Gruplar arası	0,231	2	0,116	0,237	0,789
	Gruplar içi	172,476	354	0,487		
	Toplam	172,707	356			
Toplam	Gruplar arası	0,045	2	0,023	0,063	0,939
	Gruplar içi	126,967	354	0,359		
	Toplam	127,012	356			

Tablo 11 incelendiğinde mesleki doyum düzeyleri toplamda ($p>0,05$), içsel doyum alt boyutunda ($p>0,05$) ve dışsal doyum alt boyutunda ($p>0,05$) kıdem yılı değişkenine göre herhangi bir istatistiki anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.2.4. Mesleki Doyum ve Medeni Durum Değişkeni

Öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevapların medeni durum değişkenine bağlı olarak elde edilen bulguları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. *Mesleki Doyum ve Medeni Durum Arasındaki İlişki*

Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	p
İçsel Doyum	Evli	149	3,5	0,59	-1,51	0,56
	Bekâr	208	3,59	0,59		
Dışsal Doyum	Evli	149	3,56	0,61	-1,08	0,68
	Bekâr	208	3,65	0,58		
Toplam	Evli	149	3,43	0,7	-1,41	0,8
	Bekâr	208	3,51	0,69		

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin medeni durumlarına bağlı olarak mesleki doyum düzeylerinde istatistiksel anlamda herhangi bir anlamlı farklılık oluşmamıştır.

4.2.5. Mesleki Doyum ve Branş Değişkeni

Öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevapların branş değişkenine bağlı olarak elde edilen bulguları Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13. *Mesleki Doyum ve Branş Değişkeni Arasındaki İlişki*

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
İçsel Doyum	Gruplar arası	6,770	11	0,615	1,750	0,061
	Gruplar içi	121,303	345	0,352		
	Toplam	128,073	356			
Dışsal Doyum	Gruplar arası	5,853	11	0,532	1,100	0,360
	Gruplar içi	166,854	345	0,484		
	Toplam	172,707	356			
Toplam	Gruplar arası	5,197	11	0,472	1,338	0,202
	Gruplar içi	121,815	345	0,353		
	Toplam	127,012	356			

Tablo 13 incelendiğinde mesleki doyum düzeyleri toplamda ($p>0,05$), içsel doyum alt boyutunda ($p>0,05$) ve dışsal doyum alt boyutunda ($p>0,05$) branş değişkenine göre herhangi bir istatistiksel anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeğinde alt boyutlarda ve toplamda elde edilen istatistiksel bilgiler Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14. *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri*

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Bilişsel Boyut	2,59	0,92
Duyuşsal Boyut	1,97	0,94
Davranışsal Boyut	2,67	0,83
Toplam	2,42	0,77

Tablo 14'e göz atıldığında öğretmenlerin en yüksek davranışsal boyutta $\bar{X}=2,67$ sinik oldukları gözlemlenmiştir. İkinci en yüksek siniklik gösterilen boyut ise $\bar{X}=2,59$ ile bilişsel boyuttur. Son olarak en az siniklik gösterilen boyut ise $\bar{X}=1,97$ ile duyuşsal boyuttur.

Tablo 15'te öğretmenlerin örgütsel sinizmin bilişsel boyuttaki maddelere ait ortalama değerler belirtilmiştir. Öğretmenlerin verdikleri cevapların aritmetik ortalamasına bakıldığında öğretmenlerin bilişsel sinizm boyutundaki maddeleri $\bar{X}=2,59$ ile "Katılmıyorum" düzeyinde cevaplamışlardır.

Tablo 15. Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyuttaki Verileri

	Maddeler	\bar{X}
Bilişsel Boyut	1.Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	2,70
	2.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	2,54
	3.Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	2,61
	4.Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2,55
	5.Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,56
	Toplam	2,59

Tablo 16’da öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki duyuşsal sinizm alt boyutundaki maddelere verdikleri yanıtların ortalama değerleri belirtilmiştir. Öğretmenlerin duyuşsal sinizm maddelerine verdikleri cevap $\bar{X}=1,97$ ile “Katılmıyorum” düzeyindedir.

Bilişsel sinizm alt boyutunda öğretmenlerin en fazla katıldıkları maddenin $\bar{X}=2,7$ değeri ile “Çalıştığım kurumda söylenenlerin ve yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.” maddesidir. Öğretmenlerin en az katıldıkları madde ise $\bar{X}=2,54$ ile “Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.” maddesidir.

Tablo 16. Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyuttaki Verileri

	Maddeler	\bar{X}
Duyuşsal Boyut	6.Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	2,06
	7.Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1,91
	8.Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	1,95
	9.Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1,95
	Toplam	1,97

Tablo 17’de öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan örgütsel sinizmin davranışsal sinizm alt boyutundaki maddelere verdikleri cevapların ortalama değerleri belirtilmiştir. Öğretmenlerin davranışsal boyuttaki sinizm düzeyleri $\bar{X}=2,67$ ile “Orta Düzeyde Katılıyorum” düzeyindedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutunda en fazla katıldıkları maddenin $\bar{X}=2,06$ ile “Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.” Maddesi olduğu görülmektedir. Diğer üç maddenin ise aritmetik ortalama değerleri birbirine çok yakındır.

Tablo 17. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyuttaki Verileri

	Maddeler	\bar{X}
Davranışsal Boyut	10.Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	2,4
	11.Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2,6
	12.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	3,01
	13.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2,69
	Toplam	2,67

Öğretmenlerin verdikleri cevaplar doğrultusunda oluşturulan tablolar incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin ortalamasının $\bar{X}=2,42$ ile katılmıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin en çok katıldıkları test maddesi $\bar{X}=3,01$ ile davranışsal boyutta yer alan 12. Madde olan “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.” maddesidir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizme toplamda ve alt boyutlarda verdikleri cevaplardan yola çıkılarak oluşturulan Tablo 14 incelendiğinde örgütsel sinizm tarafında mesleki doyuma oranla daha öğretmenler arasında daha fazla ayrışma olduğu görülmektedir. Bunun nedeni öğretmenlerin verdikleri cevapların standart sapma değerlerinin mesleki doyumdaki değerlere oranla çok daha fazla olmasıdır. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel sinizm konusunda daha fazla farklılaştığı söylenebilir.

4.4. Örgütsel Sinizm ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Bu alt amaçta öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri yaş, cinsiyet, kıdem yılı, medeni durum ve branş değişkenlerine bağlı olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Değişkenlerden kaynaklanan anlamlı farklılık bulunup bulunmadığını anlamak amacıyla cinsiyet, medeni durum değişkenleri T Testine; yaş, kıdem yılı, branş değişkenleri ise ANOVA testine tabii tutulmuştur.

4.4.1. Örgütsel Sinizm ve Cinsiyet Değişkeni

Öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine bağlı olarak elde edilen bulguları Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. *Örgütsel Sinizm ve Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişki*

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Bilişsel Boyut	Kadın	178	2,54	0,91	-1,00	0,60
	Erkek	179	2,64	0,93		
Duyuşsal Boyut	Kadın	178	2,03	1,00	1,17	0,41
	Erkek	179	1,91	0,89		
Davranışsal Boyut	Kadın	178	2,71	0,82	0,86	0,46
	Erkek	179	2,64	0,85		
Toplam	Kadın	178	2,44	0,79	0,26	0,96
	Erkek	179	2,41	0,76		

Tablo 18 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm düzeyleri toplamında ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

4.4.2. Örgütsel Sinizm ve Medeni Durum Değişkeni

Öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevapların medeni durum değişkenine bağlı olarak elde edilen bulguları Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19. *Örgütsel Sinizm ve Medeni Durum Değişkeni Arasındaki İlişki*

Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	p
Bilişsel Boyut	Evli	149	2,65	0,96	1,07	0,22
	Bekâr	208	2,55	0,89		
Duyuşsal Boyut	Evli	149	1,94	0,94	-0,39	0,83
	Bekâr	208	1,99	0,95		
Davranışsal Boyut	Evli	149	2,6	0,89	-1,47	0,19
	Bekâr	208	2,73	0,79		
Toplam	Evli	149	2,42	0,79	-0,14	0,67
	Bekâr	208	2,43	0,76		

Tablo 19 incelendiğinde medeni durum değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine toplamda ve tüm alt boyutlarda anlamlı bir istatistiksel farklılık yaratmadığı görülmektedir.

4.4.3. Örgütsel Sinizm ve Yaş Değişkeni

Öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevapların yaş değişkenine bağlı olarak elde edilen bulguları Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20. *Örgütsel Sinizm ve Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki*

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Bilişsel Boyut	Gruplar arası	2,243	2	1,12	1,31	0,26
	Gruplar içi	301,910	354	0,85		
	Toplam	304,153	356			
Duyuşsal Boyut	Gruplar arası	0,179	2	0,09	0,09	0,90
	Gruplar içi	319,818	354	0,90		
	Toplam	319,997	356			
Davranışsal Boyut	Gruplar arası	2,519	2	1,25	1,80	0,16
	Gruplar içi	247,508	354	0,69		
	Toplam	250,027	356			
Toplam	Gruplar arası	0,490	2	0,24	0,40	0,66
	Gruplar içi	215,158	354	0,60		
	Toplam	215,648	356			

Tablo 20 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile yaş değişkeni arasında olarak toplamda ve tüm alt boyutlarda $p < 0,05$ değerleri gözlemlenmiştir.

4.4.4. Örgütsel Sinizm ve Kıdem Yılı Değişkeni

Öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevapların kıdem yılı değişkenine bağlı olarak elde edilen bulguları Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21. *Örgütsel Sinizm ve Kıdem Yılı Değişkeni Arasındaki İlişki*

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Bilişsel Boyut	Gruplar arası	0,017	2	0,00	0,00	0,99
	Gruplar içi	304,136	354	0,85		
	Toplam	304,153	356			
Duyuşsal Boyut	Gruplar arası	0,388	2	0,19	0,21	0,80
	Gruplar içi	319,609	354	0,90		
	Toplam	319,997	356			
Davranışsal Boyut	Gruplar arası	2,220	2	1,11	1,58	0,20
	Gruplar içi	247,806	354	0,70		
	Toplam	250,027	356			
Toplam	Gruplar arası	0,383	2	0,19	0,31	0,72
	Gruplar içi	215,264	354	0,60		
	Toplam	215,648	356			

4.4.5. Örgütsel Sinizm ve Branş Değişkeni

Öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevapların branş değişkenine bağlı olarak elde edilen bulguları Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22. *Örgütsel Sinizm ve Branş Değişkeni Arasındaki İlişki*

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Bilişsel Boyut	Gruplar arası	14,647	11	1,33	1,58	0,10
	Gruplar içi	289,506	345	0,83		
	Toplam	304,153	356			
Duyuşsal Boyut	Gruplar arası	9,817	11	0,89	0,99	0,45
	Gruplar içi	310,180	345	0,89		
	Toplam	319,997	356			
Davranışsal Boyut	Gruplar arası	5,780	11	0,52	0,74	0,69
	Gruplar içi	244,247	345	0,70		
	Toplam	250,027	356			
Toplam	Gruplar arası	5,983	11	0,54	0,894	0,54
	Gruplar içi	209,665	345	0,60		
	Toplam	215,648	356			

4.5. Mesleki Doyum ile Örgütsel Sinizm İlişkisi

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü göstermesi için toplanan verilere korelasyon testi uygulanmıştır. Uygulanan bu testten elde edilen sonuçlar Tablo 23.’de gösterilmiştir.

Tablo 23. *Mesleki Doyum ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*

	Bilişsel Sinizm Alt Boyutu	Duyuşsal Sinizm Alt Boyutu	Davranışsal Sinizm Alt Boyutu	Toplam Örgütsel Sinizm
İçsel Doyum	-,506**	-,485**	-,331**	-,516**
Dışsal Doyum	-,379**	-,416**	-,287**	-,424**
Toplam Doyum	-,475**	-,481**	-,324**	-,502**

Tablo 23 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ve alt boyutlarıyla örgütsel sinizm düzeyleri ve alt boyutlarının tümü arasında negatif ilişki (Ters yönlü) olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 23’deki istatistiki verilere bakıldığında içsel doyum ile toplam örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin en güçlü ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.516$). Örgütsel

sinizmin mesleki doyum faktörlerinden en fazla içsel doyum ögelerinden etkileneceği söylenebilir.

İçsel doyumun en az ilişkili olduğu sinizm alt boyutu davranışsal sinizm alt boyutudur ($r=-.331$). Bu da bize gösteriyor ki içsel doyum ögelerinin çalışan için oluşturduğu doyum azaldığında en az artış davranışsal sinizm alt boyutunda yaşanmaktadır.

İçsel doyumun duyuşsal sinizm alt boyutu ile negatif yönlü orta güçlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir ($r=-.485$). Ayrıca içsel doyum ögelerinin bilişsel sinizm alt boyutuyla da negatif yönlü orta derece güçlü ilişkili olduğu görülmüştür ($r=-.506$).

Dışsal doyum alt boyutunun toplam örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm alt boyutlarıyla olan korelasyonuna bakıldığında en güçlü ilişkinin toplam örgütsel sinizm ile olduğu görülmektedir ($r=-.424$). Dışsal doyumun örgütsel sinizm alt boyutlarıyla olan korelasyonunda ise en güçlü ilişkinin duyuşsal sinizm alt boyutuyla olduğu tespit edilmiştir ($r=-.416$).

Dışsal doyumun diğer örgütsel sinizm alt boyutlarıyla olan ilişki ise toplam örgütsel sinizm ve duyuşsal sinizm alt boyutundan daha az güçlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Dışsal doyum alt boyutunun bilişsel sinizm alt boyutuyla orta düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür ($r=-.379$). Örgütsel sinizmin diğer alt boyutu olan davranışsal sinizm alt boyutuyla ise düşük düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür ($r=-.287$).

Toplam mesleki doyumun toplam örgütsel sinizm ile olan korelasyonuna bakıldığında negatif yönlü orta derece güçlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir ($r=-.502$). Toplam mesleki doyumun örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla olan ilişkisine bakıldığında tüm boyutlarda negatif yönlü orta derece güçlü ilişkinin varlığı görülmektedir.

5. BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırma verilerinden hareketle ortaya çıkan sonuçlar üzerinde durulacak ve sonuçlar tartışılacaktır. Sonrasında araştırmacılara ve uygulayıcılara öneriler sunulacaktır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

1. Öğretmenlerin en çok katıldıkları madde $\bar{x}=4,2$ ile 9. Madde olan “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından” maddesidir. Bu madde öğretmenlerin mesleklerini fedakarlık duygusuyla birleştirdiğini ve bundan mutluluk duyduklarını gösteriyor olabilir. $\bar{x}=3,9$ olan 20. Madde yani “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” maddesi de 9. Maddedeki açıklamaya paralellik göstermektedir.

Bu iki maddeye birbirini tamamlaması açısından bakacak olursak öğretmenler asıl olarak yaptıkları fedakârlığın sonucunda kendilerini vicdani olarak rahat hissettikleri için başarılı hissedip bundan memnun olabilirler; burada anlatılmak istenen başarı hissi akademik başarı olmayabilir bu sadece duygusal bir başarının göstergesi olabilir. $\bar{x}=3,9$ olan 11. Madde yani “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından” maddesi öğretmenlerin mesleklerini icra ederken yeteneklerinin farkına vardıklarını ve bu yeteneklerini mesleklerine yansıtılabildikleri için mutlu olduklarını göstermektedir. $\bar{x}=3,9$ olan bir diğer madde ise “Bana sabit bir iş sağlaması bakımından” maddesidir. Bu madde ise öğretmenlerin ya aynı ders ve konuları devamlı olarak sirküle olan bir öğrenci grubuna aktarmaktan dolayı duydukları memnuniyetin göstergesi ya da her ay düzenli olarak maaş almanın memnuniyetinin göstergesi olabilir.

Öğretmenlerin en az katılım gösterdikleri maddeler incelenecek olursa: $\bar{x}=2,6$ olan 2. Madde “Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından” öğretmenlerin zümreler halinde çalışmaktan memnun olmadıklarını göstermektedir bunun sebebi öğretmenlerin son zamanlarda değişen sınav sistemiyle birlikte ders verdikleri sınıfların akademik başarıları baz alınarak karşılaştırılması; öğretmenler üzerinde rekabetçi bir ortam oluşturuyor olabilir. Öğretmenlerin asıl memnun olmadıkları durumun bu rekabet

ortamı olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin en az katıldıkları ikinci madde ise $\bar{X}=3$ olan 14. Madde “İş içinde terfi olanağının olması açısından” maddesidir. Bu maddede öğretmenlerin kararsız kaldıkları görülmektedir çünkü öğretmenler için terfi durumu genellikle müdür yardımcılığı makamını geçememektedir bu yüzden de öğretmenler müdür yardımcılığının bir terfi durumu olup olmaması bakımından kararsız kalmış olduklarını gösteriyor olabilir. Son olarak öğretmenler en az katılım gösterdikleri 3. Madde ise “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” maddesidir. Bu maddede dağılımlara bakacak olursak her on öğretmenden yaklaşık olarak birinin aldığı maaştan hiç memnun olmadığı, ikisinin memnun olmadıkları, ikisinin kararsız, dördünün memnun, birinin ise çok memnun olduğu görülmektedir.

2. Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumlarının toplamda ve alt boyutlarda yaşlarına göre bir farklılaşma olmadığını ve benzer düzeyde oldukları görülmektedir. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin yaşının mesleki doyuma bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Buna benzer olarak şu çalışmalar örnek gösterilebilir: Avşaroğlu vd. (2005), Taşdan ve Tiryaki (2008), Yılmaz (2012), Koruklu vd. (2013), Şahin (2013), Aslan (2006).

3. Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumlarının toplamda ve alt boyutlarda kıdem yıllarına göre bir farklılaşma olmadığını ve benzer düzeyde oldukları görülmektedir. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin kıdem yılının mesleki doyuma bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Buna benzer olarak şu çalışmalar örnek gösterilebilir: Avşaroğlu vd. (2005), Taşdan ve Tiryaki (2008), Öztürk ve Deniz (2008), Yılmaz (2012), Aslan (2006), Korukoğlu ve diğ. (2013), Kılıç (2013).

4. Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumlarının toplamda ve alt boyutlarda branşlarına göre bir farklılaşma olmadığını ve benzer düzeyde oldukları görülmektedir. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin branşlarının mesleki doyuma bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Buna benzer olarak şu çalışmalar örnek gösterilebilir: Ceylan (2001), Korukoğlu ve diğ. (2013).

5. Cinsiyet değişkenine bakıldığında ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumun dışsal doyum alt boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın yönüne bakıldığında farklılığın kadınların lehine olduğu gözlemlenmektedir. Bu durumun sebebi erkek öğretmenlerin dışsal doyum öğeleri olan kurum politikası ve

yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları, astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ilişkin öğelere daha çok önem vermeleri olabilir. Buna benzer olarak şu çalışmalar örnek gösterilebilir: Yılmaz (2012), Karcıoğlu ve Akbaş (2010), Korukoğlu ve diğ. (2013), Şangar (2016).

6. Ortaokul öğretmenlerinin evli ya da bekâr olmasının mesleki doyum düzeylerine etkisi yoktur. Buna benzer olarak şu çalışmalar örnek gösterilebilir: Sarpkaya (2000), Kılıç ve Gümüşeli (2010), Aslan (2006), Derin (2007), Akkuş (2010), Karcıoğlu ve Akbaş (2010).

7. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerine bakıldığında öğretmenlerin en çok katıldıkları test maddesi $\bar{x}=3,01$ ile davranışsal boyutta yer alan 12. Madde olan “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.” maddesidir. Bunun sonucu olarak öğretmenlerin okulda yürütülen işler, yönetim hakkında şikayetçi oldukları ve bunu gösterdikleri söylenebilir.

8. Öğretmenlerin örgütsel sinizmin alt boyutlarında davranışsal boyutta daha sinik oldukları görülmüştür. Bunun sebebine yönelik bir tahminde bulunmak gerekirse: Bu sonuç bize öğretmenlerin düşüncelerinde ve davranışlarında kurumlarına karşı kötü tutum gösterdiklerini ancak bunu sert duygularla ifade etmediklerini gösteriyor olabilir.

9. Öğretmenlerin yaşları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında herhangi anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin yaşları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki yoktur diyebiliriz. Buna benzer olarak şu çalışmalar örnek gösterilebilir: Helvacı ve Çetin (2012), Polatcan (2012), Erdost vd. (2007), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Turan (2011).

10. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile kıdem yılı değişkeni arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Buna benzer olarak şu çalışmalar örnek gösterilebilir: Helvacı ve Çetin (2012), Polatcan (2012), Nartgün ve Kartal (2013).

11. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin ve örgütsel sinizmin alt boyutlarının tümünde branş değişkenine bağlı istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Helvacı ve Çetin (2012), Yüksel (2015), Bölükbaşıoğlu (2013).

12. Öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak örgütsel sinizm düzeyleri arasında herhangi bir farklılaşma bulunamamıştır. Ancak ortalamalara bakıldığında kadın

öğretmenlerin bilişsel boyut haricinde diğer tüm boyutlarda ve toplamda erkek öğretmenlerden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum bize şunu anlatıyor olabilir: Erkekler düşüncelerinde bir siniklik saklıyor ancak bunu duygularına ve davranışlarına dökemiyorlar veya daha sakin davranıp bunu düşüncede bırakmayı tercih ediyorlar. Ancak kadınlar her ne kadar düşünce olarak sinik olmasalar da sinikliklerini duygularında ve özellikle de davranışlarında daha çok gösteriyorlar diyebiliriz. Buna benzer olarak şu çalışmalar örnek gösterilebilir: Polatcan (2012) Nartgün ve Kartal (2013), Kahveci ve Demirtaş (2015), Erdost vd. (2007), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Kılıç (2011), Şirin (2011).

13. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine bağlı olarak örgütsel sinizm düzeylerinde herhangi bir farklılaşma tespit edilememiştir. Buna göre öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının sinik olmalarına etki etmediği anlaşılmıştır. Ancak aritmetik ortalamalara bakıldığında evli öğretmenlerin bilişsel olarak daha sinik oldukları; bekar öğretmenlerinse davranışsal olarak daha sinik oldukları görülmüştür. Buna benzer olarak şu çalışmalar örnek gösterilebilir: Polatcan (2012), Aslan ve Yılmaz (2013), Erdost vd. (2007), Kalağan ve Güzeller (2010).

14. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında $-.502$ ilişki bulunmuştur bu da demek oluyor ki öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü orta derecede güçlü bir ilişki vardır. Boyutlar ve toplamlar arasında en güçlü ilişkinin $-.516$ ile öğretmenlerin içsel doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında olduğu gözlemlenmiştir. En zayıf ilişki ise $-.287$ ile öğretmenlerin dışsal doyumlarıyla davranışsal sinizm alt boyutunda olduğu gözlemlenmiştir. Buna benzer olarak şu çalışmalar örnek gösterilebilir: Saygın (2016), Kılıç (2013), Abraham (2000), Eaton (2000), Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), Reichers, Wanous ve Austin (1997).

15. Yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerini alt boyutlarda ve toplamda belirli bir seviyeye kadar açıklayabildiği görülmüştür.

16. Yapılan çalışma sonucunda görülmüştür ki öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arttığında örgütsel sinizm düzeylerinde azalma olmaktadır.

5.2. Öneriler

Bu kısımdaki öneriler uygulayıcılara yönelik öneriler ve araştırmacılara yönelik öneriler olarak ele alınmıştır. Burada sunulan öneriler araştırma sonuçları temel alınarak hazırlanmıştır

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Özellikle örgütsel sinizm konusunda ülkemizde yapılan çalışmalar son zamanlarda artsa da yeterli değildir. Bu konu hakkında daha fazla çalışma yapılmalıdır.

2. İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri mesleki doyum ve örgütsel sinizm üzerine yoğunlaşmalıdır.

3. Bu araştırma sadece Van İlinin Erciş İlçesindeki ortaokul öğretmenlerini kapsamaktadır. Araştırma için daha fazla örneklem ve evren sayısına ulaşıp Türkiye’de görev yapan tüm öğretmenlerin genel bir mesleki doyum ve örgütsel sinizm profilleri çıkarılabilir.

4. Bu araştırma öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur. Diğer kurum ve çalışanlar kamu ve özel sektör fark etmeksizin araştırmaya dahil edilebilir.

5. Sözleşmeli ve kadrolu öğretmenler arasında karşılaştırmalı olarak yapılabilir.

6. Araştırma sadece öğretmenlere uygulandığı gibi yöneticilere ve okul hizmet personeline de uygulanabilir.

5.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Öğretmenlerde örgütsel sinizme ve mesleki doyumsuzluğa yol açan faktörler detaylı olarak araştırılıp önlenmesi için gerekli uygulamalar yapılabilir.

2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri düşürmek ve mesleki doyumunu arttırmak için gerekli iyileştirmeler yapılabilir.

3. Öğretmenlerin derslerde sergilediği performanslar gözlenmelidir ve buna yönelik iyileştirme çalışmaları yapılmalıdır.

4. Okullarda örgütsel sinizm düzeyini düşürmek için yöneticilere gerekli eğitimler yapılmalıdır.

5. Öğretmenlere terfi ve ödül olanakları sunulmalıdır.

6. Öğretmenlerin örgütsel sinizmini düşürmek ve mesleki doyumlarını arttırmak için öğretmenlere verilen seminer ve bürokratik işlemlerde düzenlemeler yapılabilir bu sayede öğretmen mesleğine daha fazla yoğunlaşabilir.

7. Öğretmenlerin mesleklerinden kaynaklı streslerini azaltmak amacıyla yakın çevre içerisinde öğretmenlere yönelik çeşitli aktiviteler düzenlenebilir bu durum öğretmenlerin mutluluğunu arttırabilir.



KAYNAKÇA

- Abraham, R., (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. generic, social, and general. *Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ajzen, I., (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 27-58.
- Akatay, A., Yücekaya, P. ve Kısacık, N. Ç. (2016). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale il emniyet müdürlüğü'nde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28), 483-509
- Akıncı, Z., (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatmini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 1-25.
- Aksu, G., Acuner, A. M., ve Tabak, R. S. (2002). Sağlık bakanlığı merkez ve tasra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- Aktan, C. C., (1999). 2000'li yıllarda yeni yönetim teknikleri. İstanbul: TÜGİAD.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E., (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyum ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Alkış, H., (2008). *Frederick Herzberg'in çift etmen (hijyen-motivasyon) kuramının işgören iş tatminine etkisi ve otel işletmelerinde bir uygulama*. Gazi Üniversitesi: Yayımlanmamış doktora tezi.
- Altınöz, M., Çöp, S., Kervancı, F. ve Seyfert, B. (2011). Die beziehung zwischen der organisatorischen gerechtigkeitswahrnehmung und dem organisatorischen cynismus: eine studie in den 4 und 5 sternerhotels in Ankara. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 66(3), 29-54.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.

- Arslan, A. (2016). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Aydın turist rehberleri odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği*, Adnan Menderes Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Arslan, F. K., ve Boylu, Y. (2014). Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal Of Recreation And Tourism Research*, 1(2), 33-45.
- Aslan, H. ve Yılmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4(9), 588-591.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Aşkun, İ. C. (1981). Örgütsel iletişim ve küçük grup boyutları. *Kurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli İletişim Dergisi*, 4(4), 1-39.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Awamleh, R., Evans, J., Ashraf, M. (2005). A Test of transformational and transactional leadership styles on employees satisfaction and performance in the us banking sector. *Journal Of Comparative International Management*. 8(1): 3-19.
- Aydın, E. (2017). Spor yapan üniversite personelinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. *Turkish Journal Of Educational Studies*, 4(1).
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 189-217.

- Başar, P. (2017). Katılımcı Yönetimin İş Doymu Üzerine Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma. *Ekonomi, İşletme, Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 3 (1), 1-34.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal Yayınevi.
- Bil, E. (2012). *Hizmet içi eğitimde yaratıcı drama yönteminin etkililiği*, Ankara Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi
- Bil, E., (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doymu düzeyleri arasındaki ilişki*, Ankara Üniversitesi: Doktora tezi
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi: Yüksek lisans tezi
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2011). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*, Pamukkale Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büber, M. (2017). *Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin iş doymu ve yaşam doymu üzerine etkisi: balıkçı sınıfı gemiadamları üzerine bir araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Büyüköze, H. ve Özdemir, M. (2017). İş doymu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., ve Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Yayınları.

- Can, N. (Ed.). (2013). *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. (2017). *Örgütsel Sinizm Nedir? İşgörenleri Nasıl Etkiliyor?*. (Çevrimiçi: [Http://Blog.Classloom.Com](http://Blog.Classloom.Com)), Erişim tarihi: 06.01.2019.
- Ceylan, D. (2001). *Öğretmenlik mesleğinde iş güçlüğü ve iş tatminsizliği*. (Çevrimiçi: <http://www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc>), Erişim tarihi: 25.09.2018.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 3(1), 9-18.
- Çekmecelioğlu, H. (2007). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Ani Yayıncılık.
- Çetinkaya, F. F. (2014). *Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Kocatepe Üniversitesi: Yayımlanmamış doktora tezi.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy Of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Deliönü, Ö., ve Garipağaoğlu, B. Ç. (2015). Job dissatisfaction among vocational and technical teachers mesleki teknik öğretmenlerde iş doyumсуuzluğu. *Journal Of Human Sciences*, 12(1), 1118-1142.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: a study among call centers*. Maastricht University: Dissertation Of Master Thesis.
- Demato, D. S.. (2001); “*Job satisfaction among elementary school counselors in Virginia*”, Virginia Üniversitesi: Yayımlanmamış doktora tezi.
- Derin, N. (2007). *Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler*. Osmangazi Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Duman M. Z. ve Çiçek G. (2018). Siirt ilinde görev yapan lise öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri üzerine bir alan araştırması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(58), 453-464.

- Eaton, J. A., (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. York University: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3).
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3).
- Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(4), 51-57.
- Erdoğan, N. ve Medihan B. (2002). Başarı değerlendirilmede atfetme hatası ve bir araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1),65-83.
- Erdost, 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, 514-524.
- Ertürk, E., ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Fidan, N. (2012). *Okulda öğrenme ve öğretme*. Ankara: Pegem Akademi. 3. Baskı
- Fitzgerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*, University Of Cincinnati: Doktora tezi.
- Güçlü, N. (2003). Stratejik yönetim. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2).
- Gülner, B. (2009). İletişim doyumunu boyutları ile örgütlenme yapısı ilişkisi: selçuk üniversitesi akademisyenleri örneği, *Selçuk İletişim Dergisi*, 5(4), 62-82
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.

- Gün, G. (2016). Örgütsel sinizm ile iş tatmin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: turizm sektöründe bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 253-266.
- Günaydın, Z. (2008). *Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Güngör, H., (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz- yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal Of Education*, 4(2).
- Helvacı, M. A. (2013). Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar*, 383–297. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Helvacı, M. A., ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Florida State University: Doctoral Dissertation.
- Johnson, J.L. & O'leary-Kelly, A.M., (2003), The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal, *Journal Of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647.
- Kahveci, G., ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52). 69-85
- Kalağan, G. (2009), *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Akdeniz Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Kalağan, G., ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Karacaoglu, K., ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel sinizm ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri

organize sanayi bölgesi örneği. *Business And Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.

Karadağ, A. (2002). Meslek olarak hemşirelik. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 5(2).

Karadağ, E., Başaran, A., ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 32-45.

Karademir, N. (2016). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Sakarya University Journal Of Education*, 6(2), 108-122.

Karaköse, T., ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.

Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 46-57.

Karcioğlu, F., ve Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.

Kaya, F. Ş., Yıldız, B., ve Yıldız, H. Herzberg'in çift faktör kuramı açısından ilköğretim 1. kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 1-18.

Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 77-95.

Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi.

Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Keçiören ilçesi örneği*. Hacettepe Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

Kıral, B., (2016). *Öğretmenlerde kayıtsızlık ve güçlendirme*, Ankara: Pegem Akademi

- Kırboğa, R. (2017). *Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi*, Balıkesir Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H., ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25),119-137.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyumunu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Balıkesir Üniversitesi: Doktora tezi.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. ve Öncel, A . (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 1-14.
- Kurt, T. (2005). Herzberg in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1).
- Kutunis, R. Ö., ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: bir örnek olay. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 693-699.
- Mantere, S. & Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: exploring the roles of cynicism and dissent. *Presented At 17th European Group For Organization Studies Colloquium*, July 5-7. Lyon.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370.
- Memduhoğlu, H. B., ve Yılmaz, K. (2013). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: a psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Nartgün, Ş. S., ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.

- Naus, F. (2003). *From diogenes to damocles: an integrative discussion of four distinct conceptions of cynicism at work*. Maastricht University: Unpublished manuscript.
- Ordu, A. (2016). Lise öğretmenlerinin iş doyumları ve bireysel performansları arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36), 1-19.
- Önen, L., ve Tüzün, M. B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon.
- Önen, S. M., ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma*. Çukurova Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Özer, P., ve Topaloğlu, T. (2008). *Liderlik ve motivasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Özler, D. E., Atalay C.G. ve Şahin, M. D. (2010), Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2): 47-57.
- Öztürk, A. ve Deniz, M. E. (2008). Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 7(3), 578-599.
- Öztürk, Z., ve İlman, E. (2015). Sağlık yönetimi ve işletmeciliği bölümünde okuyan öğrencilerin bölümü tercih nedenleri ile beklenti ve motivasyon düzeyleri üzerine bir araştırma. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 71-93.
- Polat Demir, D. (2018). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi alguları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Sakarya Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük ili örneği)*. Sakarya Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu (Manisa ili örneği). *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 121-123.
- Sevimli F. ve İşcan Ö. F., (2005), Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu, *Ege Akademik Bakış*, 5 (1-2), 55-64.
- Seymen, O. A., ve Kırboğa, R. Örgütlerde psikolojik sözleşme ihlali algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(2), 189-216.
- Sezgin, O., Tolay, E., ve Sürgevil, O. (2017). Örgütsel değişim sinizmi: çalışanların değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 12(45), 411-438.
- Sun, Ö. H. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma: Türkiye cumhuriyet merkez bankası banknot matbaası genel müdürlüğü*. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü: Uzmanlık yeterlilik tezi.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şahin, İ., (2009). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Yü Eğitim Fakültesi Dergisi (Yyu Journal Of Education Faculty)*, 10(1), 142-167.
- Şangar, Z. (2016). *İş doyumunu ve yaşam kalitesi: akademik personel üzerinde bir çalışma*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)*. Yeditepe Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi.
- Şolt, H. B. (2018). Kentlerde swot analizi ve Maslow gereksinim hiyerarşisi etkileşimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(5), 214-223.
- Tarakcı, H. ve Akın, A. (2017). Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm: çorum ili örneği. *Journal Of International Social Research*, 10(52), 1222-1230.
- Taslak, S. ve Dalgın, T. (2015). Çalışanların atfetme eğilimlerinin örgütsel sinizm davranışları üzerindeki etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (34), 139-158.

- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1).
- Toker, B. (2011). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: izmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tolay, E., Dalkılıç, O. S. ve Sezgin, O. B. (2016). Örgütsel değişim sinizmi: ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(1).
- Torun, E. (2007). *İnsan kaynakları yönetiminde iş tatmini ve konu ile ilgili yapılan bir çalışma*, Trakya Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Töremen, F., ve Ersözlü, A. (2010). *Eğitim Örgütlerinde Sosyal Sermaye ve Yönetimi*. İstanbul: İdeal Kültür.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve karaman ili kamu kurumlarında bir uygulama*, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma, *17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 688-692.
- Türk Dil Kurumu (2019a): http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5c5ffe85cf6015.53283597 Erişim Tarihi:10.02.2019
- Türk Dil Kurumu (2019b): http://Www.Tdk.Gov.Tr/Index.Php?Option=Com_Gts&Arama=Gts&Guid=Tdk.Gts.5c31ea0465ce69.09255628 Erişim Tarihi: 06.01.2019
- Tütüncü, Ö. ve D. Küçükusta. (2008). Organizasyonlarda bireyler, davranış, tutum ve motivasyon. *2. Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı*. 58-69

- Uysal, H. T., ve Kayhan, M. G. (2018). The effect of personality types a and b to the alacrity for job embeddedness from maslow's hierarchy of needs perspective. *Social sciences Research Journal*, 7(4), 9-3.
- Ünal, A., ve Gülmez, D. (2017). *Motivasyon kuramları ve uygulamalar*. (Ed.:Cemaloğlu N. ve Özdemir S.). Ankara: Pegem Akademi, 2.Baskı, 89-128.
- Ünler, E., Kılıç, B., ve Çıray, J. C. (2014). İletişim ikliminin, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkisine etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*. 11(41), 237-250.
- Wanous, J.P., Reichers, A. & Austin, J. (2000). Cynicism about organizational change measurement, *Antecedents And Correlates. Group And Organization Management*, 25(2), 132- 145.
- Wright, P. M., & Kacmar, K. M. (1995). Mediating roles of self-set goals, goal commitment, self-efficacy, and attractiveness in the incentive-performance relation. *Human Performance*, 8(4), 263-296.
- Yaşın, F. (2013). İş doyumsuzluğuna verilen tepkiler ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 1(2).
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yılmaz, A., ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 1-14.
- Yousef, D.A, (2000),Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadershipbehavior with job satisfaction and performance in a non western country, *Journal Of Managerial Psychology*, 15(1), 6 – 24.

- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki: İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Yüksel, H.,ve Yüksel, M. (2014). İş doyumunu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: ilköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), 559-572.
- Zagenczyk, T.J., (2001). *A social influence analysis of perceived organizational support*, University Of Pittsburgh: The katz graduate school of business,
- Zaman Kılıç, S., ve Gümüşeli, A. İ. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 39(2), 290-309.

EKLER

Ek 1. Veri Toplama Aracı

Değerli Meslektaşım:
 Bu anket "Öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?" sorusuna yanıt aramak amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar bir yüksek lisans tezinde kullanılacaktır.
 Toplanacak olan veriler araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve toplu halde değerlendirilecektir. Bilgileriniz kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu nedenle lütfen isminizi yazmayınız. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, tüm maddelerin içtenlikle yanıtlanmasına bağlıdır.
 Ayırdığınız zaman ve verdiğiniz emek için teşekkür ederim.

Mehmet Ali TİNK
 Yüzüncü Yıl Üniversitesi
mehmetalitink@gmail.com

Kişisel Bilgiler Formu

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek	Yaşınız (Bitirdiğiniz yıl itibarıyla): Yıl
Branşınız:	Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr
	Kıdem Yılıınız: Yıl

Örgütsel Sinizm Ölçeği*		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bu ölçekte verilecek cevaplar çalışanların örgütsel sinizmini ölçmeye yöneliktir. 2. Ölçek 13 maddeden oluşmaktadır. 3. İşaretleme için kutucuğa "X" işareti koymanız yeterlidir. 4. Cevaplar arasında ikileme düştüyseniz aklınıza ilk geleni işaretleyiniz. (Mutlaka bir işaretleme yapınız.) 5. Arka sayfadaki ölçeği işaretlemeyi unutmayınız. 					
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

*Örgütsel Sinizm: Bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumdur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
	<p>1- Bu ölçekteki sorular öğretmenlerin iş doyumunu ölçmeye yöneliktir.</p> <p>2- Ölçek 20 maddeden oluşmuştur.</p> <p>3- İşaretleme kutucuğuna "X" koymanız yeterlidir.</p> <p>4- Cevaplar arasında ikileme düştüyseniz aklınıza ilk geleni işaretleyiniz.(Mutlaka bir işaretleme yapınız.)</p> <p>5- Soruları çalıştığınız kuruma göre düşünüp işaretleyiniz.</p>					
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticimin ekibindekileri kişileri yönetme tarzı bakımından					
6	Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek 2. Gerekli İzinler



Mehmet Ali TINK

1 Oca 2018 Pzt 11:24

İyi günler hocam izniniz olursa Örgütsel Sinizm ölçeğini tezimde kullanmak istiyorum



Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>

2 Oca 2018 Sal 13:04



Alıcı: ben ▾

Sayın Tink,

Tarafımca uyarlaması gerçekleştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği"ni araştırmanızda kullanabilirsiniz.

Dr. Gamze Kasalak

Akdeniz Üniversitesi

Eğitim Fakültesi

Antalya

Kimden: Mehmet Ali TINK [mehmetalitink@gmail.com]

Gönderildi: 01 Ocak 2018 Pazartesi 11:24

Kime: Gamze Kalagan Kasalak

Konu: Ölçek



Asli Baycan Binark  asli@aslibaycan.com

Size:  mehmetalitink@yandex.com ^

26 mar saat 20:54

Kullanabilirsiniz

From: Mehmet Ali Tink [mehmetalitink@yandex.com]

Sent: Monday, March 25, 2019 6:04 PM

To: Asli Baycan Binark

Subject: Ölçek izni

Merhaba sayın hocam Van Yüzüncü Yıl Üniversitesinde yüksek lisans öğrencisiyim araştırma konum gereği tarafınızca Türkçe'ye uyarlanan Minnesota iş doyum ölçeğini izniniz olursa kullanabilir miyim ?



T.C.
ERCİŞ KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 66709753-605.01-E.4558685
Konu : Mehmet Ali TİNK'in Veri
Toplama Talebi Hk.

02/03/2018

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezli yüksek lisans öğrencisi Mehmet Ali TİNK'in "Mesleki Doyum ile Örgütsel Sizinizim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için İlçemiz Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Çalışma" konulu yüksek lisans tez çalışması kapsamında ölçek/anket uygulaması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Nurullah ÇİFTÇİ
İlçe Milli Eğitim Şube Müdürü

Uygun görüşle arz ederim.

Erol ŞİMŞEK
İlçe Milli Eğitim Müdürü

OLUR
02/03/2018

Mehmet Şirin YAŞAR
Kaymakam

Kışla Caddesi Kazım Karabekir İ.Ö.O Arkası Eski Öğretmenevi Binası VAN/Erciş Ayrıntılı bilgi için: K.ÇELİBİ VHKİ
Elektronik Ağ: Ercişmeh.gov.tr Tel: (0432) 354 31 48
e-posta: Erciş65@meh.gov.tr Faks: (0432)354 31 54

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.sorgu.meh.gov.tr> adresinden bc59-4d46-37a4-a5eb-2987 kodu ile teyit edilebilir.



YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU

YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü

03/05/2019

Tez Başlığı / Konusu

Mesleki Dayum ve Örgütsel Sınızm Arasındaki İlişki: Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Çalışma

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 91 sayfalık kısmına ilişkin, 03./05./2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin...intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 12 (...on iki...) dir.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

M. Ali T. İNK
03/05/2019
Mehmet Ali T. İNK
Adı, Soyadı, İmza

Adı Soyadı : Mehmet Ali T. İNK
Öğrenci No : 16940001100
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Programı : Eğitim Yönetimi
Statüsü : Y. Lisans Doktora

DANIŞMAN

Prof. Dr. Halil İŞİK

03/05/2019

ENSTİTÜ ONAYI
UYGUNDÜR

03/05/2019

Servet CAN
Enstitü Sekreteri