

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, ÖRGÜTSEL  
SİNİZM VE İŞ DOYUMU**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Arzu SARGIN**

**TRABZON**  
**Nisan, 2016**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, ÖRGÜTSEL  
SİNİZM VE İŞ DOYUMU**

**Arzu SARGIN**

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce Yüksek  
Lisans Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

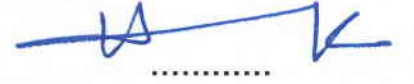
**Tezin Danışmanı  
Prof. Dr. Hikmet YAZICI**

**TRABZON  
Nisan, 2016**

**KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne**

**Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 05 / 04 / 2016**

**Tez Danışmanı : Prof. Dr. Hikmet YAZICI**



**Üye : Doç. Dr. Mustafa ŞAHİN**



**Üye : Yrd. Doç. Dr. Bünyamin ÇETİNKAYA**



**Onay**

**Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.**

**Doç. Dr. Nevzat YİĞİT**  
**Enstitü Müdürü**

## **BİLDİRİM**

**Tezimin içerdığı yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.**

**Arzu SARGIN**

**05 / 04 / 2016**

## ÖN SÖZ

Bireylerin yaptıkları işe dair sahip oldukları duygu, düşünce, davranış ve değerlendirmeleri içeren iş doyumunu, yaşamın farklı boyutlarıyla sürekli ilişkili olan dinamik bir süreçtir. Kişi işinde doyuma ulaştığı takdirde hem iş hayatında mutlu olabilmekte hem de bu mutluluk kişinin özel ve sosyal hayatına da yansımaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumlarına etki eden faktörleri bulmak ve iş doyumlarını artırıcı çalışmalar yapmak bireysel ve örgütsel açıdan önemli görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyumları sağlandığı takdirde fiziksel ve ruhsal sağlıkları korunmuş olacak dolayısıyla da çalıştıkları örgütün performansı ve verimliliği de artacaktır. Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumlarını açıklamada kişilik özelliklerinin ve örgütsel sinizm tutumlarının rolü incelenmiştir.

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca, engin bilgisi ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, tez çalışmam süresince de bana sonsuz sabır gösteren; kişiliği ve liderliği ile her zaman bana örnek olan, öğrencisi olmaktan mutluluk ve gurur duyduğum tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Hikmet YAZICI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

PDR alanındaki lisans ve yüksek lisans eğitimimde bilgileriyle bana katkı sağlayan KTÜ Eğitim Bilimleri Bölümündeki tüm değerli hocalarıma ve bu aşamaya gelmemde emeği olan bütün öğretmenlerime teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin yürütülmesinde bilgi ve tecrübeleriyle katkıda bulunan, her konuda bana destek olan ve arkadaşı olmaktan büyük keyif aldığım Yrd. Doç. Dr. Fatma ALTUN'a teşekkürlerin en güzelini bir borç bilirim. Çalışmam sürecinde güler yüzleri ve motive edici sözleriyle kendimi iyi hissetmemi sağlayan Arş. Gör. Cansu TOSUN'a ve Arş. Gör. Ayşe KALYON'a teşekkür ederim. Yüksek lisans programına başladığım zamandan beri sevinçli ve üzüntülü zamanlarımda hep yanımda olan, samimi görüşlerini paylaşıp bana yol gösteren ve stresli zamanlarımda beni hiç yalnız bırakmayan sevgili ve çok değerli arkadaşlarım Derya HALİSDEMİR'e ve Ayşe Özlem SARICAOĞLU'na ve yüksek lisans eğitimimin bana hediyesi olduğuna inandığım arkadaşım Arş. Gör. Ülkü ÜNSAL'a ayrıca teşekkür ederim.

Beni yetiştiren ve daima başarılı olacağıma inanan, eğitimim süresince bana sonsuz destek veren, aldığım her kararda bana güvenen ve yanımda olan annem Müşerref SARGIN'a, babam Sultan SARGIN'a ve kardeşlerim Elif, Mustafa ve Zehra SARGIN'a çok teşekkür ederim. İyi ki ailesiniz. Son olarak da dostluğuyla hayatımda çok büyük bir yer dolduran, en zor zamanlarımda hep yanımda olan, kendim gibi hissettiğim kuzenim Emine İSMAIL'e candan teşekkür ederim.

Nisan, 2016

Arzu SARGIN

## İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ .....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
ÖZET .....	ix
ABSTRACT .....	x
TABLolar LİSTESİ .....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xii
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1. 1. Araştırmanın Amacı .....	4
1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi .....	5
1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1. 4. Araştırmanın Varsayımları .....	6
1. 5. Tanımlar.....	6
<b>2. LİTERATÜR TARAMASI</b> .....	<b>7</b>
2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi .....	7
2. 1. 1. İş Doyumu .....	7
2. 1. 1. 1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı .....	7
2. 1. 1. 2. İş Doyumu Kuramları .....	8
2. 1. 1. 2. 1. Kapsam Kuramları .....	8
2. 1. 1. 2. 1. 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	9
2. 1. 1. 2. 1. 2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı .....	9
2. 1. 1. 2. 1. 3. Alderfer'in E-R-G Kuramı.....	10
2. 1. 1. 2. 1. 4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı.....	11
2. 1. 1. 2. 2. Süreç Kuramları .....	12
2. 1. 1. 2. 2. 1. Beklenti Kuramı .....	12
2. 1. 1. 2. 2. 2. Eşitlik Kuramı.....	13
2. 1. 1. 2. 2. 3. Amaç Kuramı.....	13
2. 1. 1. 2. 2. 4. Davranışsal Şartlandırma Kuramı .....	14
2. 1. 1. 3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	14
2. 1. 1. 3. 1. Bireysel Faktörler .....	15
2. 1. 1. 3. 1. 1. İş Doyumu ve Yaş .....	15

2. 1. 1. 3. 1. 2. İş Doyumu ve Cinsiyet.....	16
2. 1. 1. 3. 1. 3. İş Doyumu ve Eğitim Düzeyi.....	16
2. 1. 1. 3. 1. 4. İş Doyumu ve Medeni Durum.....	16
2. 1. 1. 3. 1. 5. İş Doyumu ve Kıdem.....	17
2. 1. 1. 3. 1. 6. İş Doyumu ve Kişilik.....	17
2. 1. 1. 3. 2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	18
2. 1. 1. 3. 2. 1. İş ve İşin Niteliği.....	18
2. 1. 1. 3. 2. 2. Ücret.....	19
2. 1. 1. 3. 2. 3. Çalışma Koşulları.....	19
2. 1. 1. 3. 2. 4. Terfi.....	20
2. 1. 1. 3. 2. 5. Çalışma Arkadaşları.....	20
2. 1. 1. 3. 2. 6. Yönetim ve Yönetici.....	21
2. 1. 1. 4. Öğretmenlerde İş Doyumu.....	21
2. 1. 2. Kişilik ve Kişilik Kuramları.....	22
2. 1. 2. 1. Kişilik Tanımları.....	22
2. 1. 2. 2. Kişilik Kuramları.....	23
2. 1. 2. 2. 1. Psikanalitik Yaklaşım.....	23
2. 1. 2. 2. 2. Hümanistik Yaklaşım.....	25
2. 1. 2. 2. 3. Davranışçı ve Sosyal Öğrenme Yaklaşımı.....	25
2. 1. 2. 2. 4. Bilişsel Yaklaşım.....	26
2. 1. 2. 2. 5. Özellikler Yaklaşımı.....	27
2. 1. 2. 2. 5. 1. Beş Faktör Kişilik Modeli.....	28
2. 1. 2. 2. 5. 1. 1. Dışadönüklük-İçedönüklük.....	30
2. 1. 2. 2. 5. 1. 2. Nevrotiklik/Duygusal Dengesizlik-Duygusal Denge.....	30
2. 1. 2. 2. 5. 1. 3. Yumuşak Başlılık/Uyumluluk-Dik Başlılık.....	31
2. 1. 2. 2. 5. 1. 4. Gelişime Açıklık/Deneyime Açıklık-Gelişmemişlik.....	32
2. 1. 2. 2. 5. 1. 5. Sorumluluk/Öz Denetim-Sorumsuzluk/Dağınıklık.....	32
2. 1. 2. 3. Kişilik ve İş Doyumu.....	33
2. 1. 3. Örgütsel Sinizm.....	34
2. 1. 3. 1. Sinizm Kavramı ve Tanımı.....	34
2. 1. 3. 2. Örgütsel Sinizm.....	35
2. 1. 3. 3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	37
2. 1. 3. 3. 1. Beklenti Kuramı.....	37

2. 1. 3. 3. 2. Atfetme Kuramı .....	38
2. 1. 3. 3. 3. Tutum Kuramı .....	39
2. 1. 3. 3. 4. Duygusal Olaylar Kuramı .....	39
2. 1. 3. 3. 5. Sosyal Güdülenme Kuramı .....	39
2. 1. 3. 4. Örgütsel Sinizmin Boyutları .....	40
2. 1. 3. 4. 1. Bilişsel (İnanç) Boyut.....	40
2. 1. 3. 4. 2. Duyuşsal (Duygu) Boyut .....	40
2. 1. 3. 4. 3. Davranışsal (Davranış) Boyut .....	41
2. 1. 3. 5. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu .....	41
2. 2. Literatür Taramasının Sonucu.....	42
<b>3. YÖNTEM .....</b>	<b>45</b>
3. 1. Araştırma Modeli.....	45
3. 2. Araştırma Grubu .....	45
3. 3. Verilerin Toplanması .....	47
3. 3. 1. Veri Toplama Araçları.....	47
3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu .....	47
3. 3. 1. 2. Beş Faktörlü Kişilik Envanteri .....	47
3. 3. 1. 3. Örgütsel Sinizm lçeği .....	48
3. 3. 1. 4. İş Doyumu lçeği .....	49
3. 3. 2. Veri Toplama Süreci.....	49
3. 4. Verilerin Analizi .....	50
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>51</b>
4. 1. Tanımlayıcı Bulgular .....	51
4. 2. Öğretmenlerin Kişilik zellikleri, rgtsel Sinizm Tutumları İle İş Doyumu Puanları Arasındaki İlişkiler.....	51
4. 3. Özel ve Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan ğretmenlerin İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar .....	53
4. 4. Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarında Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklar .....	54
4. 5. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar.....	54
4. 6. Farklı Kademelerde Çalışan ğretmenlerin İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar.....	55
4. 7. ğretmenleri Branşlarına Göre İş doyumunu Puanları Arasındaki Farklılıklar ....	57
4. 8. İdari Görev Yapan ve Yapmayan ğretmenlerin İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar.....	59



<b>5. TARTIŞMA .....</b>	<b>60</b>
<b>6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER .....</b>	<b>64</b>
6. 1. Sonuçlar .....	64
6. 2. Öneriler .....	64
6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler .....	64
6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler .....	65
<b>7. KAYNAKLAR .....</b>	<b>66</b>
<b>8. EKLER.....</b>	<b>84</b>
<b>9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ.....</b>	<b>90</b>



## ÖZET

### Öğretmenlerde Kişilik Özellikleri, Örgütsel Sinizm ve İş Doymu

İş doymu bireyin işine karşı geliştirdiği en önemli tutumlardan biridir. Yüksek düzeydeki iş doymu kişisel mutluluğa katkı sağlarken, düşük düzeydeki iş doymu yabancılaşma ve ilgisizlik yanında, mesleki uyumsuzluğa ve psikolojik problemliliğe yol açabilmektedir. İşte yaşanan doyumsuzluk diğer kurum ve mesleklerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de düşük iş performansına, mesleğe dönük olumsuz tutumlara, çatışmalara ve duyarsızlaşmaya neden olabilmektedir. Eğitim kurumlarındaki iş doymunu konu edinen araştırmaların en önemli figürü öğretmenlerdir. Öğretmenlerin iş doymu yönetimde, okul kültürüyle, ilişkilerin niteliğiyle ve bazı psikolojik değişkenlerle bağlantılıdır. Bu çalışmanın temel amacı; öğretmenlerde kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ile iş doymu arasındaki ilişkileri incelemektir. Çalışmada ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı, kademe, branş, idari görev yapma, eğitim düzeyi, okul türü (resmi-özel) değişkenleri ile öğretmenlerin iş doymu arasındaki ilişkiler de araştırılmaktadır.

Araştırma grubu, Trabzon ilindeki özel ve resmi eğitim kurumlarında, farklı branşlarda görev yapan 500 (Kadın= 239, Erkek= 261) öğretmenden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Örgütsel Sinizm ve İş Doymu ölçekleri kullanılmıştır. Veri analizi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (PMÇKK), Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi, bağımsız *t* testi, tek yönlü ANOVA, Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri kullanılmıştır.

Araştırma sonuçları, dışadönüklük kişilik özelliği ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarının iş doymunu anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. Öğretmenlerin iş doymu puanları yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir. Özel ve resmi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doymu puanları işletme politikaları, fiziksel koşullar ve ücret alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Hizmet yılı bir-beş yıl arasında olan öğretmenler ile hizmet yılı daha fazla olan öğretmenlerin iş doymununun ücret alt faktöründen aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Okul öncesinde çalışan öğretmenlerin iş doymuları diğer kademelerde çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek bulunmuştur. Araştırma bulguları literatür bulgularıyla paralellik göstermektedir. Bu bulgular literatür çerçevesinde yorumlanmıştır. Elde edilen veriler ışığında öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Örgütsel Sinizm, Kişilik Özellikleri, İş Doymu.

## ABSTRACT

### **Personality Traits, Organizational Cynicism and Job Satisfaction among Teachers**

Job satisfaction is one of the most important attitudes developed by individuals towards their jobs. High job satisfaction contributes to happiness while low job satisfaction can cause professional dissonance and to have psychological problems in addition to apathy and estrangement. The dissatisfaction experienced at work can lead to low job performance, negative attitudes towards the job, conflicts and insensibility in educational organizations as it does in other institutions and professions. Teachers are the most important figure of the researches related to job satisfaction in educational organizations. The job satisfaction of teachers is associated with the management, school culture, the quality of relationships and some psychological factors. The main purpose of this study is to examine the relationship between job satisfaction and organizational cynicism and personality traits of the teachers. The relationship between teachers' job satisfaction and some variables such as age, gender, marital status, seniority, grade, branch, administrative tasks, education level, type of school (public-private) are also investigated in this study.

The research group consists of 500 teachers (Female= 239, Male= 261) working in different majors at public and private educational institutions in Trabzon. Personal Information Form, Five Factor Personality Traits, Organizational Cynicism and Job Satisfaction Scales were used in collecting the data. Pearson Product Moment Correlation Coefficient, multiple linear regression analysis, independent *t* test, one way ANOVA, Kruskal Wallis and Mann-Whitney U tests were used for data analysis.

The results of study showed that extraversion personality traits and cognitive and affective sub-factors of organizational cynicism significantly predict job satisfaction. Teachers' job satisfaction scores were not differentiated in terms of age, gender, marital status and education level. The job satisfaction scores of teachers working in private and formal educational settings differed significantly in terms of physical environment/organizational conditions, administrative policy and wage sub-factors. It was found that there was a significant difference between wage sub-factor scores of teachers who have one-five years of seniority and more senior teachers' wage sub-factor scores. It was found that teachers' job satisfaction scores working at pre-school were higher than job satisfaction scores of teachers working at other grades. The findings are consistent with findings in the literature. These findings were interpreted in the framework of relevant literature. Some suggestions have been developed in light of the data obtained.

**Key Words:** Teachers, Personality Traits, Organizational Cynicism, Job Satisfaction.

## TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler .....	46
2.	Araştırmada Kullanılan Değişkenlerle İlgili Tanımlayıcı Bulgular .....	51
3.	İş Doyumu İle Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	52
4.	İş Doyumunu Açıklamaya Dayalı Çoklu Regresyon Model Özeti .....	52
5.	İş Doyumunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi.....	53
6.	Okul Türüne Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar.....	53
7.	Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar.....	54
8.	Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş doyumunu Puanları Arasındaki Farklılıklar .....	55
9.	Kademelere Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar .....	56
10.	Branşlara Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar .....	57
11.	İdari Görev Yapma Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar .....	59

## KISALTMALAR LİSTESİ

- İD TOP** : İş doyumu toplam puanı  
**ÖSTOP** : Örgütsel sinizm toplam puanı  
**KÖTOP** : Kişilik özellikleri toplam puanı



## 1. GİRİŞ

Meslek, bireyin fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayacak maddi olanakları sağlamanın yanı sıra, ait olma, sevilme, saygınlık görme gibi psikolojik ihtiyaçlara da cevap vermektedir. Bu açıdan meslek, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gereksinim duyduğu geliri elde etmesini, kendisini mutlu hissetmesini ve yaşamdan doyum almasını sağlayan bir olgu olarak görülmektedir (Gill, 1999). Bu nedendir ki kişinin işinden doyum sağlaması, onun hem fizyolojik hem de psikolojik varlığı için önemlidir (Telman ve nsal, 2004). İş doyumunun sağlanması açısından, sahip olunan mesleğin her zaman bu ihtiyaçları karşılayıp karşılamadığı ise merak edilen bir konudur.

İş doyumunu, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanmaktadır (Silah, 2005). Gereksinimlerin doyurulması ile ilişkili olan iş doyumunu, çalışanların işe karşı geliştirdikleri tutum ve tepkileri kapsamaktadır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Johns (1983) iş doyumunu, çalışanların işleri hakkındaki tutumlarının toplamı olarak tanımlamıştır. Telman'a (1987) göre iş doyumunu, insanın işindeki kazancı, terfisi, işin tabiatı gibi bütün hislerini kapsamaktadır. Schultz (1990) iş doyumunu, çalışanların işlerinin değişik yönlerine karşı sahip oldukları tutumların birikimi olarak tanımlamaktadır. Bu doğrultuda çalışanın işiyle ilgili genel tutumu olumluysa iş doyumunu, olumsuzsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Özgüven'e (2003) göre ise iş doyumunu, genel olarak iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkilerdir.

Taşıdığı önem dikkate alındığında öğretmenlik mesleği de iş doyumunu ile ilişkilendirilerek incelenmesi gereken bir meslek olarak değerlendirilir. Öğretmenler, ğrencilerin kişiliklerini, davranışlarını, yaşam felsefelerini ve meslek seçimlerini etkileyerek, kendilerini gerçekleştirmelerine katkıda bulunan kişilerdir (Erden, 1998). Bu bağlamda eğitimin niteliği ve kalitesini de öğretmenlerin nitelik ve kalitesi belirlemektedir (Şişman, 2002). Eğitimin insanlık için yadsınamaz önemi göz önüne alındığında, tüm meslek çalışanlarını yetiştiren öğretmenlerin, mesleki anlamda doyuma ulaşmalarının toplumun kalkınmasındaki rolü de büyüktür. Ancak iş doyumuna ulaşmış öğretmenlerin beklentileri karşılayabileceği dşnlmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumunun nelerden etkilendiği önemli bir araştırma konusudur.

Telman (1987) iş doyumunu, insanın işindeki kazancı, terfisi, işin tabiatı, süpervizyon gibi bütün konulardaki hisleri olarak ifade ederken, iş doyumunun, çalışanın işyerindeki bireysel ve örgütsel faktörlerle ilişkili olduğunu belirtmiştir. Özellikle iş doyumunu yaratan bireysel faktörlere ilgi ise 1980'li yılların ortalarına doğru yoğunlaşmaya

başlamış ve yapılan çalışmalar, kişiliğin iş doyumunu etkileyen unsurlardan biri olduğunu kanıtlamıştır (Sun, 2002). Ayrıca yapılan araştırmalara bakıldığında, beş faktör kişilik yapısının, olumlu ve olumsuz duygulanım ve kendini değerlendirme tipolojilerinin de iş doyumunu ile ilişkili olduğu görülmektedir (Heller, Judge ve Watson, 2002).

Kişilik, bir bireyin tüm ilgi, tutum, yetenek, konuşma tarzı, dış görünüş ve çevresine uyum özelliklerini içermektedir (Ünlü, 2001). Burger'e (2006) göre kişilik, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçlerdir. Tutarlı davranış kalıpları olarak, kişinin her zaman olduğu ya da beklenildiği gibi davranması ifade edilmektedir. Sayar ve Dinç' e (2008) göre, bir bireyin belirli durumlar karşısında duygusal ve davranışsal tepki gösterebilme yetileri, düşünme tarzları, baş etme biçimleri ve savunma mekanizmaları onun kişiliği ile ilgilidir. Bireylerin doğuştan getirdikleri ve yaşadıkları çevreden etkilenecek edindikleri kişisel özelliklerin farklı olması, benzer durumlara farklı tepkiler vermelerine yol açmaktadır. Eğer bu birey bir öğretmen ise verdiği tepkiler daha da önem kazanmaktadır.

Öğretmenler okul örgütüne birçok olumlu yetenek, tutum ve davranışlarla birlikte katılırlar. Ancak bunun yanı sıra okul açısından olumsuz sayılabilecek kişilik özellikleri, duygu ve düşüncelere de olabilmektedirler (Aydın, 2007). İnsanların işlerinden sağladıkları doyum kişiliklerine uygun bir işte çalışmalarına bağlı olabilmektedir. Herkes farklı farklı kişilik özelliklerine sahip olabilir ve iş doyumunu kişiden kişiye değişebilir. Çalışanların kişilik özelliklerinin farklı olması, örgüt içinde gelişen olayları değişik şekillerde algılamaları ve olaylara farklı tepkiler vermeleri sonucunu ortaya çıkarır. Örneğin bazı çalışanlar amirlerinin beklentilerini yerine getirir ve onların isteklerini aynen gerçekleştirmenin kendilerinin görevi olduğunu düşünürler. Bu görevleri başardıklarında ise işten doyum sağlarlar. Bazı çalışanlar ise işlerinde bağımsız çalışmayı, alınan kararlara katılmayı, işini yaparken inisiyatif kullanmayı isteyebilir ve ancak bu istekleri karşılandığında işten doyum elde ederler. Dolayısıyla iş doyumunu sağlayan çalışanlar başarılı olur ve kendileri mutlu oldukları için örgütlerinin verimliliğini de olumlu yönde etkilerler (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002).

Bireyin çalıştığı kurum içerisinde iş doyumuna ulaşması; sahip olduğu kişilik özelliklerinin yanı sıra çalıştığı kuruma ve kurum çalışanlarına dair duygu ve düşünceleri ile de bağlantılıdır (Batıgün ve Şahin, 2006). Bu nedenle, bir örgüt etkili olmak için yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullara sahip olsa bile, çalışanlarını önemsemez, gereksinim ve beklentilerini karşılamazsa, çalışanların motivasyonları bozulur ve verimleri düşer (Bursalıoğlu, 1999; Celep, 2000). Öğretmen çalıştığı okula karşı ne kadar olumlu duygu ve düşünceye sahip olarak tutum geliştirirse verimi aynı oranda artacak, aksi takdirde ise verimi azalacaktır. Öğretmenler, çalıştıkları okul, yöneticileri ve çalışma arkadaşları

hakkında ne hissetmekte ve düşünmektedir, olaylara karşı bakış açıları, olaylarla ilgili yorumları nasıldır ve tutumları ne şekildedir? İşte bu noktada bireyin örgüte yönelik olumsuz inançlarından ve davranışsal eğilimlerinden oluşan bir tutum olan "örgütsel sinizm" ortaya çıkmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Örgütsel sinizmin tanımı Dean, Brandes ve Dahrwadkar (1998) tarafından geliştirilmiştir. Dean ve arkadaşlarına (1998) göre örgütsel sinizm, çalışanın genel olarak yönetimi küçümsemesi, bencillikle suçlaması, meslektaşlarını hor görüp aşağılaması, örgüte karşı olumsuz tutum içine girmesidir. Örgütsel sinizm, bireyin örgütüne dönük sahip olduğu olumsuz tutum olarak ifade edilmektedir. Örgütsel sinizm kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır (Abraham, 2000, Naus vd., 2007). Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizmi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta ele almışlardır. Bu boyutların ilki; örgütte bütünlüğün ve dürüstlüğün eksik olduğuna ilişkin bir inançtır. İkincisi, örgüte yönelik olumsuz duygudur. Sonuncusu ise, bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı, kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimidir.

Konu ile ilgili alan yazında, eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizmleri ile ilgili çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Atalay ve Şahin, 2010; Efiltili ve ark., 2008; Erdost ve ark., 2007; Helvacı, 2010; Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan, 2009; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kutanis ve Çetinel, 2009; Kutaniş ve Dikili, 2010; Külekçi ve Özkan, 2011; Özgan ve Tınaztepe, 2012; Özgener ve ark., 2008; Polat, Meydan ve Tokmak, 2010; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Tükeltürk ve ark., 2009). Ancak öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve iş doyumlarıyla ilgili yapılan sınırlı sayıda çalışma mevcuttur (Arabacı, 2010; Aslan ve Yılmaz, 2013; Kahya, 2013; Mete, 2013). Bu araştırmalar incelendiğinde, öğretmenlerin yüksek düzeyde ve duyuşsal boyutta sinizm yaşadığı görülmektedir. Örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların işteki verimlilikleri düşmekte, motivasyonları ve iş doyumları azalmakta ve örgütsel bağlılıkları zayıflamaktadır.

Literatüre bakıldığında öğretmenlerin iş doyumunun, bireysel özellikler ve çalışma koşullarının yanı sıra, çeşitli değişkenler açısından da incelendiği çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Bishay, 1996; Crossman ve Haris, 2006; Demirtaş, 2015; Erdem ve Demirel, 2009; Gençay, 2007; Günbayı ve Toprak, 2010; Kış, Gürgür ve Akçamete, 2012; Klassen ve Chiu, 2010; Köse, 2015; Şahin ve Dursun, 2009; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Yılmaz ve Altinkurt, 2012; Yiğit, 2015). Yapılan bu araştırmalarda; mesleki özerklik eksikliği, azalan kaynaklar, düşük ücretler, acımasızca dayatılan değişiklikler ve medyada yapılan eleştiriler gibi etkenler, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olmasıyla ilişkili bulunmuştur (Scott ve Dunham, 2003; Van



den Berg, 2002; Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun kaynakları olarak iş yükleri ve beklentileri, öğrencilerin performansları, davranışları ve öğrenci disiplin sorunları; arkadaşları, idari personel ve denetim ilişkileri, idari rutinler ve çeşitli evrak işleri, düşük ücret, kendini geliştirme olanakları, mesleğe yönelik saygının azalması gibi nedenler sayılmaktadır (Thompson, McNamara ve Hoyle, 1997). Ayrıca araştırma bulguları cinsiyet, yaş, evlilik, ebeveynlik durumu, iş deneyimi gibi birçok kişisel özelliğin farklı şekillerde iş doyumunu etkilediğini göstermektedir (Koustelios, 2001).

Öğretmenlerin iş doyumunu, eğitimin kalitesinin yükselmesinin ön koşulu olarak görülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin saptanması, doyumsuz oldukları alanlara dikkat çekilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle bu araştırmada öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel sinizm tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişkiler ortaya koyulmaktadır. Bunun yanı sıra bazı demografik değişkenlerle iş doyumunu arasındaki ilişkiler de incelenmiştir.

### **1. 1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın temel amacı; öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel sinizm tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişkileri incelemektir.

Bu bağlamda araştırmanın diğer alt amaçları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

1. Yaş, cinsiyet, medeni durum, resmi ve özel kurumlarda çalışma değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumunu açıklama düzeyini belirlemek.
2. Özel ve resmi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek.
3. Eğitim düzeyi lisans ve lisansüstü olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek.
4. Öğretmenlerin kıdem yıllarına göre iş doyumunu düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek.
5. Öğretmenlerin çalıştıkları kademelere göre iş doyumunu düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek.
6. Öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumunu düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek.
7. İdari görev yapan ve yapmayan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek.

Araştırmada aşağıda belirtilen denenceler sınanmıştır;

1. Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel sinizm tutumları ve iş doyumları arasında anlamlı ilişki vardır.

2. Yaş, cinsiyet, medeni durum, resmi ve özel kurumlarda çalışma değişkenleri öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı düzeyde açıklar.
3. Özel ve resmi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı fark vardır.
4. Eğitim düzeyi lisans ve lisansüstü olan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı fark vardır.
5. Öğretmenlerin iş doyumları kıdem yıllarına bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
6. Öğretmenlerin iş doyumları çalıştıkları kademelere bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
7. Öğretmenlerin iş doyumları branşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
8. İdari görev yapan ve yapmayan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı fark vardır.

## 1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Öğretmenler, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanması, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılması gibi görevleriyle ülkenin kalkınmasında önemli rol oynamaktadırlar. Eğitim kurumlarında istenilen nitelikte çıktıyı sağlayabilmenin ön koşulu, bu insan gücünü yetiştiren öğretmenlerin, huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması ve iş doyumlarının sağlanması olarak görülmektedir (Ercan, 2006). İş doyumsuzluğu yaşayan bireylerde düşük iş performansı, işe yönelik olumsuz tutumlar, devamsızlık, işten ayrılmayı isteme gibi olumsuz durumlar yaşanmakta; bu olumsuzluklar sonucu yaşanan sıkıntılar da eğitim ortamına, öğrencilere, ailelere ve tüm topluma yansımaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörleri bulmak ve iş doyumunu artırıcı çalışmalar yapmak; öğretmenlerin motivasyonu, fiziksel sağlığı, yaşam doyumu, örgütün ise performansı ve verimliliği gibi konularda olumlu yönde sonuçlar doğuracaktır.

İş yaşamında ürün ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulması, iş doyumsuzluğunun bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına bağlıdır. Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütleri de bireylerin (öğretmenler, yöneticiler) tutumları, ilgileri, yaşam biçimleri, inanç sistemleri, kültürleri, değerleri gibi birçok etmenden etkilenmektedir. Bunların yanı sıra öğretmenlerin kişilik özellikleri ve "bireyin örgütüne yönelik olumsuz tutumu" olarak ifade edilen örgütsel sinizm tutumları da iş doyumlarını etkileyebilmektedir. Literatür incelendiğinde, ülkemizde iş doyumunun çeşitli değişkenler açısından incelenmiş olduğu, buna karşın örgütsel sinizm ile ilgili çalışmaların ise çok yeni olduğu görülmektedir. Ayrıca

iş doyumunun, kişilik özelliği ve örgütsel sinizm değişkenleriyle birlikte araştırıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle özellikle eğitim alanında bu kavramlarla ilgili yapılacak çalışmaların bu alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu amaçla bu çalışmada öğretmenlerin kişilik özellikleri, örgütsel sinizm düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Ayrıca yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi bazı demografik değişkenler ile çalışılan kurum türü ve idarecilik deneyimi gibi bazı örgütsel değişkenler de çalışmaya dahil edilmiştir.

### **1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları**

1. Araştırma grubu 2013- 2014 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Trabzon ilinde bulunan özel ve resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Çalışma katılımcıların kişisel ifadeleri ile sınırlıdır.

### **1. 4. Araştırmanın Varsayımları**

1. Katılımcılar ölçme araçlarına içtenlikle cevap vermişlerdir.
2. Örneklem grubu evreni temsil etme niteliğindedir.

### **1. 5. Tanımlar**

Araştırmada geçen bazı kavram ve terimlerin hangi anlamda kullanıldığı aşağıda açıklanmıştır.

**Kişilik:** Bireyin kendisinden kaynaklanan, tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçlerdir (Burger, 2006).

**Örgüt:** İki ya da daha fazla kişinin bilinçli olarak eşgüdümlemiş etkinlikleri sistemidir (Aydın, 2010).

**Örgütsel Sinizm:** Bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, üç boyutu içeren negatif tutumdur (Kutunis ve Dikili, 2010).

**İş doyumunu:** İşin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucunda oluşan iş hakkındaki olumlu duygudur (Robbins ve Judge, 2012).

## **2. LİTERATÜR TARAMASI**

### **2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi**

Araştırmanın bu bölümünde iş doyumunun tanımına ve tarihçesine, iş doyumuyla ilgili kuramsal görüşlere ve iş doyumunu etkileyen faktörlere yer verilmiştir. Ardından örgütsel sinizm kavramının tanımı ve tarihçesi, örgütsel sinizmin kuramsal temelleri ve boyutları ele alınmıştır. Son olarak da kişilik kavramı açıklanarak, kişiliğin kuramsal temelleri ve beş faktör kişilik özellikleri üzerinde durulmuştur. Ayrıca kişilik özellikleri ve örgütsel sinizm değişkenleri iş doyumuyla birlikte incelenmiştir.

#### **2. 1. 1. İş Doyumu**

##### **2. 1. 1. 1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı**

İş doyum kavramı, ilk defa 1920'li yıllarda incelenmeye başlanmış ancak konunun önemi tam olarak 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır (Ak, 2011). Alan yazın incelendiğinde iş doyumunun birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Johns (1983) iş doyumunu, çalışanların işleri hakkındaki tutumlarının bir toplamı olarak tanımlamaktadır. Davis'e (1998) göre iş doyum, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. Ona göre iş doyum, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Vroom (1964) iş doyumunu, iş görenlerin yapmakta oldukları işi veya iş deneyimlerini değerlendirmelerinden sonra hissettikleri durumdan hoşnut olma olarak ifade etmektedir. Özgüven'e (2003) göre ise iş doyum, genel olarak iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkilerdir. İş doyum, çalışanların işlerinin değişik yönlerine karşı yürütmüş oldukları tutumların birikimidir. Bu bağlamda çalışanın işiyle ilgili genel tutumu olumluysa iş doyum, olumsuzsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkar (Schultz ve Schultz, 1990).

Eren'e (2001) göre iş doyum, iş görenin çalışma sonucu kazandığı ücreti, çalışmaktan haz aldığı iş arkadaşlarını ve başarı sonucu elde ettiği mutluluğu ifade etmektedir. Yapılan iş sonucu çalışanlar bireysel ihtiyaçlarının karşılandığını ve psikolojik açıdan rahat, huzurlu ve mutlu olduklarını hissediyorlar ise, iş doyum sağlanmış demektir (Karaduman, 2002). Telman'a (1987) göre ise iş doyum, insanın işindeki kazancı, terfisi, işin tabiatı, süpervizyon gibi bütün hislerini kapsar. Buna göre iş doyum, çalışanın işyerindeki fiziksel, bireysel, kişilerarası ve kurumsal faktörlerle ilişkilidir. Poyrazoğlu'na (1992) göre iş doyum; çalışanların örgüt içindeki beklentilerinin ne kadarının

karşılandığını ve ne derecede memnun kaldıklarını ifade eden bir kavramdır. Çetinkanat (2000) iş doyumunu, çalışanların işlerinin ya da çalışma hayatlarının kendilerini mutlu etmesi ya da işlerini olumlu duygular ile anmaları şeklinde tanımlamaktadır. Yapılan tüm tanımlar dikkate alındığında özetle iş doyumunun, çalışanların yaptıkları iş hakkındaki olumlu yönde genel tavırları ve işlerine karşı hissettikleri haz olarak açıklandığı görülmektedir. İş doyumunu sayesinde çalışanların performansı artar ve bu sayede de örgütün verimliliği olumlu yönde etkilenir. İş doyumunu bu anlamda örgütün devamlılığı ve verimliliği için önemli olan bir konudur.

Çalışanların ruh ve beden sağlıklarının korunması, çalışanlar için olduğu kadar örgüt için de önemlidir. Bedenen sağlıklı, mutlu, işinden hoşnut olan ve iş doyumunu sağlamış çalışanlar daha kaliteli işler ortaya çıkararak örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine daha fazla katkıda bulunmaktadır (Keser, 2005). Ayrıca iş doyumunu sayesinde çalışanlar örgütlerine ve işlerine sıkı sıkıya bağlandıklarından dolayı işe geç gelme, işe gelmeme, rapor alma gibi durumları ve örgütten ayrılma istekleri de azalmaktadır. Sonuç olarak iş doyumunu sayesinde çalışanların iş hayatları düzene girmekte ve çalışanlar yöneticileri ile daha iyi ilişkiler geliştirmektedirler. Ayrıca çalışanların çalışma arkadaşları ile de işbirliği yapma ve yardımlaşma düzeyleri artmaktadır (Sönmezer, 2007). Yapılan çalışmalar, iş doyum düzeyi yüksek çalışanların diğer çalışanlarla daha olumlu ilişkiler kurduklarını, yaratıcı fikirleri sayesinde örgütün etkililiğine daha fazla katkı sağladıklarını, örgütlerine duygusal olarak daha çok bağlandıklarını ve işlerini daha iyi yürüttüklerini ortaya koymuştur (Telman ve Ünsal, 2004). Çalışanların örgütle uyumları arttıkça, örgütün amaç ve araçlarını benimseme düzeyleri de artmaktadır (Eser, 2010). Böylece iş aksatma gibi örgüt içindeki dengelerin bozulması neden olacak sorunlar en düşük düzeye inmektedir.

### **2. 1. 1. 2. İş Doyumu Kuramları**

İş doyumuyla ilgili görüşlerin kuram niteliğini kazanması Maslow'un 1943 yılında geliştirdiği "gereksinimler kuramı" na dayanmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010). İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı olarak da bilinen bu teoriyi takiben geliştirilen iş doyumunu kuramları, kapsam ve süreç kuramları olarak ikiye ayrılmaktadır. Kapsam kuramları iş doyumunun nedenleri üzerine odaklanarak içsel etmenlere değinirler. Süreç kuramları ise, iş doyumunu bir süreç olarak ele alarak dışsal etmenlerden bahsederler (Çivilidağ, 2011).

#### **2. 1. 1. 2. 1. Kapsam Kuramları**

Kapsam kuramları çalışanın iş doyumunu sağlayan gereksinimlerden bahseder ve iş doyumuna hangi değişkenler sayesinde ulaşabileceğini açıklamayı amaçlar (Önder,

2006). Kapsam kuramları başlığı altında dört motivasyon kuramı incelenmiştir. Bu kuramlar; Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı", Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı", Alderfer'in "ERG Kuramı" ve McClelland'ın "Başarma İhtiyacı Kuramı"dır.

### **2. 1. 1. 2. 1. 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

1943 yılında Abraham Maslow insan gereksinimlerini ilk kez bilimsel olarak ele almış ve "Gereksinimler Hiyerarşisi" kuramını ortaya çıkarmıştır (Yıldırım, 2001). Maslow, insan ihtiyaçlarını basamaklara ayırır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Maslow'a göre tüm insanlar bu ihtiyaçları hissederler fakat ihtiyaçların şiddeti, bireyden bireye farklılık gösterir. Maslow, bu gereksinimleri alt düzey ve üst düzey gereksinimler olarak iki gruba ayırmıştır. Fizyolojik, güvenlik ve ait olma gereksinimleri hiyerarşideki alt düzey gereksinimleri ifade ederken, saygınlık ve kendini gerçekleştirme üst düzey gereksinimler olarak belirtilir. Aynı zamanda kuramda iki temel varsayım mevcuttur. Bunlardan ilki; bireyin her davranışının var olan ihtiyaçlarını gidermeye yönelik olduğudur. İkincisi ise; ihtiyaçların sırasının önemidir. Bu kurama göre, insanlar ancak bir alt düzeydeki ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra bir üst basamaktaki ihtiyaçlarını karşılayarak mutlu olabilmektedirler (Özkalp ve Kirel, 2010).

Bu gereksinimlerin karşılanmaması bireylerde tatminsizlik, moral düşüklüğü ve motivasyon kaybına neden olabilmektedir. Bu yüzden çalışanların gereksinimlerini bilmek önemlidir (Öncü, 1978). Gereksinimlerin bireyi yönlendirme özelliği, gereksinimlerin doyurulma seviyesiyle ilişkilidir (Koçel, 2003). Buna göre karşılanan gereksinimler, gereksinimin bireylerin davranışları üzerindeki etkisini kaybettirir ve bu durumda bireyin davranışını etkileme işi daha üst seviyedeki gereksinimlere kalır.

Maslow'a göre çalışanların karşılanmamış olan ihtiyaçlarını belirlemek ve bu ihtiyaçlarını karşılamaya dönük imkânları sağlamak kurumdaki yöneticilerin işidir (Ağırbaş vd., 2005). Bu sayede çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda yapılacak işleri daha istekli olarak yapmaları sağlanır. Aksi halde çalışanın ihtiyaçlarının karşılanmaması, onun davranışlarına, iş verimine, moraline ve insan ilişkilerine olumsuz olarak yansıtacak ve çalışmada iş verimsizliği, performans düşüklüğü ve iş doyumsuzluğu gibi sonuçlar ortaya çıkacaktır (Fındıkçı, 1999).

### **2. 1. 1. 2. 1. 2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı**

Bu kuram iş doyumuna sebep olan etmenleri ortaya çıkarmak amacıyla yapılan bir araştırma sonucunda 1959 yılında Frederick Herzberg tarafından geliştirilmiştir. Herzberg,

çalışanların iş doyumuna veya doyumsuzluğuna neden olan faktörleri belirlemek için iş çevrelerini incelemiştir. Araştırması sonucunda iş doyumuna neden olan faktörlerin, doyumsuzluğa neden olanlardan farklı olduğunu tespit etmiş ve bu farklılığı açıklamak için de “Motivasyon-Hijyen” kuramını geliştirmiştir. Herzberg bu kuram ile, çalışanları “hijyen faktörler” ve “güdüleyici faktörler” adını verdiği iki etmen ile güdülemeye çalışmıştır (Çetinkanat, 2000).

Hijyen faktörler doyumsuzluğa yol açan faktörlerdir. Bunlar; yönetim, gözetim, çalışma koşulları, ücret, arkadaş ilişkileri gibi işin dışsal özelliklerinden kaynaklanır (Ott, 1989). Maslow’un gereksinimler hiyerarşisindeki fizyolojik, güvenlik ve ait olma ihtiyaçlarına denk düşen alt düzey gereksinimleri temsil etmektedirler. Doyuma ulaşılması için hijyen faktörlerinin sürekli olarak bulunması gereklidir. Ancak bu faktörler tek başına tatmin sağlamazlar (Gürsoy, 2004). Hijyen faktörler, çalışanın sadece hayati ihtiyaçları karşılanana kadar güdüleyici etkiye sahip oldukları için gerçek bir güdüleyici olarak görülmezler. Bu gereksinimlerin karşılanması çalışanın iş doyumunu arttırmaz ancak karşılanmaması iş doyumsuzluğuna neden olabilir (Koçel, 2003).

Herzberg güdüleyici faktörleri ise “motivatorlar” olarak ifade eder. Bunlar; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme” gibi işin içsel özelliklerinden kaynaklanan etmenler olup doyum sağlayan güdülerdir. Bu faktörler Maslow’un gereksinimler hiyerarşisindeki saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerine denk gelmektedir. Buna göre çalışan, güdüleyici faktörler karşılandığı durumda iş doyumunu sağlar ancak karşılanmadığı durumda iş doyumsuzluğu yaşamaz ve aynı hislerle işine devam eder. Bu kurama göre hijyen faktörler sağlandıktan sonra güdüleyici faktörler de karşılanırsa, çalışan iş doyumunu yaşar (Tikici, 2005).

Maslow’un gereksinimler hiyerarşisi ile Herzberg’in çift etmen kuramı arasında benzerlikler bulunmasına karşın bu iki kuramı birbirinden ayıran önemli bir fark vardır. Maslow alt düzey gereksinimlerin doyurulmasının iş doyumuna neden olduğunu bu sayede üst düzey gereksinimlerin oluştuğunu savunurken, Herzberg alt düzey gereksinimlerin doyurulmasının iş doyumuna neden olmadığını savunur. Ona göre alt düzey gereksinimlerin doyurulması sadece iş doyumsuzluğunu önleyerek çalışanın güdülenmesi için gerekli ortamı hazırlar (Önder, 2006).

### **2. 1. 1. 2. 1. 3. Alderfer’in E-R-G Kuramı**

Bu kuram Maslow’un kuramında bazı eksiklikler olduğunu düşünen Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir. Alderfer ERG kuramında, Maslow ve Herzberg’in kuramlarında kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yapmıştır. Alderfer ihtiyaçları; varoluş, bağlılık ve gelişme adları altında üç gruba ayırmıştır (Baysal ve Tekarslan, 2004).

İlk sıradaki varoluş ihtiyaçları; Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramındaki fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerine denk gelen; yeme, içme, ücret, çalışma şartları, güvenlik gibi fiziksel isteklerden oluşmaktadır. İş hayatında bu gereksinimler örgütün sağlamış olduğu maddi ödüller, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği ile giderilebilir (Çetinkanat, 2000).

İkinci sıradaki bağlılık ihtiyaçları; işte ve iş dışındaki yaşamda başkalarıyla ilişki içinde olma ve başkaları tarafından kabul görme, takdir edilme ihtiyaçlarını içermektedir. Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramındaki ait olma ve saygınlık gereksinimlerine denk düşmektedir. Bağlılık ihtiyaçlarının doyurulmasında sağlıklı iletişim, net ve düzgün etkileşim ve paylaşım süresi önemlidir (Luthans, 1995).

Üçüncü ve son sıradaki gelişme ihtiyaçları ise; özsaygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını birleştirmektedir. Bireyin kendini geliştirme, potansiyelini yükseltme, yeteneklerini ve yaratıcılığını artırma gereksinimidir. Bu gereksinimler karşılandığında birey bütünlük hissi duyar fakat geliştirilen her yetenek yeni bir yeteneği ortaya çıkaracağından tam olarak doyuma ulaşmak söz konusu değildir (Derin, 2007).

Alderfer kişinin, herhangi bir dönemde bu üç basamaktan herhangi birisinin etkisiyle davranışlarını düzenleyebileceğini söyler (Önen ve Tüzün, 2005). Alderfer'de Maslow gibi çalışanların gereksinimlerinin onların iş doyumunu etkilediğini belirtmiştir ancak bu kuram hiyerarşik değil süreklidir. Bir üst basamaktaki gereksinimin güdüleyici olması için bir alt basamaktaki gereksinimin doyurulmasına gerek yoktur. Ayrıca üç basamaktaki gereksinimler aynı anda güdüleyici etki gösterebilirler (Robbins, 2007).

#### **2. 1. 1. 2. 1. 4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı**

Bu kuram başarı gereksinimini araştıran Amerikalı psikolog David O. McClelland tarafından ileri sürülmüştür. McClelland, insan ihtiyaçlarını; başarı, ilişki kurma, güç elde etme ve uzmanlık olmak üzere dört ihtiyaç grubunda toplamıştır. McClelland'a göre, bireylerin hayatlarının ilk yıllarından itibaren duydukları bu ihtiyaçlar ve istekler onları içten içe güdülemektedir. Bu kurama göre, her bireyde bu gereksinimlerden biri daha baskındır ve çalışanın örgüt içindeki davranışları bu baskın gereksinime göre şekillenmektedir (Şimşek, 2003).

Başarma İhtiyacı, yerine getirme ve uzmanlığı gösterme ihtiyacıdır. Bu ihtiyaca göre çalışanlar mesleklerinde iyi olmaya ve mükemmele ulaşmaya çabalamaktadırlar. Yüksek başarı gereksinimine sahip çalışanlar kendilerine ulaşılması güç fakat anlamlı ve gerçekçi amaçlar koyarlar ve bu amaçlara ulaşmak için çaba sarf ederler. Çünkü onlar için en büyük haz kaynağı başarıdır. Başarma gereksinimine sahip çalışanlar kendilerine fazla sorumluluğun verildiği orta düzeyde riskli işlerde çalışmayı tercih ederler (Özkalp, 2001)



Başarma gereksinimi nedeniyle yüksek güç kazanma gereksinimine sahip çalışanlar başkalarını etkileri altında tutmaya, güç ve otoritelerini arttırmaya uğraşırlar. Bu sebepten bu kişiler yönetici olmaya da çok eğilimlidirler (Tok, 2004).

İlişki kurma İhtiyacı, sevgi, ait olma ve bağlı olma ihtiyacıdır. İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan çalışanlar, çalışma ortamında olumlu sosyal ilişkiler kurmaya, bu ilişkileri geliştirmeye ve diğerleri tarafından kabul görmeye çalışırlar. Rekabetçi bir ortamda çalışmak yerine iş birliğinin yüksek olduğu ortamlarda çalışmayı tercih ederler. Bu çalışanlar için en büyük haz kaynağı diğer çalışanlar ile duygu ve düşünce alışverişinde bulunmaktır (Önder, 2006). Güç elde etme ihtiyacı, başkaları üzerinde kontrol sahibi olma ihtiyacını ifade eder. Uzmanlık ihtiyacı ise, kaliteli iş yapma, profesyonellik ve ustalıkta sahip olmaktır (Önen ve Tüzün, 2005).

Bu kurama göre, yöneticiler personel seçimi aşamasında çalışanın gereksinimlerini belirleyebilirlerse, çalışan hem kendi hem de örgütün gereksinimlerine uygun bir pozisyona yerleştirilebilir. Böylece çalışanı güdüleyen uygun bir ortam bulunduğunda çalışan bilgi ve yeteneklerini işine aktararak başarıya ulaşacak ve örgütü de başarıya sürükleyecektir (Günbayı, 2001).

## **2. 1. 1. 2. 2. Süreç Kuramları**

Süreç teorilerinin çıkış noktası çalışanların hangi amaçlarla ve nasıl motive edildikleridir. Kişinin ortaya koyduğu bir davranışı tekrarlaması veya tekrarlamaması nasıl sağlanabilir soruna yanıt aranmaktadır (Önen ve Tüzün, 2005). Süreç kuramları, davranışın nasıl harekete geçirilerek yönlendirileceğini ve hareket hızının nedenlerini açıklarlar (Arısoy, 2006).

Bu kuramlar iş doyumunu bir süreç olarak ele alıp çalışanların iş doyumuna nasıl ulaşabileceklerini açıklamayı amaçlamışlardır. İş doyumunun ve doyumsuzluğunun hangi dışsal etmenlerin etkileşimi sonucu oluştuğuna açıklık getirmeye çalışılır (Koçel, 2010). Dört süreç kuramı üzerinde durulacaktır. Bunlar: Beklenti Kuramı, Eşitlik Kuramı, Amaç Kuramı ve Davranışsal Şartlandırma Kuramı'dır.

### **2. 1. 1. 2. 2. 1. Beklenti Kuramı**

Victor Vroom (1964) tarafından geliştirilmiştir. Vroom çalışanların güdülenmelerinin; beklenti, amaçsallık ve çekicilik olmak üzere üç faktöre bağlı olduğunu savunmaktadır (Altuğ, 1997). Bu kurama göre, bireyler kendilerine sunulan seçenekler arasında amaçlarına ulaşma olasılığını artıracığını düşündüğü davranış tarzını benimsemektedirler. Çalışanların beklentilerine ulaşabilmek için farklı davranış tarzları

arasından akılcı davranarak, beklentilerine en uygun davranışı seçecekleri varsayılmıştır. Bu kurama göre çalışanlar belli davranışları sonucunda belli sonuçlara ulaşacaklarını bilirlerse, amaçlarına ulaşabilmek için çok daha fazla çaba sarf ederler. Yalnız burada bir detay söz konusudur. Her çalışanın birbirinden farklı arzu, gereksinim ve amaçları olduğundan, herhangi bir ödül bazı çalışanlar tarafından şiddetle arzulanırken, diğer çalışanlar için hiç de önemli olmayabilir. Bu nedenle yönetici çalışanlarını çok iyi tahlil etmeli, adil bir ödüllendirme dağılımı yaparken farklı çalışanların farklı ödüllerle güdülenebileceğini ve farklı bekleyişler içinde olabileceklerini de göz önünde bulundurmalıdır (Eren, 2001).

### **2. 1. 1. 2. 2. Eşitlik Kuramı**

1965 yılında Stacy Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramına göre, çalışanların iş doyumunu onların çalışma ortamlarında algıladıkları adalet duygusuna bağlıdır. Kuramın temel savı, iş görenin iş ilişkilerinde eşit uygulama görme isteği ve bu isteğin güdülemeyi etkilediğidir. Çalışanlar, diğer iş arkadaşları ile kendilerini örgüte yaptıkları hizmetler ve karşılığında elde ettikleri sonuçlar bakımından karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma sonucu eşitlik olduğuna inanan çalışanlar iş doyumunu yaşarlarken, aksini düşünenler iş doyumsuzluğu yaşamaktadırlar (Güney, 2001). Kurama göre eşitsizlik yüzünden iş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar, kendi açılarından eşitlik sağlamak amacıyla örgüt için daha az çaba sarf edebilir, maaşlarının artmasını talep edebilir, devamsızlık yapabilir ya da kıyaslandığı çalışanları psikolojik olarak etkilemeye çalışabilirler. Çalışanlar bu yaptıklarının sonucunda eşitlik sağlandığı takdirde tatmin olmuş bir şekilde işlerine devam edebilirler. Hala eşitsizliğin devam ettiğini düşünürlerse belli bir noktadan sonra örgütten ayrılma kararı verebilirler (Özkalp ve Kirel, 2010).

### **2. 1. 1. 2. 2. 3. Amaç Kuramı**

1968 yılında Edwin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından geliştirilen amaç kuramı, bireylerin kendileri için belirledikleri amaçların, onların güdülenme derecelerini belirlediğini savunmaktadır. Bu kuram her bireyin bilinçli bir amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde oluştuğu varsayımına dayanır (Özkalp ve Kirel, 2010). Bu doğrultuda bireylerin amaçlarının başarı ile ilişkilendirilen bazı özelliklerinin olması gerektiği savunulmaktadır. Bu özellikler şu şekilde sıralanır;

1. Amaç, belirgin olmalıdır.
2. Amaç, ulaşılması mümkün fakat erişilmesi zor olmalıdır.
3. Amaç, birey tarafından benimsenmelidir.

4. Bireyler amaçlarına ulaşmak için verilmesi gereken kararlara bizzat katılmalıdırlar.
5. Amaç doğrultusunda yapılan işler hakkında birey sürekli kendini değerlendirmeli, duruma göre de amaçlarını yükseltip alçaltarak performansını arttırmalıdır (Öztürk, 2012).

### **2. 1. 1. 2. 2. 4. Davranışsal Şartlandırma Kuramı**

Pavlov ve Skinner hayvanlar üzerinde yaptıkları inceleme ve gözlemlerde, belirli bir davranış sonucunda organizmanın amaca ulaştığında veya haz elde ettiğinde bu davranışı tekrarladığını, davranış sonucunda cezalandırılmışsa veya acı çekmişse bir daha bu davranışı tekrarlamadığını ortaya çıkarmışlardır (Tutar, 2013). Bu kuramda belirli olumlu bir davranışı sürdürmek veya istenmedik bir davranışı engellemek için dört farklı yöntem izlenmektedir. Bunlar;

1. Olumlu pekiştirme: İstendik davranış ortaya çıktıkça bu davranışın sürdürülmesi için bir ödülle teşvik edilmesidir.
2. Olumsuz pekiştirme: Birey tarafından yapılmış, denenmiş bir davranışı önlemek ve istenen davranış haline getirmek için alınan tedbirlerden oluşur. İstenmedik davranış sergilediğinde birey ödüllendirilmez. Bu pekiştireç hem güdüleyici hem pekiştiricidir.
3. Cezalandırma: İstenmeyen bir davranış sergilendiğinde bireyin cezalandırılması esasına dayanır. İstenmedik davranışların cezalandırılması bu tür davranışların tekrarını önlemeye yöneliktir. İş yaşamında ceza, davranışların tekrarlanmasının önüne geçerek, yapılan davranışları engellemeye yöneliktir.
4. Son verme: Ortaya çıkan davranışın tekrarlanmasını tamamen engellemek için alınan tedbirlerdir. Burada bir davranışın tekrarını önleme, caydırıcılık söz konusudur(Eren, 2008).

### **2. 1. 1. 3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

Çalışanların iş doyum düzeyini etkileyen faktörler iki ana grupta incelenmektedir (Balci, 1985). Bunlar:

1. Bireysel Faktörler
2. Örgütsel Faktörler

### **2. 1. 1. 3. 1. Bireysel Faktörler**

Bireysel faktörler tamamen çalışanların kendileriyle ilgili olan faktörlerdir. Aynı işyerinde çalışan ve aynı koşullara maruz kalan çalışanlar, doğuştan sahip oldukları çeşitli özellikler ve yaşamları boyunca elde ettikleri farklı deneyimler nedeniyle birbirinden farklı iş doyumu düzeylerine sahip olmaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, mesleki pozisyon, mesleki kıdem, kişilik, hizmet yılı, medeni durum ve buna benzer faktörler, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerdendir (Tengilimoğlu, 2005).

#### **2. 1. 1. 3. 1. 1. İş Doyumu ve Yaş**

Bireylerin yaşı, onların algı, tutum, davranış, beklenti ve verdikleri kararlar üzerinde oldukça etkilidir. Bu doğrultuda bireylerin yaşları ilerledikçe işleri ile ilgili duygularının, düşüncelerinin ve tutumlarının değişmesi mümkündür. Literatüre bakıldığında yaş ve iş doyumu arasında genellikle olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Genç çalışanların iş doyumu düzeylerinin kendileri ile aynı işi yapan yaşlı ilerlemiş çalışanların iş doyumu düzeylerine göre daha düşük olduğu belirlenmiştir (Canbay, 2007).

Genç çalışanların iş doyumu düzeylerinin kendileri ile aynı işi yapan yaşlı ilerlemiş çalışanların iş doyumu düzeylerine göre daha düşük olmasının birçok farklı nedeni olabilir.

Bu nedenlerden biri, genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre işten beklentilerinin daha yüksek olması ve bu yüksek beklentilerin karşılanamaması olabilir. Yaşlı ilerlemiş çalışanlar, gençlere göre daha gerçekçi beklentiler içerisinde olduklarından, bu insanların iş doyumuna ulaşmaları da daha kolay olmaktadır (Balaban, 2010). Bunun yanı sıra yaşlı ilerlemiş çalışanlar çalıştıkları örgütte daha fazla imkâna, sorumluluğa ve maaşa sahipken, genç çalışanlara daha az imkân, sorumluluk ve maaş verilmesi de genç çalışanların iş doyumu düzeylerini azaltıyor olabilir. Ayrıca genç çalışanlar yaşlarından ötürü eğlenmeye, hobilerine daha çok vakit ayırabilmektedirler. Bu da genç çalışanların çalışma alışkanlıklarını ve işe bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyerek genç çalışanların iş doyumu düzeylerinin azalmasına neden olabilmektedir (Çarıkçı, 2000). Bazı araştırmacılar tarafından çalışanların yaşları ilerledikçe iş doyumu düzeylerinin artması temel olarak üç nedene bağlanmaktadır (Kitapçı, 2001). Birinci neden; işini sevmeyen, işinde istediğini bulamayan bireylerin yapmakta oldukları işleri, iş hayatlarının erken yıllarında değiştirmeyi istemeleridir. İkinci neden, kişilerin işe başladıklarında işlerine olan ilgi, sevgi ve hoşnutluklarının düşük olması fakat zamanla işe alışma ve işi daha fazla kabullenme ile işlerinde daha mutlu olmalarıdır. Üçüncü neden ise, çalışanların yaşlarının ilerlemesiyle beklentilerinin ve yeni iş seçeneklerinin azalması dolayısıyla da çalışanların var olan işlerine sıkı sıkıya bağlanmaları olarak görülmektedir.

### **2. 1. 1. 3. 1. 2. İş Doyumu ve Cinsiyet**

Hem kadınlar hem de erkekler için prestij, gelir, özerklik ve öğrenme olanakları iş doyumunun belirleyicilerindedir. Kişilerin içinde yaşadığı toplumun yapısına göre kadın ve erkek farklı şekillerde yetiştirilmiş, farklı görevleri üstlenmiştir. Bu doğrultuda farklı davranışlarda bulunmaları uygun görülmüştür. Bu da kadın ve erkeklerin işlerine değişik pencerelerden bakmalarına, iş ile ilgili farklı beklentilere girmelerine ve işe karşı farklı davranış tipleri göstermelerine neden olmuştur. Erkek evin geçimini sağlamak için elde edeceği ücrete daha çok önem verirken, kadın ise ev işleri, annelik rolü ve ailesine karşı sorumluluklarını düşünerek daha az sorumluluk üstleneceği, daha rahat işlerde çalışmak istemektedir. Bu tarz işlerde kadın sahip olduğu yetenek ve becerileri tamamıyla kullanma olanağı bulamaz ise kadın çalışanların iş doyumunu düzeyleri erkek çalışanların iş doyumunu düzeylerinden daha düşük olabilmektedir (Çimen ve Şahin, 2005).

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş doyumunu ve cinsiyet arasında bir ilişki olduğu fakat bu ilişkinin değişik araştırma sonuçlarına göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir (Erigüç, 1999). Bunun yanı sıra bazı araştırmalarda ise, cinsiyetler açısından iş doyumunun farklılık oluşturmadığı görülmektedir (Can, Soyer ve Yılmaz, 2010).

### **2. 1. 1. 3. 1. 3. İş Doyumu ve Eğitim Düzeyi**

İş doyumunu ile ilişkili diğer bir bireysel faktör de eğitim düzeyidir. Araştırmalarda eğitim düzeyi yüksek kişilerin iş doyumlarının, düşük olanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005). Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırma sonuçları eğitim düzeyinin yükselmesine karşın iş doyumunun azaldığını göstermektedir (Çimen ve Şahin, 2000). Başka bir araştırmada doktora derecesine sahip öğretim elemanlarının iş doyumunun, lisans ve yüksek lisans derecesine sahip öğretim elemanlarından daha düşük tespit edilmiştir. Bunun nedeni, örgütün farklı eğitim düzeyine sahip çalışanlara eşit haklar sunması ve eğitim düzeyi yüksek çalışanlarınsa bunu haksızlık olarak algılaması olabilir (Çetinkanat, 2000). Bazı araştırmalarda eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan iş doyum düzeyleri yükselmektedir (Ulusoy, 1993).

### **2. 1. 1. 3. 1. 4. İş Doyumu ve Medeni Durum**

Medeni durum ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı araştırmalardan değişik bulgular elde edilmiştir. Bazı araştırmalarda evli çalışanların iş doyumunu

düzeylerinin bekar çalışanların iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanırken (Cerit, 2006), bunun tersi bulgular da literatürde yer almaktadır (Canbay, 2007). Literatür, medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde, cinsiyet faktörüne ilişkin anlamlı farklılıkların bulunduğu görülmektedir (Ordun, 2002). Buna göre kadın çalışanlar için eşin desteği, erkek çalışanlar için olduğundan daha önemli bir faktördür. Evli kadın çalışanlarda eşin desteği azaldıkça iş doyumunu da buna bağlı olarak azalmakta, buna karşın iş stresi artmaktadır. Bazı araştırmacılar evli çalışanların iş doyumlarının bekâr çalışanlara göre daha yüksek olmasını, medeni duruma değil de evlilik doyumuna bağlamaktadırlar (Akçamete ve diğ., 2001). Bu araştırmaların sonuçlarına göre eşler arasında yaşanan çatışmalar bu kişilerin iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bununla birlikte evlerinde eşleri ile doyumlu bir yaşam sürdüren bireylerin iş doyumları ise olumlu yönde etkilenmektedir. Medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkisi saptanmış olsa da, bazı araştırmalarda bu etkinin olmadığı sonucuna da varıldığı görülmektedir (Toker, 2007).

### **2. 1. 1. 3. 1. 5. İş Doyumu ve Kıdem**

Çalışanların kıdemleri yükseldikçe iş ile ilgili beklentilerinde bir düşüşün görüldüğü ve bu nedenle de iş doyumunu düzeylerinin arttığı gözlenmiştir (Pelit, 2008). Kıdem arttıkça kişi, işini daha iyi kavramakta, yılların getirdiği deneyimlerle öz güvenini pekiştirmekte, işinden duyacağı memnuniyeti de arttırmaktadır. Diğer yandan, çalıştığı işletmesi de kıdemi arttıkça çalışanına daha geniş olanaklar sunabilmektedir (Keser, 2006). Artan hizmet süresine karşılık, çalışanlarına gereken olanakları sunamayan işletmelerde ise kıdem, iş doyumunu azaltan bir faktör olmaktadır. Örneğin, çalışanların sürekli aynı işi yapmaları bir tekdüzelik duygusu oluşturabilir. Çalışanlar, artan kıdemlerine karşın ihtiyaçlarının yeterince karşılanmadığını düşünebilirler. Her iki durumda ve benzer durumlarda iş doyumunu azalacaktır (Blegen, 1993). Öğretim elemanları üzerinde yapılan bir araştırmada, kıdemi daha az olan çalışanların kıdemi çok olanlardan daha fazla doyumsuzluk yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Çetinkanat, 2000).

### **2. 1. 1. 3. 1. 6. İş Doyumu ve Kişilik**

Kişilik yapıları iş doyumunu etkileyen önemli bir etmendir. Çalışanın kişilik özelliğinin niteliği yükseldikçe iş doyumunun da yükseleceği, tersi bir durum söz konusu olduğunda ise, iş doyumunu düzeyinde düşme yaşanacağı birçok kuramcı tarafından savunulmaktadır (Başaran, 2008). İşle ilgili beceriler kazandırılabilir ve yetkinlikler geliştirilebilir. Ancak duygusal olgunluğu yeterli olmayan, kendisini geliştiremeyen çalışanlar, ne kadar eğitimi

ve zeki olurlarsa olsunlar, kuruma yarardan çok zarar getirirler. Olgun ve dengeli kişiliğe sahip olan bireyler, azimli ve sebatkar oldukları için iş doyumları yüksektir (Aşık, 2010). Araştırma sonuçları kendine güvenen, kendini gerçekleştirmiş bireylerin işlerinden daha fazla doyum sağladıklarını göstermektedir (Çimen ve Şahin, 2005). Akçamete ve diğ. (2001) tarafından yapılan araştırmada iş doyumunun “kendini gerçekleştirme” boyutu ile kişilik özellikleri arasında yüksek düzeyde ilişki saptanmıştır. Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşan bir çalışan, mücadele gerektiren işe çok önem verir, başarmak için daha çok çabalar. Bu durumda daha yüksek sorumluluk alır, adil yükselme taraftarı olurlar. Bu nedenle bu bireyler övülmeye, oyalanmayla daha az ilgilenir, eleştiriden daha az kırılır, işiyle ilgili çatışmaya ve kaygıya daha az düşer (Başaran, 2000).

İş doyumunu ile kişilik arasındaki ilişkinin incelenmesi bu çalışmanın temel amaçlarından biridir. Bu bağlamda iş doyumunu ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin yapısı başka bir başlıkta kapsamlı olarak tartışılmaktadır.

### **2. 1. 1. 3. 2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler**

Çalışanlar gününün büyük bir kısmını çalışma ortamında geçirmektedirler. İş ortamında çalışanın iş doyumunun sağlanmasında bazı faktörler etkilidir. Bunlar arasında iş ve işin niteliği, yönetim ve denetim tarzı, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, ücret, gelişme ve yükselme imkânları önemli bir yer tutmaktadır (Tengilimoğlu, 2005).

### **2. 1. 1. 3. 2. 1. İş ve İşin Niteliği**

Yapılan bir işin niteliği, iş doyumunu konusunda önemli olan konulardan biridir. Sağlıklı her insan sosyal ve fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için iş sahibi olmak ister. Bireyin maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılandığı sürece yaptığı işe yönelik iş doyumunu sağlar. Aksi halde psikolojik veya fizyolojik sağlık sorunları ortaya çıkar (Eren, 1993). İş, rutin ya da değişken, yaratıcılık gerektiren veya eğlenceli, tamamıyla basit ya da tamamıyla çok zor olabilir. Tüm bu faktörler, işin niteliğine katkıda bulunurlar ve iş doyumuna etki ederler (Gülner, 2007). Sahip olunan işin özellikleri, çalışanın özellikleriyle aynı doğrultudaysa, gerek işin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi, gerekse çalışanın iş doyumunun yükselmesi mümkün olacaktır. Çalışan işini severse, o işe karşı daha olumlu bir tutum sergileyerek, daha dikkatli, planlı hareket edecektir. Bu yaklaşım onu başarıya götürecektir, dolayısıyla iş doyumunu daha çok yaşayacaktır. Çalışanın işten beklentileri, işin nitelikleriyle uyum sağlamadığı sürece o kişinin işini zevkle yapması ve yaptığından doyum sağlaması beklenemez (Sinangil, 1998).

### 2. 1. 1. 3. 2. 2. Ücret

Ücret, iş doyumunu etkileyen başlıca etmenlerden biri olmanın yanında bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada da gerek duydukları bir araçtır. Ücretin, çalışanın iş doyumunu üzerindeki etkisi, çalışanın aldığı ücretin yeterliliğine, alması gerekene oranla normalliğine ve ihtiyaçlarını karşılama derecesine ilişkin algılamalarına göre şekil almaktadır. Çalışan, çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sisteminin adil ve beklentilerine uygun olmasını beklemektedir. Ücret, işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise, çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Çalışanlar adil, karışıklığa yol açmayan, beklentileriyle paralel ücret sistemi ve terfi politikası bulunan örgütlerde daha olumlu duygularda çalışırlar ve bu durum iş doyumlarının artmasını sağlar (Çalışkan, 2005). Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir (Sevimli ve İşcan, 2005). Ücret politikalarının adil, net ve işin özelliğine göre uygun olması dikkat edilmesi gereken bir konudur, aksi takdirde iş doyumunu yerine iş doyumsuzluğuna neden olur (Gordon, 1999). Özetle ücret çalışanların işte daha iyi performans sergilemelerini güdüleyebilen güçlü bir maddi ödüdür.

### 2. 1. 1. 3. 2. 3. Çalışma Koşulları

Uygun çalışma koşulları çalışanı motive ederek örgütün performansının artmasını sağlar (Başaran, 2008). Aşırı gürültü, iyi ya da kötü iş koşulları, aşırı beden gücü kullanımı, tehlikeli çalışma koşulları gibi faktörler fiziksel çalışma koşulları kapsamında değerlendirilir. Çalışma koşullarının olumsuz oluşu iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler arasında yer alır. Bundan dolayı çalışma koşulları ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Çalışma koşullarının çalışanın görevini yerine getirmesine uygun bir ortam sağladığı durumlarda çalışanın iş doyumunu artarken, iş ortamının koşulları çalışanın görevini yerine getirmesine elverişli değil ise iş doyumsuzluğu gelişir (Ödemiş, 2008). Çalışanların çalışma esnasında yaşadıkları risk algısı, bireyin sürekli stres altında kalmasına yol açabilir. Bu tür ortamlarda çalışan kişilerin iş doyum düzeylerinin düştüğü yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Keser, 2006).

Çalışma ortamında geçirilen zaman da iş doyumunu etkileyen çalışma koşullarından önemli bir tanesidir. Uzun çalışma saatleri ve fazla mesailer çalışanların iş dışındaki yaşamlarına, ailelerine, arkadaşlarına ve kendi hobilerine zaman ayırmalarına engel olmaktadır. Böylece çalışan işin yoğunluğunu ve stresini bir yana atıp kendilerini yenileyemezler. Bu da çalışanların iş doyumsuzluğunu artırmaktadır (Ceylan, 2001).



### **2. 1. 1. 3. 2. 4. Terfi**

Çalışanlar yaptıkları işte başarılı olmak ve bunun sonucunda da terfi etmek isterler. Çalışanlar terfi ettiklerinde hem ücretleri hem de sosyal statüleri arttığından, terfi çalışanın iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların yaptıkları işe karşın bir ücret beklentileri vardır fakat yaptıkları iş karşılığında ödül alma beklentileri çok sınırlıdır. Bu nedenle örgütte ilerleme olanaklarının ve adil bir ödül sisteminin bulunması çalışanların iş doyumunu arttırmaktadır. Fakat örgütün başarı değerlendirme ve ödül sistemi adil değil ise, başarılı olan çalışanların yanında başarısız olan çalışanlar da ödül ve terfi alabileceğinden, başarılı çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilebilir (Erdoğan, 1999).

Çalışanın işinde daha üst basamaklara terfi olanağı, onu daha istekli çalışmaya yöneltecek bir faktördür. Sonuçta kişi yaptığı işten daha yüksek bir memnuniyet de hissedecektir. Daha üst bir görev, getireceği ek sorumluluklarıyla kişileri endişelendirse de kişilerin daha iyi bir gelire ve daha saygın bir göreve yükselme beklentileri gerçekleştiğinde daha yüksek bir iş doyumunu hissedecekleri söylenebilir. Diğer iş doyumunu faktörleri gibi terfi de kişiden kişiye değişen etkiye sahiptir (Tunç, 2000). Fakat yaşayacağı doyum düzeyi her ne olursa olsun çalışan terfi aldıkça kendini gerçekleştirme şansı bulmakta, dolayısıyla takdir edilen ve saygı duyulan kişi olarak öz güveni ve iş doyumunu düzeyi artmaktadır (Başaran, 2008).

### **2. 1. 1. 3. 2. 5. Çalışma Arkadaşları**

Çalışanın iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri de diğer çalışanlarla kurduğu ilişkilidir. Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayanır. Her ilişkide karşılıklı yapılan hizmet ve yardımlaşma vardır. İş ortamı bireyin sosyal ilişki ihtiyacını karşılama fonksiyonuna sahip olma özelliği taşır. Bu nedenle, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler doyum veya doyumsuzluk üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir (Davis, 1998).

Çeşitli araştırmalar çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ilişkilere sahip olan bireylerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır (Robins, 2003). Bu uyum sağlanamadığında işyerlerinde stres artar ve bu da iş doyumunu olumsuz yönde etkiler. Çalışanlar arasında uyumun sağlanmadığı çalışma ortamlarında sorunlar ortaya çıkmaktadır. Stresli bir ortamda çalışmak çalışanların birbirleriyle ilişkilerinin kopmasına, samimiyetin yok olmasına ve sadece işe dönük konularda iletişim sağlanarak, çalışanın iş doyumsuzluğunun artmasına neden olmaktadır (Horozoğlu, 1995). Özellikle dostane ve destekleyici iş arkadaşlarının varlığı çalışmada yüksek iş doyumuna neden olmaktadır. Bazı bireyler işlerini sevmese de iyi bir çalışma grubunda yer almaları bile çalışma

yaşamından zevk almalarını sağlayabilmektedir. Birbirleri ile iletişime girmeyen çalışanların tek başlarına kalmaları onları sosyal yalnızlığa iter bu da iş doyumsuzluğuna neden olur (Başaran, 2000).

### **2. 1. 1. 3. 2. 6. Yönetim ve Yönetici**

Örgüt yöneticileri, örgütün istenilen hedeflere ulaşmasında önemli bir etkiye sahiptirler. Yöneticilerin, ekip çalışması, sorun çözme yöntemleri, çalışanları motive etme, yazılı-sözlü iletişimi kullanma, yetki devretme, risk alabilme ve yaratıcılık gibi konularda yeterli olmaları çalışanların iş doyumlarının artırılmasında yararlı etkiye sahiptir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005). Yapılan araştırmalar okul müdürlerinin yöneticili becerileri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir (Yaşar, Öztürk ve Demirbaş, 2012).

### **2. 1. 1. 4. Öğretmenlerde İş Doyumu**

Yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar öğretmenlerin iş doyumları üzerinde birçok faktörün etkili olduğunu göstermiştir. Bu araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumları farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek incelenmiştir. Araştırmalara göre öğretmenlerin iş doyumları üzerinde; eğitim seviyesi (Yavuz ve Karadeniz, 2009), cinsiyet (Can, Can ve Dalaman, 2010), yaş-kıdem (Çelik, 2003; İnandı, Ağgün ve Atik, 2011), medeni durum (Bowen, Radhakrishna ve Keyser, 1994), ücret (Xiaofu ve Qiwen, 2007), okul müdürlerinin yöneticilik becerileri (Yaşar, Öztürk ve Demirbaş, 2012), çalışılan okulun fiziksel koşulları (Chaplain, 1995) ve çalışma arkadaşları (Saygı vd., 2011) gibi değişkenlerin etkili olduğu saptanmıştır.

Klassen ve Chiu (2010), öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yıl, cinsiyetleri, öğretmenlik yaptıkları kademe, eğitim teknikleri, sınıf yönetimleri, iş yükleri, stres kaynakları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yıl ile öğrenim teknikleri ve sınıf yönetimleri arasında dolaylı bir ilişki olduğu belirlenirken, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla iş yükü ve strese sahip oldukları tespit edilmiştir. Tahta (1995) yaptığı araştırmada evli ve üniversite mezunu olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduklarını saptamıştır. Bunun yanında öğretmenlerin iş doyumlarında branş ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Şahin (1999), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik olarak yaptığı çalışmada, öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler ve saygınlık boyutlarında doyuma ulaştıklarını, ücret ve veli ilgisizliği boyutlarında iş

doyumsuzluğu yaşadıklarını tespit etmiştir. Günbayı (2000) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okulunda çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Alan yazın incelendiğinde psikolojik şiddet, toplumda saygın olma, kurum politikaları ve uygulanışı, motive edilme, mesleki saygınlık düzeyi, iş yeri şartları ve stresle başa çıkma gibi değişkenlerin de iş doyumuna ile ilişkili olduğu görülmüştür (Çardak, 2002; Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz, 2006; Doğan, 2009). John vd. (2007) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlik mesleği, yıpranma ve iş doyumuna arasındaki ilişki incelenmiştir. İş doyumuna düzeyi ile öğretmen hareketliliği arasında doğrudan, iş doyumuna ve yıpranma düzeyi arasında ise dolaylı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Skaalvik ve Skaalvik (2011) yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin okul ortamı, tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişki incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri ve düşük kişisel başarıları ile iş doyumları arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Karaköse ve Kocabaş (2006) öğretmenlerin beklentilerinin, iş doyumları ve motivasyonları üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarında resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerinden faydalanmışlardır. Çalışmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarında, idarecilerin olumlu tavrının pozitif yönde etkisi olduğu saptanmıştır. Resmi okullarda çalışan öğretmenler ise bu fikre daha az katılmışlardır. Kumaş (2008) öğretmenlerin iş doyumuna ile stres düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Kadın öğretmenlerin iş doyumuna düzeyleri erkek öğretmenlerden, evli öğretmenlerin iş doyumuna düzeyleri ise bekâr öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur.

## **2. 1. 2. Kişilik ve Kişilik Kuramları**

### **2. 1. 2. 1. Kişilik Tanımları**

Kişilik geçmişten günümüze en çok ilgi duyulan konulardan biri olmuştur. Bu nedenle geçmişi çok eskilere dayanan çok sayıda kişilik çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda kişilikle ilgili birçok tanım ortaya konmuştur. Burger (2006) kişiliği, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak tanımlamaktadır. Kişilik içi süreçler bireyin sahip olduğu duygusal, güdüsel ve bilişsel yapıları kapsar. Tınar'a (1999) göre kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Buna göre devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yetenekleri, güdüleri, duyguları, istekleri, alışkanlıkları ve bütün davranışları kapsar. Davranış biçimleri

açısından ise kişilik, bireyin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıklarının hepsinin kendi davranış biçimlerine ve yaşama tarzına yansımaları şeklinde tanımlanmaktadır (Zel, 2001).

Baymur'a (1994) göre kişilik, içten ve dıştan gelen uyarıcılardan etkilenen ve devamlı değişen bir yapıdır. Yavuzer (2001) kişiliği, bir bireyin tüm ilgi, tavır ve yetenekleriyle dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir kavram olarak tanımlar. Özkalp ve Kırıl'e (2010) göre kişilik, bireyin belirgin değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade eder. Diğer bir deyişle kişilik duygu, düşünce ve davranışlardaki benzerlik ve ayrılıkları oluşturan birtakım özellikler bütünüdür. Buna göre kişilik üç temel özelliğe dayanır. Bunlar;

1. Kişilik benzersiz veya kendine özgüdür.
2. Tutarlıdır.
3. Kişilik değişmezlik gösterir ve durağandır.

Kişilik, öğrenmelerin, olağan tekdüzeliklerin, algılamaların, güdülerin, duyguların, tutumların ve rollerin birleşimidir (Rızaoğlu, 2003). Sonuç olarak kişilik, bireylerin doğuştan getirdiği özellikler ile sonradan edindiği özelliklerin toplamıdır. Temel tanımlamalar ele alındığında, kişilik; bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenleri değerlendirerek onları kendine özgü hale getirmesidir denilebilir. Kişiliğin oluşumunda kalıtım, sosyal çevre, aile, coğrafi ve fiziksel şartlar gibi birçok faktör etkili olmaktadır (Erkuş ve Tabak, 2009).

## **2. 1. 2. 2. Kişilik Kuramları**

Araştırmacılar birçok kişilik tanımlamaları yapmış ve çeşitli kişilik kuramları geliştirmişlerdir. Bu kuramların bazıları kişiliğin oluşum biçiminden bazıları da kişiliğin görünüş biçiminden yola çıkarak oluşturulmuştur (Güney, 2000). Psikologlar bugüne dek kişiliğe yönelik farklı yaklaşımlar benimsemiş olsalar da bu yaklaşımlardan beş büyük kişilik yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Bunlar;

1. Psikanalitik Yaklaşım
2. Hümanistik Yaklaşım,
3. Sosyal Öğrenme Yaklaşımı,
4. Bilişsel Yaklaşım
5. Özellikler Yaklaşımı'dır.

### **2. 1. 2. 2. 1. Psikanalitik Yaklaşım**

Bu yaklaşımı benimseyen kuramcılarının başlıcaları; Freud, Jung, Adler, Fromm, Erikson, Horney, Berne ve Sullivan'dır. Bu araştırmacıların düşüncelerinin ortak özellikleri

iki grupta toplanmaktadır. İlk gruptakiler; kişiliğin şekillenmesinde en önemli faktörün, bilinçaltının sağladığı motivasyon olduğunu savunmuşlardır. İkinciler ise, karşıt motivasyonlar ile önleme arzusunun geliştiren savunma mekanizması arasındaki çatışmanın kişiliği şekillendirdiğini ileri sürmüşlerdir (Isır, 2006).

Sigmund Freud, psikoanalitik kuramın kurucusudur. Psikanalitik kuram, davranışın oluşması ve pekişmesini determinist bir yaklaşımla açıklar. Doğada nedeni olmayan hiç bir sonuç yoktur. Aynı biçimde insanın kişiliğindeki süreçler de kendiliğinden oluşmaz. Değişik nedenler, değişik duygu, tutum, davranış ve kişilik yapılarına yol açar. İnsanın kişiliğinden kaynaklanan her davranışın bir nedeni vardır. Bu nedenin kökeni, ilk bebeklik, çocukluk, gençlik çağlarına dayanır (Yanbastı, 1990). Freud, kişiliğin gelişimini açıklarken *topografik, yapısal, dinamik, içgüdüsel* kuramları geliştirmiştir.

**Topografik Kuram:** Freud insan davranışlarını, bilinç, bilinç öncesi ve bilinçdışı olmak üzere üç ayrı kaynakla açıklar. İnsan zihnini okyanustaki bir buz dağına benzetmiştir. Suyun üzerinde görülen küçük bölüm olan bilinç; o anki farkındalığımızdır. Bilinç öncesi, o anda zihnimizde olmayan ancak çağrılması halinde bilince ulaşılabilen bütün bilgileri kapsar. Buzdağının suyun altında kalan daha büyük bölümü ise bilinçdışını temsil eder. Bilinçdışı, arzuların, düşünce ve davranışlarını etkileyen ulaşılmaz anıların oluşturduğu bir depodur.

**Yapısal Kuram:** Freud kişiliğin yapısının *id, ego ve süperego* olmak üzere üç bileşenden oluştuğunu belirtir. Kişiliğin yapısını oluşturan bu bileşenler, bireylerin gelişiminde farklı dönemlerde oluşmakta olup, karşılıklı etkileşim halinde çalışmaktadırlar. İnsan davranışları bu etkileşimin sonucunda ortaya çıkar. İd, kişiliğin çekirdeğini oluşturur. İçgüdüsel ve bilinçsiz olarak kabul edilen istek, arzu ve duyguları içerir. İd, kültürel sınırlamalardan etkilenmez ve bireyin yüzyıllar boyu gelişen doğal dürtü ve hislerini temsil eder (Zel, 2001). Dürtülerden en baskınları cinsellik ve saldırganlıktır. İd'i dengeleyen süper ego ve egodur. Ego, kişiliğin yönetici kısmı olup ihtiyaçların her zaman tatmin edilemeyeceği gerçeklik ilkesine dayanır. Hangi hareketlerin yerinde olduğuna ve hangi id dürtülerinin ne şekilde tatmin edileceğine karar verir. Süper ego, eylemlerin doğru ya da yanlışlığını yargılar. Süper ego, toplum değerlerinin ve ahlaki yargıların içselleştirilmiş temsilidir ve kişinin ahlaki olarak ideal kişi imgesinin yanı sıra vicdanını da oluşturur. Bu üç bileşen egonun yönetici önderliği altında bir ekip olarak, birlikte hareket ederler. Böylece kişilik, bir bütün olarak işler (Yanbastı, 1990).

**Psikoseksüel Gelişim Kuramı:** Bu kurama göre yeni doğan bir bireyin kişiliği, değişik aşamalardan geçerek gelişmektedir. Bu aşamalara psikoseksüel aşamalar denir. Freud kişiliğin beş dönemden geçerek geliştiğini öne sürmüştür. Bunlar ; oral dönem (0-1 yaş),

anal dönem (1–3 yaş), fallik dönem (3–6 yaş), latens (gizlilik) dönemi (6-11 yaş) ve genital dönem (11 yaş ve üstü)'dir (Metz, 2006).

### **2. 1. 2. 2. Hümanistik Yaklaşım**

Başlıca temsilcileri Carl Rogers ve Abraham Maslow'dur. Hümanistlere göre insan, başlı başına bir değerdir ve kendi hayatını daha anlamlı hale getirmek için çaba gösterir. Bu nedenle kişi için geçmiş ya da gelecekteki ziyade, içinde bulunulan an önemlidir. Davranışlarının dışarıdan gözlenmesi ile bir insanın anlaşılması mümkün değildir. İnsanın anlaşılabilmesi için onun iç gözlemine başvurulması gerekir (Dursun, 2008).

Maslow, kişiliğin gelişimini, bireyin kendini gerçekleştirmek için güdülenmesi ve gereksinimlerinin yeterince doyuma ulaştırılmasına bağlamıştır (Gençoğlu, 2006). Davranışları, gereksinimleri karşılamaya yönelik güdüler olarak tanımlayan Maslow, bireylerin temel gereksinimlerini beş ana başlık altında toplamıştır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, benlik ihtiyaçları ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Bu kuramının iki ana varsayımı vardır. Birincisi, bireyin gösterdiği her davranışın, bireyin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur. Dolayısıyla ihtiyaçlar, davranışı belirleyen önemli bir faktördür. İkinci varsayımı ise ihtiyaçların sırasıyla ilgilidir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden üst kademelerdeki ihtiyaçları bireyi davranışa sevk etmez. İhtiyaçların bireyi davranışa sevk etme özelliği, bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır (Yelboğa, 2008).

Rogers, kişiliği en önemli motive edici gücün kendini gerçekleştirme dürtüsü olduğunu belirtmiştir. Bireylerin kendilerini mümkün olan en geniş ölçüde geliştirmek için doğuştan gelen bir motivasyona sahip olduğunu ileri sürer. Rogers'in kişilik kuramının ana kavramı benliktir. Benlik kuramına göre bireyler kişiliklerini gerçek benlik ve ideal benlik olmak üzere iki yönde ortaya koyarlar. Gerçek benlik, bireyin kendini algılayış biçimidir. Bireyin kişilik olarak kendini nasıl gördüğüdür. İdeal benlik, bireyde var olan benlik yerine, olmak istediği benlik peşinde koşar. Kendine ideal olarak aldığı bu benlik gerçek benliğinden daha ileri daha gelişmiş özellikler taşır. Birey hiçbir zaman olmak istediği bu ideal benliğe ulaşamaz. Ancak bunun için gerekli özellikleri edinmeye çalışır (Burger, 2006).

### **2. 1. 2. 2. 3. Davranışçı ve Sosyal Öğrenme Yaklaşımı**

Davranışçı kuramlar tüm algılama, düşünce ve özellikleri ihmal ederek kişilik gelişiminin çevrenin bir fonksiyonu olduğu görüşündedir. Tüm insan davranışlarının öğrenilebildiği fikrinden hareketle kişiliği de, öğrenmeler ve yaşam deneyimlerinin etkisiyle

şekillenen bir yapı olarak kabul ederler. Miller ve Donald, Bandura, Skinner ve Rotter öğrenme açısından kişiliği açıklayan yaklaşımcılardır.

Dollard ve Miller'e göre kişilik, basit bir davranış tarzıdır. Bireyler fizyolojik ihtiyaçları tarafından güdülenirler ve bu ihtiyaçlarını tatmin etmek için davranışta bulunurlar. Eğer bu davranışlar dürtünün yol açtığı ihtiyacı tatmin ederse birey daha sonra yine benzer davranışta bulunacaktır. Dollard ve Miller, Freud'un psikanalitik kuramı ile öğrenme kuramlarını birleştirmişlerdir (Yanbastı, 1990).

Bandura, öğrenmenin sosyal yönüne dikkat çekmiştir. Ona göre gözlem yapma, model alma ve taklit öğrenmede önemli olan unsurlardır. Davranıştaki kişisel farklılıklar, genelde büyüme sırasında karşılaşılan öğrenme deneyimlerindeki farklılıklardan dolayı meydana gelir. Bireyin davranışları, bulunduğu ortamın özelliklerine, bireyin durumu nasıl algıladığına veya başka bireylerin benzer durumlarda nasıl davrandıklarına göre değişir.

Rotter beklenti ve değer kavramlarını ön plana almış ve bireyin belirli bir durumda bir davranıştan beklediği sonucun ve sonuca verdiği değer bireyin davranışını belirlediğini ileri sürmüştür. Rotter kişinin davranışlarının sonucu karşılığında alacağı ödül ya da cezanın davranışı yapma olasılığında etkisi olduğunu belirterek aynı anda bu kişinin beklentilerinin de değiştiğini öne sürmüştür (Burger, 2006).

#### **2. 1. 2. 2. 4. Bilişsel Yaklaşım**

Başlıca temsilcileri arasında Piaget, Kelly ve Beck yer almaktadır. Bilişsel davranışçı kuramcılar, zihnin işlevini ön plana çıkarmışlar ve öğrenmede ve kişisel gelişimde bilişsel şemaların ve akılcı düşünmenin önemi üzerinde durmuşlardır. Bilişsel kuramcılar, insan doğasına yansız bir biçimde yaklaşır, zihinsel süreçlere büyük önem verirler. Biyolojik faktörleri fazla dikkate almaz ve özgür seçim ile determinizmin iç içe geçtiğini savunur (Kulaksızoğlu, 2003). İnsanların bilgi işleme süreçlerindeki farklılıkları kişilik özelliklerine bağlayan bilişsel yaklaşım, tutarlı davranış kalıplarını insanların bilgi işleme yollarıyla açıklar. Bu yaklaşıma göre kişiliği oluşturan özellikler, kendi aralarında ve karşılaşılan durumla etkileşime girerek davranışı ortaya çıkarır. Bu alanda yapılan bilişsel terapiler bireylerin düşüncelerini değiştirmeyi amaçlar (Burger, 2006).

Piaget'e göre gelişimin temelinde genetik, deneyimler ve çevre etkileşimi bulunmaktadır. Birey, gelişim sürecinde yetişkinliğe doğru, somut olaylardan soyut düşünmeye ve benmerkezci yapıdan yansıtıcı, içsel öğrenmeye doğru ilerlemektedir. Piaget bilişsel gelişim dönemlerini dört temel evreye ayırmıştır. Bunlar sırasıyla; duyuşsal motor, işlem öncesi, somut işlemler ve soyut işlemler dönemleridir. Piaget'e göre çocuk, bir dönemde kazanması gereken tüm şema ailesine sahip olup, gerekli biliş yapılarını oluşturduğunda o dönemdeki gelişimini tamamlamaktadır. Piaget tüm çocukların bu

gelişim aşamalarının sırasıyla geçirmesi gerektiğine inanmaktadır. Bir gelişim dönemini atlayarak diğerine geçemez. Ancak çocukların gelişim dönemlerine girme ve tamamlama yaşları birbirinden farklılık gösterebilir.

Bu yaklaşımı savunan George Kelly kişisel yorum kuramında, kişinin fenomenolojisine daha bilişsel bir yaklaşım sağlar. Kelly, insanların dünyalarını anlamlandırmaya motive olduğunu söylemektedir. İnsanoğlunun benzersiz olduğu görüşünü savunan Kelly, tıpkı bilim adamları gibi insanların da sürekli olarak kendi dünyalarıyla ilgili hipotezler geliştirip bunları sınadıklarını belirtmektedir. Kelly, bu süreçte kullanılan bilişsel yapıları kişisel yapılar olarak tanımlamıştır. İnsanlar, kuralcı bilim adamları gibi dünyayı gözlemler, test eder ve bu konuda kuramlar oluştururlar. Gözlenenler, tıpkı kendilerini gözlemleyen psikologlar gibi davranış oluştururlar (Morris, 2002).

Beck'in bilişsel kuramına göre ise kişiliğin, sosyotropi ve otonomi olmak üzere iki boyutu vardır. Sosyotropi sosyal aidiyeti ifade eder ve bireyin diğerleri ile pozitif etkileşim gösterebilme özelliği olarak tanımlanır. Yüksek sosyotropi özellikleri gösteren kişiler için diğer insanlardan onay almak çok önemlidir. Bu bireylerin olumlu kendilik imgelerini sürdürebilmeleri, kendileri için önemli olan kişiler tarafından onaylanmaları, sevimleri, sayılmaları, önemsenmelerine bağlıdır. Otonomi ise bireyin bağımsızlığını, kişisel haklarını koruyabilme ve artırabilme özelliği olarak tanımlanmaktadır. Bu kişilik özelliği yüksek olan bireyler, kendi aktivitelerini yönlendirmekten, hedeflerine ulaşmaktan, çevrelerinde olup bitenleri kontrol etmekten ve başarılı olmaktan mutluluk duyarlar (Otacıoğlu, 2009).

## **2. 1. 2. 2. 5. Özellikler Yaklaşımı**

En önemli temsilcileri arasında Gordon W. Allport, Raymond Cattell, Henry S. Odbert, William McDougall, Harry Murray, Robert R. Mccrea ve Paul T. Costa yer almaktadır. Özellikler yaklaşımı, bireyler arasındaki sistematik farklılıklar ve benzerlikler üzerine odaklanır. Bu yaklaşım toplumsal kişilik üzerinde durur ve kişilik betimlenmesiyle ilgilenir (Atkinson ve ark., 1995). Özellik yaklaşımçıları genelde bireylerin bağımlılık, zeka, duygu-heyecan tutarlılığı, kaygı, saldırganlık ve sosyallik gibi özelliklere göre farklılaştıklarını savunurlar (Morris, 2002).

Bu alan üzerinde çalışan psikologlar genelde iki yönde yoğunlaşırlar. Bunlardan biri temel özelliklerin betimlenmesi, diğeri ise bu özelliklerin değerlendirilmesidir (Atkinson ve ark., 1995). Temel özelliklerin belirlenmesinin yararı, anlamlı bir kişilik betimlemesini sağlamasıdır. Temel özelliklerin belirlenmesi için çalışan psikologlar dışadönüklük, uyum, sorumluluk, duygusal kararlılık ve deneyime açıklıktan oluşan beş boyutu bulmuşlardır. Bu



yaklaşımına göre insanlar, belirli bir tarzda davranma eğilimini yansıtan kişilik özelliklerine sahiptirler. Bu davranış eğiliminin güçlü olması, insanın o kişilik özelliği açısından baskın olduğu anlamına gelir. Örneğin, dışa dönüklük eğilimi yüksek olan insanlar, diğerlerine nazaran çevreleriyle daha fazla ilişki kurmaya yatkındırlar. İnsanlar, kişiliklerini oluşturan özelliklerin seviyesine göre birbirlerinden ayrılırlar (Isır, 2006).

Özellik yaklaşımı konusunda ilk çalışan psikolog olarak tanınan Gordon Allport insan kişiliğinin zaman geçtikçe değiştiğini savunur. Allport, bireyin çocukluk dönemindeki davranışlarının yetişkinlik dönemindeki davranışlarıyla aynı olsa bile, bu davranışların altında yatan dürtülerin farklı olduğunu ifade eder. Allport'a göre çocuklara dokunulduğunda bunu hissederler ve o andan itibaren çocuklarda kimlik oluşumu başlar ve daha sonrasında da kendilik duyguları oluşur (Burger, 2006). Bir diğer yaklaşımçı Cattell'dir. Allport gibi Cattell' de bütün insanlarda olan ortak özellikleri özel özelliklerden ayırmıştır. Özel özelliklerin sadece belirli şahıslarda mevcut olduğunu, hiçbir şekilde farklı kişilerde aynı şekilde ortaya çıkmadıklarını belirtmiştir (Yazgan, İnanç ve Yerlikaya, 2008). Eysenck Özellik yaklaşımının gelişmesinde katkısı olan bir diğer psikologdur. Eysenck kişilikteki farklılıkların biyolojiden kaynaklandığını savunmuştur. Eysenck bir bireyin kişiliğinde yer alabilecek temel boyutları dışadönüklük, nevroitiklik ve psikotiklik olmak üzere üç temel kategoride ele almıştır. Eysenck'e göre dışadönük olarak betimlenen kişiler atılgan, aktif, konuşkan, cana yakın kişilerdir. İçedönük kişiler ise dışadönük boyutun tam tersi olarak çekingen, sessiz, içekapanık, bulunduğu ortamda yakın arkadaşları dışında başkaları olunca sıkılan kişilerdir. Eysenck'in ikinci bir boyut olarak belirttiği nevroitiklik boyutuna dahil olan kişiler duygusal, kötümser, kaygılı, huzursuz ve kararsız olurlar. Bu kişiler sorunlarla karşılaştıklarında normalden daha fazla duygusal tepkiler gösterirler. Eysenck'in belirttiği sonuncu boyut olan psikotiklik boyutunda olan kişiler ise saldırgan, bencil, mesafeli, soğuk, anlayışsız, başkalarıyla ilgilenmeyen, genel olarak başkalarının haklarına ve iyiliğine duyarız olarak betimlenir (Burger, 2006).

### **2. 1. 2. 2. 5. 1. Beş Faktör Kişilik Modeli**

Kişiliğin dışa yansıyan yanının arkasında, birbirleriyle bağlantılı ve birbirini etkileyen yüzlerce, binlerce kişilik ögesi bulunmaktadır (Köknel, 2005). Kişilik özellikleri üzerinde çalışılmasıyla birlikte kişiliğin bütün boyutlarını kapsamasa da "dil", kişilik özelliklerinin incelenmesinde bir hareket noktası olarak ele alınmış ve bu, kişilik psikologlarına çok kapsamlı bir kaynak oluşturmuştur. Bu bağlamda kişiliğin beş temel özelliği modeli, dildeki kişiliği tanımlayan kelimelerin seçilerek analiz edildiği bir modeldir. Tarihsel olarak bakıldığında Beş Faktör Modelinin geçmişi Allport ve Odbert'in (1936) İngilizcede insanların kişilik özelliklerini anlatmak için kullanılan sözcüklerle yaptıkları araştırmalarına

dayanır. Cattell (1946) daha sonra bu sözcükleri insanlara vererek tanıdıklarını değerlendirmelerini istemiştir. Faktör analizi yöntemini kullanarak bu sıfatların 12 faktörde gruplandığını görmüştür. Cattell, olması gerektiğine inandığı dört faktörü de eklemek suretiyle 16 Kişilik Faktörü (16PF) yaklaşımını ve ölçeğini geliştirmiştir. Fiske, 1949 yılında Cattell'in çalışmalarındaki bulgularda hata olabileceğini ve 16 faktörün aslında 5 faktör ile açıklanabileceğini öne sürmüştür. Tupes ve Christal (1961), Cattell'in ve Fiske'in bulgularından yola çıkarak yaptıkları araştırmalarla beş faktör yaklaşımını desteklemiştir. Ancak beş faktör yaklaşımını asıl ortaya çıkaran daha önceki çalışmaları tekrarlayarak beş faktör yapısını gözlemleyen Norman (1963) olmuştur. Norman, 1963 yılında yaptığı çalışmada 20 özellikli bir dereceleme ölçeğine etmen analizi uygulayarak 5 temel özellik elde etmiştir. Böylece beş büyük özellik modeli yoğun istatistiksel analizler sonucu elde edilmiştir. Bu özellikler dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, duygusal dengelilik, açıklıktır. Bu model son yıllarda yapılan kişilik araştırmalarında en çok kullanılan model olmuştur (Deniz ve Erciş, 2008). Diğer bir yaklaşım ise, Eysenck'in çalışmalarında olduğu gibi, soru formlarına ve envanterlere dayalı yaklaşımdır. İnsan kişiliğinin beş faktörden oluştuğu sonucunun farklı kültürler için de geçerli olduğu saptanmıştır (Paunonen, Jackson, Forsterling ve Trezebinski, 1992). Ülkemizde Somer (1998) üç adet ansiklopedik sözlüğü tarayarak gerçekleştirdiği çalışmalarda kişiliğin 5 faktörden oluştuğunu kanıtlayan yönde bulgular elde etmiştir. Sonuç olarak, kişilik alanında son yıllarda yapılan araştırmalarda, "Beş Faktör" yaklaşımı temel paradigma olarak kabul edilmiştir. Bugüne kadar geliştirilen çeşitli kişilik modelleri içerisinde beş temel özellik modelinin bu kadar geçerli olmasının ve bu kadar geniş çapta kabul görmesinin temel nedeni, bu modelin insan kişiliğini tanımlamakta geçerli ve güvenilir olduğunun bilimsel olarak kanıtlanmış olmasıdır (Yelboğa, 2008).

Beş faktör, değişik yöntemler kullanılarak yürütülmüş çalışmalarda o kadar sık ortaya çıkmıştır ki araştırmacılar artık bu faktörlere "büyük beşli" adını vermişlerdir. Beş faktör kişilik özellikleri için bazen farklı terimler kullanılsa da içerik bakımından aynı özelliği ifade etmektedirler. Psikolojide "Beş Büyük" kişilik özelliği olarak bilinen bu boyutlar şunlardır (Zhang, 2008):

1. Dışadönüklük-İçedönüklük
2. Nevrotiklik-Duygusal Dengesizlik/Duygusal denge
3. Yumuşak Başlılık/Uyumluluk-Dik Başlılık
4. Gelişime Açıklık/Deneyime Açıklık-Gelişmemişlik
5. Sorumluluk/Özdenetim-Sorumsuzluk/Dağınıklık

## 2. 1. 2. 2. 5. 1. 1. Dışadönüklük-İçedönüklük

Bu terim ilk olarak Carl Jung tarafından ortaya atılmıştır. Dışadönük kişilik özelliğine sahip insanlar, dış ilişkileri iyi, iddialı, girişken, enerjik, sosyal, kararlı, konuşkan ve aktiftirler. Ayrıca, sosyallik ve insanlarla birlikte olmayı sevme, eğlenceyi sevme, liderlik, güç, istekli olma ve arkadaşça davranma gibi özellikler de bu faktörü temsil etmektedirler (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002). Dışadönüklüğün temelini oluşturan dış dünyaya açıklık özelliği yüksek bireyler grup içindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurar, kaynakların bulunması ve kullanılmasında öncülük ederler (Zel, 2001). Olayların pozitif yönlerini ele alarak daha az stresli yaşam elde ederler (Mete, 2006). Dışadönük kişilerin cana yakın, enerjik, neşeli, heyecan arayan ve baskın olma durumu yüksek; mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlığı tercih eden biri olma durumu düşüktür (Yelboğa, 2006). Ayrıca, üstün gelme ve ödül kazanma isteği dışadönük insanlar için temel motivasyon araçlarıdır (Demirkan, 2006). Dışadönük bireyler, grup içinde bulunan diğer bireylerle kolay iletişim kurarlar. Kaynakların bulunması ve kullanılması gibi konularda öncülük ederler. Kısaca dışadönük bireylerin dış dünyaya açık bireyler olduğu söylenebilir (Soysal, 2008). Bu boyutun diğer ucunda yer alan kişiler içe dönük bireyler olarak adlandırılır. İçe dönük bireyler az konuşan, sessiz, utangaç, kapalı, ağır başlı, kendi halinde, sıkıcı, durgun, hüzünlü, hareketsiz, iddiasız, pasif gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Somer, 1998). İçedönük kişiler ise tek başına olmaktan mutluluk duyar.

Birçok çalışma dışadönük insanların olumlu duyguları yaşamaya eğilimli, daha mutlu insanlar olduğunu göstermiştir (Costa ve McCrae, 1980; Watson ve Clark, 1992). Sahip oldukları özelliklerin bir sonucu olarak dışadönüklerin yaşam olaylarına karşı daha olumlu yaklaşımlar gösterdiği saptanmıştır (Watson ve Hubbard, 1996). Ayrıca araştırmacılar, dışadönüklük boyutu kapsamında liderlik, başa çıkma, ödüle duyarlılık, sıcaklık, baskınlık ve aktivite gibi farklı noktalar üzerinde durmuş olmalarına rağmen elde edilen sonuçların birbiriyle çelişmediği ve genel bir görüş birliğine varıldığı söylenebilir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004).

## 2. 1. 2. 2. 5. 1. 2. Nevrotiklik/Duygusal Dengesizlik-Duygusal Denge

Duygusal dengelilik; güvenli, sakin ve endişeli olmamayı ifade eder. Duygusal dengeli kişilerin rahat, özgüvenli, sabırlı, eleştiriye açık, strese toleranslı olma durumu yüksek; endişeli, gergin, çekingen olma durumu düşüktür Bu özelliğin karşı boyutunda ise kararsız, endişeli, mutsuz kişiler yer alır (Yelboğa, 2006). Duygusal dengesizlik; kaygı, öfke ve depresyon gibi olumsuz etkiler yaşamaya yatkınlık, duygusal istikrarsızlık ile diğer bilişsel ve davranışsal belirtileri içerir (McCrae ve Costa, 1980). Bu özelliğe sahip bireyler;

alınan, sinirli, korkak, kendine güveni olmayan, sosyal korkusu olan, çaresiz, yetersiz, güvensiz ve kuruntuludurlar (Yürür, 2009). Katı, ürkek ve kolay adapte olamayan kişiliktedirler. Anksiyeteye yatkın olduklarından yeni durumlardan çekindikleri için bağımlılık ve çaresizlik duygularını daha fazla yaşarlar. Türkçede bu kişiler huzursuz, sinirli, asabi, karamsar, problemlili, bunalımlı, endişeli, şüpheli, gergin gibi sıfatlarla tanımlanmaktadır. Böyle kişilerin duygusal dengeleri sıklıkla değişmeye meyillidir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004). Duygusal dengesizlik sadece negatif duygular içermez, ayrıca duygusal üzüntülere eşlik eden rahatsız edici davranışlar ve düşünceleri de içerir (McCrae ve Costa, 1987). Ayrıca düşük sinirliliğe veya yüksek duygusal tutarlılığa sahip kişiler sakin, kendinden emin ve genellikle kontrollüdür. Buradan hareketle, duygusal dengesizlik düzeyi yüksek insanlar, düşük olan insanlara göre günlük olaylar karşısında daha sık stres yaşarlar (Mete, 2006).

Duygusal denge puanı yüksek kişi endişeli bir yapıdadır, kişisel yeterlilikleri konusunda kaygı duyar. Kızgınlık, suçluluk, bıkkınlık ve benzeri olumsuz duyguları ve hislerinin etkisi altındadır. Mantık dışı fikirler üzerinde ısrarcı davranabilir, tepkilerini her zaman kontrol altında tutmakta zorlanır, stresle mücadele etmede diğer kişilerden daha başarısızdır (Ordun, 2005). Bu boyuttan düşük puan alan bireyler ise kendine güvenli, engellerle başa çıkmada etkili, uyumlu, telaşsız ve sakin, ego gücü yüksek olan bireylerdir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004). Birçok araştırmacı, örgütlerde yönetim görevi üstenen bireylerin mutlaka duygusal denge boyutunda olumlu nitelikler taşıması gerektiği görüşündedirler (Zel, 2007).

### **2. 1. 2. 2. 5. 1. 3. Yumuşak Başlılık/Uyumluluk-Dik Başlılık**

Diğerleriyle anlamlı ilişkiler kurma yeteneğine dayanan uyumluluk mutlulukla yakından ilişkilidir (McCrae ve Costa, 1989). Yumuşak başlılık veya uyum olarak da adlandırılan bu kişilik özelliği baskın olan kişiler; alçakgönüllü, yumuşak, uysal, iyi huylu, merhametli, anlayışlı, barışçı gibi sıfatlarla tanımlanırlar. Bu özellikteki puanı düşük olan kişiler ise, acımasız, çıkarıcı, geçimsiz, bencil, vefasız, kinci gibi sıfatlarla tanımlanırlar (Somer, 1998). Yumuşak başlılık boyutu insan ilişkilerinin olumlu olmasını sağlayan kişilik özelliği olarak öne çıkmaktadır. Yumuşak başlılık düzeyi yüksek olan kişiler, kendi ihtiyaçlarından önce başkalarının ihtiyaçlarını düşünürler, genellikle kişiler arası ilişkilerde alttan alma ve yatıştırma eğilimindedirler. Sempatik, sıcakkanlı, nazik ve saygılı olarak görülürler. Başkaları tarafından çabuk kabul görürler (Ordun, 2005). Bu boyuttan düşük puan alan bireyler ise, başkalarının istekleri ile kendi çıkarları çakıştığında daha kolay hayır diyebilen, insanlara güven duymaktan ziyade daha şüpheli bir yaklaşım sergileyen, zaman zaman bencil hatta kavgacı olarak gözlenebilen kişilerdir. İşbirliğinden ziyade

rekabeti ön planda tutarlar. Bu özellikleri ile uyumluluk puanı düşük olan bireyler, yarışma, mücadele ve bağımsız karar vererek diğer insanlara karşı durmayı gerektiren durumlarda yüksek puanlılara göre kendilerini daha rahat hissederler. Diğer bir ifade ile bu boyutun her iki ucunun da sosyal olarak avantajlı ve dezavantajlı yönleri bulunmaktadır. İlgili özelliklerin gerektirdiği sosyal durumlarda yüksek puanlı kişiler yerine düşük puanlı kişiler, daha başarılı olabilirler (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004). Yumuşak başlılık özelliği yüksek düzeyde olan bireyler karşılıklı etkileşim gerektiren işleri daha cazip bulurlar ve bu tür işlerde görev alırlarsa daha yüksek performans gösterirler (Yürür, 2009). Ayrıca bu kişiler, arkadaşça davranırlar, işbirliği yapmayı ve birlikte çalışmayı severler, hoşgörülü ve kibardırlar, güven verirler, sınırları geniştir ve yumuşak kalplidirler. Bu özelliklere sahip kişiler yönetici iseler astlarını iyi motive ederler ve onların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışırlar ve iyi iletişim kurarlar (Soysal, 2008).

#### **2. 1. 2. 2. 5. 1. 4. Gelişime Açıklık/Deneyime Açıklık-Gelişmemişlik**

Açıklık özelliği araştırmacılar tarafından en karmaşık kabul edilen özelliktir. Kişinin yeni şeyler yapmasına, yeni deneyimlere açık ve istekli olmasına vurgu yapar (Sayar ve Dinç, 2008). Açıklık boyutu yüksek olan kişiler meraklı, kültürlü, bağımsız, liberal, geleneksel olmayan, orijinal, ilgileri geniş, cesur, açık fikirli, değişikliği seven, artistik gibi sıfatlarla tanımlanırlar (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002). Bu özelliğe sahip olan bireyler yaratıcı, yenilikçi ve araştırmacı da olurlar. Açıklık boyutuna ait bireyler, sürekli kendilerini yenilemeyi, değiştirmeyi ve bir şeyleri araştırıp keşfetmeyi hedeflerler. Yenilikler karşısında direnç göstermezler. Ayrıca bu bireyler yaratma ve bulma dışında başka bireylere oranla daha çok okurlar, gezme eğiliminde bulunurlar ve farklı olanı denemeyi severler. Bu tip kişiler ister yönetici pozisyonunda isterse alt pozisyonlarda çalışsınlar çabuk uyum sağlarlar. Ayrıca sorun çıkartmak yerine, çıkan sorunları çözmeye odaklanırlar ve yaptıkları işlerde şeffaf ve paylaşımcı olurlar (Soysal, 2008). Bu tipin diğer boyutunda ise değişime dirençli, yeni fikirlere kapalı, dar görüşlülük özelliklerine sahip kişiler bulunur. Bu kişiler somut faaliyetleri, soyut faaliyetlere tercih eden, pratik ve ince düşünmekten pek hoşlanmayan, fikirlerle fazla uğraşmayan, muhafazakâr, yeniliğe dirençli, ilgi alanları sınırlı, geleneksel görüşleri pek sorgulamayan kişilerdir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004).

#### **2. 1. 2. 2. 5. 1. 5. Sorumluluk/Öz Denetim-Sorumsuzluk/Dağınıklık**

Bu özellik, hedefe yönelik çalışma, tutarlılık, sorumluluk, düşüncelilik gibi özellikleri kapsar (Sayar ve Dinç, 2008). Bu boyutta yüksek puan alanlar; disiplinli, gayretli, düzenli,

programlı, azimli, hırslı, çalışkan, dikkatli, kontrollü, tedbirli, iradeli, prensip sahibi, güvenilir gibi sıfatlarla tanımlanırlar. İşlerini doğru ve eksiksiz yapar, baştan savmazlar. İşe başlamadan önce plan yaparlar (Burger, 2006). Buna ek olarak, tüm meslek gruplarının genelinde iş performansı ile özdenetim arasında pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Liu ve İpe, 2010). Özdenetimi düşük düzeyde bulunanlar ise gayretsiz, tembel, gevşek, sorumsuz, beceriksiz, dağınık, dalgın, dikkatsiz, dengesiz gibi özellikler taşırlar (Somer, 1998). Özdenetim puanı yüksek olan bireyler buluşma yerinde zamanında olmaya dikkat eden, düşük puan alanların da önemli sosyal toplantılara genellikle geç kalan kişiler oldukları söylenebilir (Sayar ve Dinç, 2008).

Yapılan birçok araştırmada özdenetim özelliğinin iş başarısıyla ilişkili olduğu ve nerdeyse tüm işler için aranan bir özellik olduğu tespit edilmiştir. Tüm kişilik boyutları içinde performansla en fazla ilişkili bulunan boyut budur (Organ, 1994). Judge ve arkadaşları (1999) içsel başarı (iş doyumunu) ve dışsal başarıdan (gelir ve mesleki statü) oluşan yapıda inceledikleri kariyer başarısı kavramının özdenetim özelliği tarafından yordandığını saptamışlardır.

### **2. 1. 2. 3. Kişilik ve İş Doyumu**

Kişilik iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerdendir. Çalışanlara işle ilgili beceriler kazandırılabilir ve onların yetenekleri geliştirilebilir. Ancak bu kişiler yeterli düzeyde duygusal olgunluğa sahip değillerse ne kadar eğitilmiş ve zeki olurlarsa olsunlar, çalıştıkları kuruma yarardan çok zarar getirirler. Bunun aksine olgun ve dengeli kişilik özelliğine sahip olanlarsa, azimli ve sebatkar oldukları için yüksek iş doyumunu sergilerler (Aşık, 2010). Kendini gerçekleştiren çalışanlar, mücadele gerektiren işe çok önem verir, başarmak için daha çok çaba sarf ederler. Bu durumda daha yüksek sorumluluk alır, adil yükselme taraftarı olurlar. Övülmeye daha az ilgilenir; eleştiriden daha az kınılır, işleriyle ilgili çatışmaya ve kaygıya daha az düşerler. Bu nedenle kendini gerçekleştiren ve kendine güvenen çalışanlar, bu özelliklerini daha az geliştiren çalışanlara göre daha fazla doyum sağlayabilirler (Başaran, 2000).

Kişiliğe uygun bir işte çalışmak iş doyumunu için çok önemlidir. Kişiliklerine uygun bir işte çalışanlar, çalıştıkları işin gereklerini daha kolay yerine getirirler ve başarılı olurlar. Bu başarı da beraberinde iş doyumunu getirir (Dorsan, 2007). Bu nedenle hem örgüt verimliliğini sağlamak ve sürdürmek hem de çalışanların işlerine yönelik tutumlarını daha olumlu hale getirmek için, yapılan işin özellikleriyle çalışanların kişilik özelliklerinin birbirlerine uyması önemlidir. Alan yazın incelendiğinde bu durumu destekleyici birçok çalışma göze çarpmaktadır. Kınık (2007) bu iki değişken arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır. Sun (2002), kişisel özellikler ve yapılan iş arasındaki uyumun

birey-örgüt uyumunu da sağladığını ve bu durumun da iş doyumunu artırdığını tespit etmiştir. Demirkan (2006), çalışmada iş yaşamını etkileyen kişisel özellikler üzerinde durmuştur. Araştırma sonucunda yöneticilerin ve çalışanların iş doyumları, kontrol odağı inançları ve beş faktör kişilik modelinin alt boyutlarından olan duygusal dengelilik düzeyleri açısından farklı oldukları bulunmuştur. Bu çalışmanın en önemli bulgularından biri de, yöneticilerin iş doyumları düzeylerinin çalışanlardan daha yüksek olduğudur. Yelboğa (2006), kişilik özellikleri ile iş performansı değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yapılan diğer çalışmalarda da beş faktör kişilik boyutlarından Özdisiplin (Sorumluluk/Öz Denetim) boyutunun iş doyumunun yordayıcılarından biri olduğu saptanmıştır. Buna göre sorumluluk düzeyi daha yüksek olan çalışanlar yüksek düzeylerde iş doyumunu yaşamaktadırlar (Furnham, Petrides, Jackson ve Cotter, 2002). Başka bir araştırmada özdisiplin (Sorumluluk/Öz Denetim), dışadönüklük ve gelişime açıklık boyutlarının, iş doyumları ve kariyer doyumlarıyla anlamlı ve olumlu yönde ilişki sergiledikleri tespit edilmiştir (Lounsbury ve ark., 2003).

Bu doğrultuda öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumları düzeyleri yakından ilişkili görülmektedir. Kendini bilen, sorumluluk bilincine sahip ve özgüveni yüksek öğretmenler bu özelliklere sahip olamayan meslektaşlarından daha fazla iş doyumları elde etmektedirler. Eleştiriye açık, adil, başarı odaklı öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri, bu özelliklere sahip olmayan diğer öğretmenlere oranla daha yüksektir (Başaran, 2006).

### **2. 1. 3. Örgütsel Sinizm**

#### **2. 1. 3. 1. Sinizm Kavramı ve Tanımı**

Sinizm, bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır (Dean vd. 1998). Sinizm M.Ö. 4. yüzyılda ilk sinik olan Sokrates'in izinden giden Antisthenes ve Sinope'li Diogenes tarafından ortaya atılan kökeni felsefi temellere dayanan bir akımdır (Özgener vd., 2005). Çok geniş boyutlu bir kavram olmasından dolayı din, politik bilimler, yönetim, sosyoloji ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde de çalışma konusu olmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010). Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye "sinik" ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denmektedir (Erdost vd, 2007). Sinizm insanların gizli açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu; kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkasıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Bateman vd. (1992) sinizmi, "otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar" şeklinde tanımlamıştır. Anderson (1996), sinizmi "bir kişi, grup, ideoloji, toplumsal gelenek veya kurumlara karşı negatif duygular ve güvensizlik" olarak tanımlamıştır. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir (Gül ve Ağıröz, 2011). Scharmer (2007) sinizmi, çalışanları kendi yaratıcılıklarından uzaklaştıran tüm duygusal eylemler olarak nitelendirmekte ve gelişmeyi engellediği için çalışanları etkisizleştirdiğini ileri sürmektedir. İşyerinde sinik tutuma sahip çalışanlar liderlerinin güdülerine güvenmezler ve işverenlerinin fırsat bulduklarında emeklerini sömüreceğine, örgütsel ödüllerin adil bir biçimde dağıtılmadığına ve organizasyon faaliyetlerinde açıklık, dürüstlük ve samimiyet olmadığına inanırlar (Anderson ve Bateman, 1997).

Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğünde ise, sinizm kelimesinin karşılığı olarak "kinizm" kelimesi verilmektedir. Kinizm ise; "insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan, bütün gereksinimlerden sıyrılarak bağımsız olarak erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi" olarak açıklanmaktadır (Türkçe Sözlük, Ankara, 1988).

### **2. 1. 3. 2. Örgütsel Sinizm**

Sinizm, bireysel ve örgütsel özelliklerden kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda karşımıza örgütsel sinizm kavramı çıkmaktadır. Örgütsel sinizm araştırmaları 1980'li yılların sonunda 1990'lı yılların başında gelişmeye başlamıştır (James, 2005). Sinizm'e konu olan tutum ve eylemlerin yaygın olarak her örgütte görülmesinin doğal bir sonuç olduğunun düşünülmesi, örgütsel sinizm kavramını gündeme getirmiştir (Kutunis ve Dikili, 2010). Örgütsel sinizme ilişkin çok tanım yapılmış olmakla birlikte en yaygın kullanılan tanımlardan biri Dean ve arkadaşlarının (1998) tanımıdır. Bu tanıma göre örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olma düşüncesi ve bireyin çalıştığı örgüte karşı olan negatif tutumdur. Bu negatif tutum örgütün bütününe karşı olabileceği gibi yalnızca bir bölümüne karşı da olabilir (Naus, 2007). Dean ve arkadaşlarının (1998) yapmış oldukları bu tanım doğrultusunda örgütsel sinizm kavramının tutumsal bir olgu olduğu gözlenmektedir (Kalağan, 2009). Bateman ve arkadaşları (1992) örgütsel sinizmi, otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar sergilenmesi olarak tanımlamışlardır. Abraham (2000) örgütsel sinizmi; bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç olarak tanımlamış ve bu inancın güçlü bir negatif duygusal tepkiyle birleştiğinde bireyin itibar sarsıcı ve kritik davranışlara yol açtığını ifade etmiştir. Wilkerson ve arkadaşları (2008), örgütsel sinizmi genel olarak, bir kişinin çalıştığı örgüte ve onun prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine karşı negatif tutumu olarak tanımlamıştır.



Örgütsel sinizm kavramı örgüte ilişkin “olumsuz duygu”, örgüte ilişkin “küçük düşürücü” ve “eleştirici” davranışta bulunma eğilimindeki inanç ve duyguları da kapsamaktadır. Örgütsel sinizm kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmak örgüte karşı olumsuz bir bakış açısı kazanmaktır (Abraham, 2000). Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizmi, çok sayıda çalışanın, çalıştıkları örgüte karşı geliştirdikleri ve artan bir şekilde görünür hale gelen aşırı olumsuz tutumlarını kapsamlı bir şekilde sorgulayarak ele almışlardır. Bir diğer tanıma göre örgütsel sinizm, “bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve dürüstlük, samimiyet ve hakkaniyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları”dır (Kutani ve Dikili, 2010).

Örgütsel sinizm tanımlamalarında dikkat çeken önemli bir tartışma konusu mevcuttur. Bu konu örgütlerde gözlenen sinik davranışın bir kişilik özelliği mi yoksa çalışanın deneyimleri sonucu maruz kaldığı bir tutumsal durum mu olduğudur. Antik Yunan filozofları ve sinizm kavramını ilk kavramsallaştıran araştırmacılar sinizmi bir kişilik özelliği olarak ele almaktalar. Bazı yazarlar ise sinizmin kişinin deneyimleri sonucu ortaya çıkan bir yargı durumu (Cole vd., 2006) ve bir kişilik özelliğinden çok öğrenilmiş bir tavır alma durumu (Wanous vd., 2000) olduğunu ifade etmektedirler. Johnson ve O’Leary-Kelly (2003), örgütsel sinizmin örgütteki negatif insanların tutumları olmadığını, bu tutumun kişilerin çalışma ortamlarında şekillendiğinden bahsetmektedirler.

Örgütsel sinizmin sabit bir kişisel özellik değil öğrenilmiş bir tutum, inanç, davranış olduğu yönünde fikir birliği mevcuttur (Dean vd., 1998; Wilkerson vd., 2008). Dean ve diğerleri (1998) örgütsel sinizmi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta ele almışlardır. Bunlar;

1. Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç,
2. Örgüte yönelik olan negatif bir duygu,
3. Negatif inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimidir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Örgütsel sinizm, deneyimler sonucu ortaya çıkar. Örgütle ilgili samimiyetsiz veya adaletsiz davranış deneyimleri, sahtekârlık veya samimiyetsizlik sebebiyle gelişen olumsuz inançlar, örgütsel sinizmin başlıca nedenlerini oluşturmaktadır (Naus, 2007). Literatürde örgütsel sinizme yol açan birçok farklı nedenden bahsedilmektedir. Anderson ve Bateman (1997) örgütsel sinizme yol açan bilişsel, duygusal ve örgütsel faktörlerden bahsetmişlerdir. Bunlar arasında, psikolojik sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, adaletsizlik, klasik iş yöntemleri, çok uzun çalışma süreleri, mobbing, kötü yönetim, etkin olmayan liderlik, örgütsel küçülme, yeniden yapılanma, yöneticilerin işten çıkarılması,

yüksek yönetici ücretleri, ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar, düşük örgütsel performans ve örgütsel değişim gibi nedenler sayılabilir.

Alan yazın incelendiğinde Türkiye’de örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalar özellikle 2000’li yılların ikinci yarısından itibaren artış göstermiştir. Genelde ilk yapılan çalışmalar örgütsel sinizme ilişkin ölçek uyarlama çalışmaları olmuştur (Erdost ve ark., 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; Sağır ve Oğuz, 2012; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin ve bazı diğer örgüt çalışanlarının, örgütsel sinizm konusu hakkındaki görüşleri üzerine yapılmış sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Efiltili ve ark., 2008; Erdost ve ark., 2007; Helvacı, 2010; Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan, 2009; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kutanis ve Çetinel, 2009; Kutaniş ve Dikili, 2010; Külekçi ve Özkan, 2011; Meydan ve Tokmak, 2010; Özgan ve ark., 2010; Özgener ve ark., 2008; Tükeltürk ve ark., 2009). Uluslararası alan yazın incelendiğinde, sinizm konusunda yapılan çalışmaların genelde eğitim alanı dışında olduğu görülmektedir (Abraham, 2000; Brandes ve ark., 1999; Bommer ve ark., 2005; Brown ve Cregan, 2008; Byrne ve Hochwarter, 2007; Dean ve ark., 1998; Delken, 2004; Eaton, 2000; FitzGerald, 2002).

### **2. 1. 3. 3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri**

Örgütsel sinizm kavramının kuramsal temellerini; beklenti kuramı, affetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı oluşturmaktadır.

#### **2. 1. 3. 3. 1. Beklenti Kuramı**

Victor Vroom tarafından geliştirilen kuram, insanların çeşitli davranış tarzları arasından beklentilerine göre seçim yaptıkları fikrine dayanmaktadır (Aşan ve Aydın, 2006). Vroom teorisinde üç ilişki türünden bahseder.

1. Çaba-Performans İlişkisi: Çalışanın, çabasıyla aynı oranda performans elde edeceğine dair beklentisidir.
2. Performans-Ödül İlişkisi: Çalışanın gösterdiği performans sonucunda ödül alacağına dair inancıdır.
3. Ödül-İhtiyaç İlişkisi: Performans sonucunda alınan ödülün çalışanın ihtiyaçlarını tatmin etme derecesidir.

Bu bağlamda çalışan, işinde gösterdiği başarı sonucunda ödüller arzulamakta ve aldığı ödüller kendisi için bir değer teşkil etmektedir. Bu değer yüksek olması çalışanın işinde daha fazla çaba sarf etmesine neden olmaktadır. Bu çaba sonucunda kendisine

ödülleri kazandıracağına inanmaktadır ve çalışanın performansını etkilemektedir. Kişinin yaptığı işin sonuçları olumlu ise, ücret, güvenlik, arkadaşlık ilişkisi, güven, yetenek ya da beceri kullanma şansı ve uyumlu iş ilişkisi kazandırabilir. Sonuçlar olumsuz ise, yorgunluk, sıkıntı, hayal kırıklığı, endişe, sert bir denetim, tehlike ve işten kovulma gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Kurama göre; davranışı yönlendiren üç öge bulunmaktadır. Bunlar; amacın çekiciliği, birinci ve ikinci derecedeki sonuçlar arasındaki ilişkiyi gösteren araçsallık ve belirli bir eylemin belirli bir amaçla sonuçlanacağı konusunda geçici inancı ifade eden beklenti kavramlarıdır. Birinci derece sonuçlar, performansı oluşturan çabanın sonucunda ortaya çıkmaktadırlar ve o işi yapma ile doğrudan ilişkilidirler. Verimlilik, devamsızlık, işgücü devri gibi sonuçlardır. İkinci derece sonuçlar ise, birinci derecedeki sonuçların doğurduğu ücret, terfi, ödül, ceza, başarıma duygusu gibi performans sonucu elde edilen nihai sonuçlardır (Aşan ve Aydın, 2006; Aşan, 2001). İyi bir performans ancak kişisel çabalar ile elde edilebilir. Örgütsel değişimin başarısı ancak ilgili kişilerin performansına bağlı olduğunu savunan sinizm, bir beklenti biçimidir (Aydın, Şahin ve Güzel, 2009).

### **2. 1. 3. 3. 2. Atfetme Kuramı**

Atfetme kuramı insanların davranışlarının altında yatan nedenleri anlama çabasıdır. Bir bireyin davranışı, ya o kişiye ait özelliklerden ya da bireyin içinde bulunduğu çevresel koşullardan kaynaklanmaktadır. Bu kurama göre kişisel özellikler sonucu oluşan davranışlar kişisel özelliğe dayalı yüklenme süreçlerini, çevre koşulları sonucu oluşan davranışlar ise çevresel koşullara dayalı yüklenme süreçlerini ortaya çıkarmaktadır. Atfetme kuramı insanların diğer insanların davranışlarının sebeplerini nasıl değerlendirdiği ile alakalıdır (Anderson, 1996). Kişiler, yaşanan olumsuz bir olaydan sonra olayın algılanmasına dayalı nedensel atıflarda bulunurlar. Bu atıflar; öfke, sempati, sorumluluk kararları ve umut gibi duygulara yol açan beklentiler ile sonuçlanmaktadır. Ortaya çıkan duygular ya toplum yanlısı davranışa ya da anti-sosyal davranışlara sebep olmaktadır. Örgütün olumsuz olaydan sorumlu olduğuna ilişkin algılamaya yol açan yorumlar, örgütü suçlayan bireylerle sonuçlanmaktadır. Bu kuramda örgüt olumsuz olaylarla suçlanmaktadır eğer suçlanmazsa birey örgüte karşı sinik olmayacaktır (Kalağan, 2009). Atfetme sürecinin üç temel ölçütü bulunmaktadır. Bunlar: belirginlik, tutarlılık ve fikir birliğidir. Belirginlik ölçütü, bir uyarının ya da nedenin diğer nedenlerden farklı ve ayırıcı bir özelliğinin olmasıdır. Tutarlılık ölçütü, neden ile davranış arasındaki ilişkinin uzun süre devam ediyor olmasını ifade eder. Fikir birliği ölçütü ise, diğer kişilerde de aynı neden sonuç ilişkisinin görülmesi gerekliliğidir (Erdoğan ve Beyaz, 2002).

### **2. 1. 3. 3. 3. Tutum Kuramı**

Tutumların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal ilişkileri örgütsel sinizm hakkındaki araştırmalarda etkili olmuştur. Bu kavram örgütsel sinizmi anlamada kuramsal bir çerçeve kurmaya yardımcı olduğu için önemlidir (Kalağan, 2009). Dean ve arkadaşları (1998), örgütsel sinizmi duyuşsal, bilişsel ve davranışsal bileşenlerden oluşan bir tutum olarak ele almıştır. Bu kuramın temelini, hayatta kalmak için insan ilişkilerinin gerekliliğine ve kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak için sürekli olarak birbirleriyle iletişimde olmaları gerektiğine dayanır. Bireylerin yapması gereken işleri doğru bir şekilde yerine getirmeleri için diğer bireylere güven duyması gerektiği savunulmaktadır. Çalışan örgütünde kendisine iyi davranıldığını algırsa, kendisini örgüte karşı iyi davranmak ve zarar verici hareketlerden kaçınmakla yükümlü hisseder. Bu sayede örgütsel sinizmin olumsuz etkileri örgüt üzerinde ortaya çıkmayacaktır (Kalağan, 2009).

### **2. 1. 3. 3. 4. Duygusal Olaylar Kuramı**

Bu kurama göre işte yaşanan olayların, iş tutumları üzerinde özellikle de duygusal durumlarda hayal kırıklığı ve hüsrana gibi etkileri bulunmaktadır. Kurama göre; bireylerin geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimler bugünkü örgütsel davranışlarını etkiler. Bu olaylar, bireylerin tutumlarını ve davranışlarını da etkilemektedir. Dolayısıyla da bireyin örgütsel sinizm ve iş doyumu düzeylerinde, o gün yaşadığı veya geçmişte yaşadığı duygusal olayların etkisi olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

### **2. 1. 3. 3. 5. Sosyal Güdülenme Kuramı**

Sosyal Güdülenme Kuramı, çalışanların neden örgütsel sinizm yaşadıkları hakkında çeşitli denenceler üretmekte ve bu denencelerin test edildiği kuramsal bir temel sağlamaktadır. Örgütsel sinizme neden olan örgütsel olayları tanımlamaya çalışmaktan ziyade, olayların çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, nasıl yorumlandığı ve bu yorumların örgütsel sinizm üzerinde oynadığı rolü incelemektedir (Eaton, 2000). Değerlendirmeler sonucunda, olay için sorumluluk kararları verilmekte ve gelecekteki benzer olaylarla ilgili olarak beklentiler geliştirilmektedir. Sorumluluk kararları ve beklentileri, sonraki davranışları etkileyecek olan belirli duygulara (öfke ve sempati gibi) yol açabilmektedir. Gelecek olaylarda nasıl davranılması ve bunların nasıl tahmin edilmesi gerektiğini belirleyebilmek için nedensel yorumlar yapılmaktadır (Eaton, 2000; Kalağan, 2009).

Çalışan örgütte yaşanan işten çıkarılma gibi olumsuz bir olayın örgütün kar oranını artırmak için yapıldığını düşünebilir. Ya da kötü ekonomik koşulları gibi örgüt dışından

kaynaklanan nedenlerden dolayı yaşanan ekonomik güçlükler olarak da düşünebilir. Eğer çalışan örgütün kar oranlarını artırmak için işten çıkarıldığını anlarsa örgütü sorumlu tutacaktır. Ancak kötü ekonomiden kaynaklandığını ve işten çıkarılma durumundan başka bir seçeneğin olmadığını düşünürse örgütü daha az suçlayacaktır. Çalışan işten çıkarmalar karşısında öfkeliyse örgüte karşı sözlü kötölemeler ve sabotajlar yapabilir. Aynı zamanda örgütsel bağlılığındaki düşüşle anti-sosyal davranışlar sergileyebilir (Kalağan, 2009).

## **2. 1. 3. 4. Örgütsel Sinizmin Boyutları**

### **2. 1. 3. 4. 1. Bilişsel (İnanç) Boyut**

Örgütsel sinizmin ilk boyutu, örgütün dürüstlüğüne ihtiyaç duyduğu inancına dayanır. Örgütün dürüstlükten ve bütünlükten yoksun olduğu durumlarda öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıktığı savunulur. Örgütsel sinikler, örgütteki uygulamalarda adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin eksikliğinin açığa çıktığına inanmaktadırlar. Bu kişiler, örgütlerinde çıkarıcılık adına prensiplerin sık sık feda edildiğine ve vicdansız davranışların varlığına inanırlar. Bu nedenle örgütleri tarafından ihanete uğradıklarını düşünürler (Kutunis ve Dikili, 2010). Aynı zamanda örgütsel yönetim seçimlerinin kendi ilgilerine bağlı olduğuna ve insanların uyuşmaz ve güvenilmez olduğuna inanırlar. Sinikler çoğunlukla davranışların arkasında gizlenmiş güdülerin olduğuna inanırlar. Samimiyetten çok aldatılmayla karşılaşacaklarını düşünürler (Dean vd., 1998). Örgüt içerisinde alınan kararlarda kişisel çıkarların ön plana çıktığı savunulur (Güzel, Perçin ve Tükeltürk, 2010).

### **2. 1. 3. 4. 2. Duyuşsal (Duygu) Boyut**

Duyuşsal boyut örgüt hakkında oluşan güçlü olumsuz duyguları içermektedir. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal tepkileri içerir (Abraham, 2000). Bu örgütsel sinizmin bir düşünce olduğu kadar bir his olduğu anlamına da gelir. Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç gibi duyguları hissedebilecekleri belirtilmektedir (Kutunis ve Dikili, 2010). Bu boyutta saygısızlık, karşısındakini küçük görme, öfke ve kızgınlık hissetme, diğerlerinden nefret etme, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığına uğrama ve güvensizlik gibi duygular yer almaktadır (Kalağan, 2009). Izard (1997) siniksel davranışların temel duygusal kimlikten oluştuğunu ileri sürmektedir. Bunlar; ilgi-heyecan, haz-keyif, şaşkınlık-irkilme, sıkıntı-ızdırıp, öfke-hiddet, nefret-tiksinti, küçük görme-aşağılama, korku-dehşet, utanç-küçük düşme şeklide

sıralanabilir. Yani örgütsel sinikler, küçümsenmiş hissedebilir ve örgütlerine karşı öfkelenebilirler. Onlar aynı zamanda kurumlarını düşündükleri zaman üzüntü, nefret ve utanç hissedebilirler.

### **2. 1. 3. 4. 3. Davranışsal (Davranış) Boyut**

Örgütsel sinizmin son boyutu olumsuz eğilim ve alçaltıcı davranıştır. Bu eğilimler örgütte dürüstlük, samimiyet eksikliğine dair yapılan eleştiriler şeklinde olabilmektedir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hor görmeleri ve eleştirel ifadeleri de içermektedir (Kutaniş ve Dikili, 2010). Bu boyutta, çalışanlar örgütüyle ilgili konuşurken şikayette bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilirler. Örgütlerde sinik davranışların sözlü olmayan davranışlarla da gösterilmesi mümkündür. Bu davranışlarsa, sinikler tarafından uzun süredir bilinen sırtma, alaycı gülümseme ve dudak bükme şeklinde görülebilir (Dean vd., 1998). Örgütsel sinikler aynı zamanda örgütteki eylemin gelecekteki durumları hakkında kötümser tahminler yapma eğilimine sahiptirler. Örneğin, çalışanlar kalite girişiminin pahalıya mal olacağından, bu işe başlar başlamaz vazgeçileceği gibi bir tahminde bulunabilirler.

### **2. 1. 3. 5. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu**

Örgütsel sinizm, örgütlerin etkililik ve verimliliğini azaltan, önemli maddi ve manevi kayıplara neden olabilen etkilere sahip bir kavramdır. Bu bağlamda örgütsel sinizmin geniş bir alana yayılan sonuçları ortaya çıkmaktadır. Örgüte bağlılığın ve işgücü devrinin azalması, örgütsel küçülmelerin, işten ayrılma ve çıkarılma oranlarının artması, örgütsel performansın düşmesi ve iş doyumsuzluğu bu sonuçlardandır (Wanous ve vd., 1994; Andersson ve Bateman, 1997; Abraham, 2000; Eaton, 2000; Thompson ve ark., 2000; Turner ve Valentine, 2001; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Bommer ve ark., 2005; Fleming, 2005; James, 2005; Naus, 2007; Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm ile iş doyumu arasındaki ilişki incelendiğinde, iş doyumsuzluğunun, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak değerlendirildiği görülmektedir. Çalışanın örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Yani, çalışanın örgütsel sinizm düzeyi arttıkça iş doyumu düzeyinde azalma olduğu ifade edilmektedir (Abraham, 2000). Yapılan araştırmalar çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça iş doyumlarının azaldığını göstermiştir (Abraham, 2000; David, 2002; Eaton, 2000; James, 2005; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Wanous vd., 2000).

Alan yazın incelendiğinden örgütsel sinizm kavramının özellikle eğitim alanında oldukça yeni bir kavram olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri bazı araştırmacılar tarafından incelenmiştir (Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kılıç, 2013). Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel sinizmin; örgütsel sesizlik, örgütsel bağlılık, mobbing, iş performansı gibi değişkenlerle ilişkilendirilerek çalışıldığı görülmüştür (Çakıcı ve Doğan, 2014; Gül ve Ağıröz, 2011; Nartgün ve Kartal, 2013). Ülkemizde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma Kılıç (2011) tarafından yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

## 2. 2. Literatür Taramasının Sonucu

Yapılan bu araştırma öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel sinizm tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye dönüktür. Ayrıca bazı sosyo-demografik değişkenlerin bahsedilen değişkenlerle ilişkileri incelenmiştir.

Araştırmada ilk olarak, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak ifade edilen iş doyumunu değişkeni ele alınmıştır. İş doyumunu hem çalışanların hem de örgütün verimliliğini etkilemektedir. İş doyum düzeyleri yüksek çalışanlar, işlerini yapmaktan mutluluk duyarlar, işleri ile gerekli tüm görevlerini tüm güçleri ile en iyi şekilde yerine getirmeye çalışırlar. İş doyumunun sağlanmadığı durumlarda ise iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar, işlerini sevmeyerek hatta belki nefret ederek iş ile ilgili yerine getirmek zorunda oldukları görevlerin kendilerinden istenilen kadarını yerine getirmekle yetinir, fazlası için çabalamazlar. Bu bağlamda, iş doyumsuzluğu örgütün zayıflamasına ve hatta yok olmasına neden olabilir. İş doyumsuzluğunun çalışanlar açısından etkilerine bakıldığında, iş doyum düzeyi düşük çalışanların iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı hoşgörülerinin azaldığı, onlarla ilişkilerinde duyarsız davrandıkları, çatışmalar yaşadıkları ve işbirliği sağlayamadıkları görülmektedir. Yaşamlarının yaklaşık üçte birini çalışarak geçiren çalışanların yaptıkları işin kendilerine bir şey ifade etmediği yolundaki yakınmaları, onların psikolojik sağlıklarını ve iç huzurlarını olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumunu ve dolayısıyla yaşam doyumunu sağlayamayan çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıkları da bu durumdan olumsuz olarak etkilenmektedir. İş doyum düzeyi düşük çalışanlarda uykusuzluk, huzurluk, gerginlik, öfke, yorgunluk, baş ağrısı, stres, hayal kırıklığı, depresyon, kavgacılık ve psikosomatik kökenli olarak ülserden kalp hastalıklarına kadar pek çok rahatsızlıkların meydana geldiği saptanmıştır. Bunların yanı sıra, iş doyumsuzluğu çalışanların alkol ve sigara gibi zararlı alışkanlıkları kullanmaya

başlamalarına ya da öncesinde kullanıyorlar ise dozunu artırılmalarına da neden olabilmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumunu sağlamaları fazlasıyla önem arz etmekte ve iş doyumlarını etkileyen faktörler araştırmaya değer görülmektedir.

Literatür bulguları iş doyumunu ile bazı psiko-sosyal ve demografik değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermiştir. Kişilik özellikleri, kişilik tipleri, örgütsel bağlılık, stres düzeyi, karara katılma ve çatışma durumları ile farklı düzeylerde anlamlı ilişkiler içinde olan bazı psiko-sosyal değişkenlerdir. Literatürde bunların yanında; cinsiyet, kıdem-yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve sosyo-ekonomik statü gibi demografik değişkenlerin de iş doyumuyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumunu çalışanların kişilik özelliklerine ve beklentilerine göre değişebilen, işlerini değerlendirmeleri sonucunda elde ettikleri mutluluk ve beklentilerinin karşılanma oranı ile ortaya çıkan bir tutumdur. Bu bağlamda araştırmanın bir diğer değişkeni olan kişilik özelliği ele alınmıştır. Kişilik; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir. Bireyler her konuda olduğu gibi iş yaşamında da kişilikleri çerçevesinde hareket ederler. Kişilik iş çevresinden etkilendiği gibi, iş çevresi de bireylerin kişiliğinden etkilenir. İnsanların işlerinden sağladıkları doyum kişiliklerine uygun bir işte çalışmalarına bağlı olabilmektedir. Herkes farklı farklı kişilik özelliklerine sahip olmakla birlikte, iş doyumunu kişiden kişiye değişebilmektedir. Kişilik özellikleri çok çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Bu çalışmada iş yaşamında son zamanlarda sıkça kullanılan ve çoğu araştırmacı tarafından kabul gören kişilik özellikleri sınıflandırmalarından beş faktör kişilik özelliği ile iş doyumunu arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Beş faktör kişilik özelliği; sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge, açıklık ve dışadönüklük olmak üzere beş özellik boyutunu içermektedir. Sorumluluğu yüksek kişiler disiplinli, dikkatli, başarma duygusu yüksek olurken; sorumluluk düzeyi düşük kişiler dikkatsiz, dağınık ve tembel olarak değerlendirilmektedirler. Uyumluluk düzeyi yüksek kişiler, güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü olarak görülürken, uyumluluk düzeyi düşük kişiler ise güvenilirmez, inatçı, kaba ve şüpheli kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadırlar. Duygusal dengesi yüksek kişiler kendine güvenen, karşısındakine güven veren, sakin özellikler gösterirler. Duygusal dengesi düşük kişiler ise, endişeli, gergin, güvensiz, içine kapanık ve sınırlı özellikler göstermektedirler. Yüksek seviyede açıklık özelliğine sahip olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen olarak; düşük düzeyde olanlar ise, değişime direnen, kapalı, tutucu olarak değerlendirilmektedir. Dışadönük bireyler pozitif, sosyal, enerjik, neşeli ve diğerlerine karşı ilgili olarak; aksine içe dönük kişiler ise kapalı, yalnız kalmayı seven, mesafeli olarak tanımlanmaktadır. Literatür incelendiğinde beş



faktör kişilik boyutlarının iş performansı, kariyer başarısı, yaşam doyumu, örgütsel erdem gibi değişkenlerle çalışıldığı görülmüştür.

Araştırmanın son olarak ele alınan değişkeni ise örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm çalışanın çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutumu ifade etmektedir. Örgütsel sinizm inanç, duygu ve davranış olmak üzere üç boyutu içermektedir. Birincisi örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Dürüstlük ile kastedilen; ahlaki değerlerin sağlamlığı, adil olma, doğruluk ve samimiyet gibi ilkelerdir. İkincisi örgüte yönelik negatif duygudur. Negatif duygularla kastedilen örgüte yönelik küçümseme, öfke, üzüntü, utanç duyma gibi çok güçlü duygusal tepkilerdir. Üçüncü boyut ise, bu duygu ve inançlarla tutarlı olarak örgüte yönelik olan aşağılayıcı ve eleştirel davranışlardır. Örgütsel sinizmde temel düşünce liderlerin, kendi çıkarları uğruna dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerini feda ettiğidir. Bu yargı, negatif insanların örgüte taşıdığı duygular olmayıp, çalışanların iş tecrübelerinden kaynaklanmaktadır. Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar örgütlerini düşündüklerinde üzüntü, sıkıntı, güvenmeme, öfke duyma, kızgınlık, ümitsizlik, kınama, eleştirme gibi duygular içinde olurlar ve bu duygularını kimi zaman tutum ve davranışa dönüştürürler. Bunların sonucunda duygusal tükenmişlik, stres, yabancılaşma ve iş doyumsuzluğu yaşamaktadırlar. Örgütsel sinizmin; adalet algısı, psikolojik kontrat ihlal algısı, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve güvensizlik gibi değişkenlerle ilişkisi çeşitli araştırmalarda incelenmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizmin düzeylerine ve sinizm düzeylerinin demografik değişkenlerle ilişkisine yönelik araştırmalar da literatürde yer almaktadır.

Yapılan literatür taramasında iş doyumunun kişilik özellikleri ve örgütsel sinizm tutumları ile ayrı ayrı çalışıldığı görülmüş ancak bu üç değişkenin beraber çalışıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Alandaki bu eksikliği gidermek için bu değişkenlerle çalışılmaya karar verilmiştir. Araştırma sürecinde bu değişkenlerle yapılan çalışmalar ve temel kaynaklar incelenmiştir. İş doyumunu, kişilik özellikleri ve örgütsel sinizm tutumları ile ilgili yapılan çalışmada diğer meslek gruplarıyla ilgili araştırma sonuçlarından da yararlanılmış olunmasına rağmen daha çok öğretmenler üzerinde yapılan çalışma sonuçları dikkate alınmıştır.

### **3. YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma grubu, araştırmada kullanılacak olan veri toplama araçları, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları, verilerin değerlendirilmesinde kullanılmış olan istatistik yöntemlerden bahsedilmiştir.

#### **3. 1. Araştırma Modeli**

Bu araştırmada nicel yaklaşıma dayalı nedensel karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Nedensel karşılaştırmalı araştırmalar, yaşanmış herhangi bir olayın neden meydana geldiğini, olayın meydana gelmesinde nelerin etkili olduğunu araştırmak amacıyla yapılan araştırmalardır. Başka bir deyişle, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki nedensel ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırmalardır. Nedensel karşılaştırmalı araştırmalarda olay doğrultusunda gruplar oluşturulur. Grupların oluşturulmasında rastgele bir seçim yapma özgürlüğü yoktur. Araştırmacı süreç içerisinde bağımsız değişken üzerinde herhangi bir değişiklik yapamamaktadır. Nedensel karşılaştırmalı araştırmalarda, bağımlı değişkeni etkileyebilecek dışsal etkileri engellemek amacıyla çeşitli kontrol yöntemleri kullanılmaktadır. Bu kontrol yöntemleri; a) Eşleme yöntemi, b) Alt grup oluşturma ve c) İstatistiksel yöntemlerdir (Aypay, 2009). Nedensel karşılaştırmalı yöntemlerde nedensel ilişki önemlidir. İki değişken arasındaki ilişkiye nedensel diyebilmek için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşulları şöyle ifade edebiliriz. Değişkenler arasında yüksek bir ilişki vardır. Neden olarak düşünülen değişken önce, sonuç olarak düşünülen ise sonra değer değiştirir. İlişkiyi açıklayabilecek başka değişkenler “yoktur”. Nedensel ilişkiler ikiye ayrılmaktadır: Kesin ilişkiler ve olasılığa dayalı ilişkiler. Nedenselliği, kesinlik düzeyinde belirleyebilen araştırmalarda, bağımsız değişkenin değerinin bilinmesi ile bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ne olacağı kesinlikle söylenbilir. Olasılığa dayalı ilişkilerde, bağımsız değişkenin değerinin bilinmesi, yüzde yüz belirlemeyi değil, bağımlı değişkenin alacağı değerin ne olacağı konusunda yordama olanağı verir (Karasar, 2008).

#### **3. 2. Araştırma Grubu**

Araştırma grubu, 2013- 2014 Eğitim-ğretim yılında Trabzon ili Ortahisar ve Akçaabat ilçelerindeki özel ve resmi eğitim kurumlarında farklı branşlarda görev yapan 500 (Kadın=239, Erkek=261) ğretmenden oluşmaktadır. Resmi eğitim kurumları; anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise (genel lise, Anadolu lisesi, fen lisesi, güzel sanatlar ve spor

lisesi, meslek lisesi, öğretmen lisesi), özel eğitim kurumları ise dershaneler ve kolejlerden seçilmiştir. Araştırma grubu ile ilgili tanımlayıcı bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Faktör	Değişken	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	239	47.8
	Erkek	261	52.2
Medeni Durum	Evli	376	75.2
	Bekar	124	25.0
Branş	Okul Öncesi	22	4.4
	Sınıf	33	6.6
	Kültür Dersleri	324	64.8
	Sanat Dersleri	47	9.4
	Meslek Dersleri	41	8.2
	Rehber Öğretmen	33	6.6
Okul Türü	Resmi	385	77.0
	Özel	115	23.0
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	89	17.8
	6-10 yıl	106	21.2
	11-15 yıl	116	23.2
	16-20 yıl	86	17.2
	20 yıl ve üstü	103	20.6
Eğitim Düzeyi	Lisans	409	82.0
	Lisansüstü	91	18.2
Kurum Türü	Anadolu	88	18.0
	Fen	28	6.0
	Sosyal Bilimler	13	3.0
	Güzel Sanatlar	25	5.0
	Meslek	66	13.2
	Orta Okul	95	19.0
	İlk Okul	35	7.0
	Anaokulu	17	3.4
	Anadolu Öğretmen	18	4.0
	Dersane-Kolej	115	23.0
Kademe	Okul Öncesi	22	4.4
	İlkokul	41	8.2
	Ortaokul	124	25.0
	Lise	313	63.0
İdari Görev	Yapmayan	476	95.2
	Yapan	24	5.0
Sosyo-ekonomik Düzey	Çok Düşük	12	2.4
	Düşük	68	14.0
	Orta	391	78.2
	Yüksek	27	5.4
	Çok Yüksek	2	.4

Tablo 1'in devamı

Sendika Üyeliği	Evet	315	63.0
	Hayır	185	37.0
		En Düş.-En Yük.	Ort (SS)
Yaş		22-64	37.29 (8.71)

### 3. 3. Verilerin Toplanması

#### 3. 3. 1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla, öğretmenlerin bazı demografik özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu", kişilik özelliklerini belirlemek için "Beş Faktör Kişilik Envanteri", örgütsel sinizm tutumlarını belirleyebilmek için "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve iş doyumu düzeylerini belirlemek için de "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Veri toplama araçları aşağıda tanıtılmıştır.

##### 3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu geliştirilmiştir. Bu formda; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, hizmet yılı, görev yapılan okul türü ve kademe, branş, aylık gelir, idari görev yapma ve sendika üyesi olma durumu ile ilgili 12 tane kapalı uçlu soru bulunmaktadır.

##### 3. 3. 1. 2. Beş Faktörlü Kişilik Envanteri

Bireylerin kişilik özelliklerini tespit etmek amacıyla Benet-Martinez ve Jhon (1998) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek, kişilik özelliklerini; gelişime açıklık, özdisiplin, dışadönüklük, uyumluluk ve nevroitiklik olmak üzere beş boyutta ele almaktadır. Nevrotiklik ve dışadönüklük faktörleri 8'er madde, uyumluluk ve özdisiplin faktörleri 9'ar madde, gelişime açıklık faktörü ise 10 madde olmak üzere toplam 44 maddeden oluşmaktadır. Sorular ise; "hiç katılmıyorum", "biraz katılmıyorum", "ne katılıyorum ne de katılmıyorum (kararsızım)", "biraz katılıyorum", "tamamen katılıyorum" olmak üzere beşli derecelendirme şeklindedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, Schmitt ve arkadaşları (2007) tarafından 56 ülke kapsamında kişilerin kendilerini tanıma profilleri ve örüntüleri konusunda yapılan bir çalışmanın Türkiye ayağı kapsamında Nebi Sümer ve H. Canan Sümer tarafından yapılmıştır. Schmitt ve ark. (2007), kendi çalışmalarında Beş Faktör Envanteri Cronbach Alfa güvenilirlik değerlerini "nevroitiklik", "dışadönüklük", "gelişime açıklık", "uyumluluk" ve "özdisiplin" alt boyutları için sırasıyla .79, .77, .76, .70 ve .78

olarak bulmuşlardır (aktaran; Basım, Çetin ve Tabak, 2009). Basım, Çetin ve Tabak (2007), beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisini inceledikleri araştırmalarında 44 maddelik Beş Faktör Envanterinin; Ki-karenin serbestlik derecesine oranının ( $x^2 / df$ ) 2.39, Tahminin Ortalama Karekök Hatası'nın (RMSEA) .059 olmasına karşın, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ile Normlaştırılmamış Uyum İndeksi olan Tucker-Lewis İndeksi (TLI) değerlerinin kabul edilebilir değer olan .90'dan düşük olması nedeniyle modelin bu haliyle yapı geçerliliğinin sağlanmadığını görmüşlerdir. Bu bakımdan envanterde, faktör yükleri .40'ın altında olan maddeleri çıkartmışlardır. Son durumda "dışadönüklük" 6 madde, "nevrotiklik" , "uyumluluk" ve "özdisiplin" 7 madde, gelişime açıklık faktörleri ise 9 madde olmak üzere envanterde 36 madde kalmıştır. Bu araştırmada da Beş Faktör Envanteri, 36 maddelik bu son haliyle kullanılmıştır.

### 3. 3. 1. 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan 13 maddelik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış Türkiye'de Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış; Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirliği yapılan ve uyarlanan üç boyutlu bir ölçektir. Ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta 5 madde (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal boyutta 4 madde (6, 7, 8, 9) ve davranışsal boyutta 4 madde (10, 11, 12, 13 ) bulunmaktadır. Brandes ve diğ. (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. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,86, 0,80 ve 0,78 olarak hesaplanmıştır. Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve madde-toplam puan korelasyonları yardımıyla incelenmiştir. Cronbach alfa katsayısı ölçeğin tümü için 0,91'dir. Alt boyutlardan duygusal boyut için 0,94, bilişsel boyut için 0,87 ve davranışsal boyut için ise 0,82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bilişsel boyut için madde-toplam puan korelasyonlarının 0,64 ile 0,78 aralığında, duygusal boyut için 0,77 ile 0,90 aralığında ve davranışsal boyut için ise 0,60 ile 0,69 aralığında değişmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. 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 ve en düşük puan 13'tür.

### 3. 3. 1. 4. İş Doyumunu Ölçeği

İşten alınan doyumunu ölçmek amacıyla Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilen ölçek, 32 maddeden oluşmaktadır. İş yaşamına ilişkin bu maddelerin bireyi ne kadar tatmin ettiği araştırılmakta ve % 0 ile % 100 arasında değişen bir ölçek üzerinde, cevaplayıcılardan değerlendirme yapmaları istenmektedir. Likert tipindeki ölçek '0' ile '5' puan arasında değişen puanlardan oluşmaktadır. Puan genişliği 1-160 arasında değişmektedir. Toplam puan ve alt ölçek puanları üzerinde işlem yapmaya uygunluk taşıyan ölçekte, toplam puan arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Ölçek altı faktörlü bir yapıya sahip olup, açıkladığı toplam varyans % 63.1'dir. I. örnekleme "İşletme politikaları" alt ölçeği için bulunan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .94$  (madde sayısı 15), "Bireysel faktörler" alt ölçeği için  $\alpha = .87$  (madde sayısı 5), "Fiziksel koşullar" alt ölçeği için  $\alpha = .74$  (madde sayısı 4), "Kontrol/Otonomi" alt ölçeği için  $\alpha = .76$  (madde sayısı 3), "Ücret" alt ölçeği için  $\alpha = .64$  (madde sayısı 2), "Kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği için  $\alpha = .60$  (madde sayısı 3)'tir. Bu değerler II. örneklem için ise sırasıyla .93, .85, .63, .74, .71 ve .53 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı, I. örneklem için  $\alpha = .94$ , II. örneklem için  $\alpha = .96$ 'dır. Ayrıca, ölçeğin tek ve çift maddelerinden oluşturulan yarıya bölme güvenilirlik katsayısı da  $r = .94$  ( $p < .001$ ) (I. örneklem) ve  $r = .90$  ( $p < .001$ ) (II. örneklem) olarak saptanmıştır. Bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları "İşletme politikaları" alt ölçeği için  $\alpha = .88$ ; "Bireysel faktörler" alt ölçeği için  $\alpha = .70$ ; "Fiziksel koşullar" alt ölçeği için  $\alpha = .61$ ; "Kontrol/Otonomi" alt ölçeği için  $\alpha = .74$ ; "Ücret" alt ölçeği için  $\alpha = .57$ , "Kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği için  $\alpha = .73$  ve toplam puan için  $\alpha = .75$ 'dir.

### 3. 3. 2. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verilerin toplanması için Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra belirlenen tarihlerde, araştırma kapsamına alınan resmi ve özel eğitim kurumlarındaki idareci ve rehber öğretmenlerle iletişime geçilmiştir. Ölçekler araştırmacı tarafından çoğaltılarak araştırma grubuna tek oturumda yaklaşık 20 dakikalık bir sürede uygulanmıştır. Ölçekler toplandıktan sonra eksik ve yanlış işaretleme yapılan ölçekler değerlendirmeye alınmayarak analizler 500 veri üzerinde yapılmıştır.

### 3. 4. Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 15.0 paket programından yararlanılmıştır. Araştırma grubuna ve çeşitli araştırma değişkenlerine ait bilgiler tanımlayıcı istatistik teknikleri ile açıklanmıştır. Veri analiz teknikleri olarak, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (PMÇKK), Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi, bağımsız  $t$  testi, tek yönlü ANOVA, Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi kullanılmıştır.



## 4. BULGULAR

Bu bölümde ilk olarak araştırmada kullanılan değişkenlerle ilgili tanımlayıcı bulgulara yer verilmektedir. Daha sonra, öğretmenlerin kişilik özellikleri, örgütsel sinizm tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişkilerle ilgili bulgular sunulmaktadır.

### 4. 1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmanın değişkenleri olan örgütsel sinizm, kişilik özellikleri, iş doyum ve alt faktörlerine ait tanımlayıcı bulgular Tablo 2'de özetlenmektedir.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Değişkenlerle İlgili Tanımlayıcı Bulgular

Değişken	En Düşük	En Yüksek	Ort.	SS
ÖSTOP	13.00	61.00	31.55	8.66
Bilişsel	81.00	148.00	121.40	10.96
Duyuşsal	45.00	157.00	109.21	18.85
Davranışsal	22.00	64.00	37.29	8.71
KÖTOP	81.00	148.00	121.40	10.96
Deneyime Açıklık	11.00	28.00	19.86	2.7
Sorumluluk	10.00	30.00	22.53	3.19
Dışadönüklük	11.00	30.00	31.36	3.56
Uyumluluk	6.00	24.00	13.48	2.90
Nörotiklik	11.00	28.00	18.19	2.69
İDTOP	45.00	157.00	109.21	18.85
İşletme Politikaları	17.00	74.00	47.65	11.23
Bireysel Faktörler	7.00	25.00	19.82	3.34
Fiziksel Koşullar	4.00	20.00	13.63	3.14
Kontrol Otonomi	3.00	15.00	11.42	2.28
Ücret	2.00	10.00	5.03	1.67
Kişilerarası İlişki	4.00	15.00	11.64	2.13
YAŞ	22.00	64.00	37.29	8.71

ÖSTOP= Örgütsel Sinizm Toplam Puanı, KÖTOP= Kişilik Özellikleri Toplam Puanı, İDTOP= İş Doyumu Toplam Puanı

### 4. 2. Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri, Örgütsel Sinizm Tutumları ile İş Doyumu Puanları Arasındaki İlişkiler

Örgütsel sinizm tutumları, beş faktör kişilik özellikleri ve yaşın bağımlı değişken olarak seçilen iş doyumunu nasıl açıkladıklarını belirlemek için, çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (PMÇKK) ile hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir. Aynı



zamanda bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek çoklu doğrusal bağlantı (Multicollinearity) problemi olup olmadığı tespit edilmiştir. Çoklu bağlantı, bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişkilerin olmasıdır. Çoklu bağlantı problemi ise, bir bağımsız değişkenin diğer bağımsız değişkenlerle olan ilişkisinin miktarının artmasıyla, tahmin gücünün azalmasıdır (Eroğlu, 2010). Değişkenler arasındaki en yüksek ilişkinin .50 olması kurduğumuz modelde çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir.

Tablo 3. İş Doyumu İle Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.İDTop	1									
2.Bilişsel <sup>a</sup>	-.60**	1								
3.Duyuşsal <sup>a</sup>	-.46**	.50**	1							
4.Davranışsal <sup>a</sup>	-.35**	.45**	.48**	1						
5.Deneyime Açıklık <sup>b</sup>	.01	.07	-.01	.05	1					
6.Sorumluluk <sup>b</sup>	.15**	.00	-.02	-.03	.34**	1				
7.Dışadönüklük <sup>b</sup>	.16**	.02	-.01	-.06	.16**	.48**	1			
8.Uyumluluk <sup>b</sup>	-.13**	.05	.21**	.20**	.18**	-.10*	-.06	1		
9.Nevrotiklik <sup>b</sup>	.07	-.02	.09	.05	.26**	.25**	.07	.07	1	
10.Yaş	.04	.01	-.00	-.11*	-.04	.03	.12**	-.01	.08	1

\*p<.05, \*\* p<.01 İDTop= İş Doyumu Toplam Puanı, a= Örgütsel Sinizmin Alt Boyutu, b= Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutu

Enter yöntemi kullanılarak yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi, kurulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ( $F_{12,499}=31.19$ ,  $p<.01$ ). Modelde Durbin Watson katsayısı 1.79 olarak bulunmuştur. Bu değer 1.5 ile 2.5 arasında olması tercih edilir (Küçüksille, 2010). Yordayıcı değişkenler olarak seçilen örgütsel sinizm alt ölçeklerinin, kişilik özellikleri alt ölçeklerinin ve yaşın iş doyumunu açıklama varyansı % .44'tür ( $R^2=.44$ ). Kurulan modelin bağımlı değişkene ilişkin açıkladığı varyans ise % 43'tür.

Tablo 4. İş Doyumunu Açıklamaya Dayalı Çoklu Regresyon Model Özeti

Model	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	TSH	Değişim İstatistikleri				
					$\Delta R^2$	$\Delta F$	$df_1$	$df_2$	p
1	.66	.44	.43	14.28	.44	31.93	12	487	.000

TSH= Tahmini standart hata

Buna göre Tablo 5'te de görüldüğü gibi bağımsız değişkenlerin modele sağladığı özgün katkı dikkate alındığında sırası ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ( $\beta=-.49$ ,  $t=-11.55$ ,  $p<.01$ ), duyuşsal boyutu ( $\beta=-.21$ ,  $t=-4.77$ ,  $p<.01$ ) ve kişilik özelliklerinden dışadönüklük ( $\beta=.12$ ,  $t=-3.12$ ,  $p<.01$ ) iş doyumunu anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Diğer bağımsız değişkenlerin iş doyumunu anlamlı düzeyde açıklamadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5. İş Doyumunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

	SEK		SK	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	SH	B		
Sabit	115.29	8.32		13.85	.000
Bilişsel <sup>a</sup>	-2.28	.20	-.49**	-11.55	.000
Duyuşsal <sup>a</sup>	-1.11	.23	-.21**	-4.77	.000
Davranışsal <sup>a</sup>	-.08	.24	-.01	-.34	.737
Deneyime Açıklık <sup>b</sup>	.01	.26	.00	.03	.978
Sorumluluk <sup>b</sup>	.39	.25	.07	1.56	.121
Dışadönüklük <sup>b</sup>	.65	.21	.12*	3.12	.002
Uyumluluk <sup>b</sup>	-.36	.24	-.06	-1.52	.128
Nevrotiklik <sup>b</sup>	.32	.26	.05	1.25	.212
Yaş	.09	.09	.04	1.06	.288
Cinsiyet	1.77	1.37	.05	1.29	.197
Okul türü	2.99	1.64	.07	1.82	.069
Medeni durum	1.62	1.67	.04	.97	.331

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , a=Örgütsel Sinizmin Alt Boyutu, b=Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutu, SEK: Standardize Edilmemiş Katsayılar, SK: Standart Katsayılar, SH: Standart Hata

#### 4. 3. Özel ve Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar

Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasındaki farklılıkları belirlemek üzere bağımsız *t* testi yapılmıştır. Analiz sonucunda iş doyumunun alt faktörlerinden işletme politikaları ( $t = -2.29$ ,  $p < .05$ ,  $d = -0.25$ ), fiziksel koşullar ( $t = -2.55$ ,  $p < .05$ ,  $d = -0.27$ ) ve ücret ( $t = -3.68$ ,  $p < .05$ ,  $d = -0.41$ ) puanlarında öğretmenlerin çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı farklılık saptanmıştır. Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu alt faktörlerden aldıkları puanların resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerden anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 6'da da görüldüğü gibi resmi ve özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun diğer alt faktörlerinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 6. Okul Türüne Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar

Değişkenler	Okul Türü	N	Ort	Ss	<i>t</i>	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
İD TOP	Resmi	385	108.05	17.66	-2.25	.026	-.25
	Özel	115	113.09	22.03			
İşletme Politikaları	Resmi	385	46.97	10.75	-2.29	.023	-.25
	Özel	115	49.92	12.49			
Bireysel Faktörler	Resmi	385	19.74	3.27	-1.07	.284	-.11
	Özel	115	20.12	3.56			

Tablo 6'nın devamı

Fiziksel Koşullar	Resmi	385	13.43	3.09	-2.55	.011	-.27
	Özel	115	14.28	3.23			
Kontrol/Otonomi	Resmi	385	11.37	2.21	-.84	.405	-.09
	Özel	115	11.59	2.51			
Ücret	Resmi	385	4.86	1.52	-3.68	.000	-.41
	Özel	115	5.60	2.00			
Kişilerarası İlişkiler	Resmi	385	11.66	2.02	.40	.686	.05
	Özel	115	11.56	2.47			

#### 4. 4. Öğretmenlerin İş Doyumunu Puanlarında Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklar

Öğretmenlerin iş doyumlarında eğitim düzeylerine dayalı farklılıkların incelendiği bağımsız *t* testi sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir. Buna göre eğitim düzeyi lisans ve lisansüstü olan öğretmenlerin toplam iş doyumunu puanlarında ve iş doyumunun alt faktörlerinde anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 7. Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumunu Puanları Arasındaki Farklılıklar

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	N	Ort	Ss	<i>t</i>	<i>p</i>
İDTOP	Lisans	409	109.44	18.74	.56	.574
	Lisansüstü	91	108.21	19.45		
İşletme Politikaları	Lisans	409	47.97	10.86	1.35	.176
	Lisansüstü	91	46.21	12.72		
Bireysel Faktörler	Lisans	409	19.86	3.37	.39	.695
	Lisansüstü	91	19.70	3.24		
Fiziksel Koşullar	Lisans	409	13.53	3.18	-1.52	.128
	Lisansüstü	91	14.09	2.95		
Kontrol/Otonomi	Lisans	409	11.40	2.30	-.52	.598
	Lisansüstü	91	11.54	2.24		
Ücret	Lisans	409	5.06	1.68	.84	.404
	Lisansüstü	91	4.90	1.64		
Kişilerarası İlişkiler	Lisans	409	11.61	2.17	-.62	.536
	Lisansüstü	91	11.77	1.94		

#### 4. 5. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumunu Puanları Arasındaki Farklılıklar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin beş kategoride değerlendirilen kıdemlerine bağlı olarak iş doyumunu puanlarında farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Tablo 8'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin

ücret puanlarında anlamlı fark vardır ( $F_{(4,495)} = 4.11$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .032$ ). Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan Bonferroni testi sonucuna göre, kıdem yılı 1 ile 5 arasında olan öğretmenlerin ücret alt boyutundan aldıkları puanların (Ort= 5.67±2.04) kıdem yılları 6-10 (Ort=4.91±1.58), 16-20 (Ort=4.74±1.65) ve 20 ve üstü olanlardan (Ort=4.85±1.51) anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunun diğer alt boyutlarından aldıkları puanlarda kıdeme dayalı anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar

Kaynak	Faktör	KT	Sd	KO	F	p	$\eta^2$
İDTOP	Gruplar Arası	2968.76	4	742.19	2.11	.08	.017
	Grup İçi	174415.34	495	352.35			
	Toplam	177384.10	499				
İşletme Politikaları	Gruplar Arası	748.49	4	187.12	1.49	.20	.012
	Grup İçi	62189.26	495	125.64			
	Toplam	62937.75	499				
Bireysel Faktörler	Gruplar Arası	82.55	4	20.64	1.86	.12	.015
	Grup İçi	5504.66	495	11.12			
	Toplam	5587.21	499				
Fiziksel Koşullar	Gruplar Arası	79.95	4	19.99	2.04	.09	.016
	Grup İçi	4846.07	495	9.79			
	Toplam	4926.02	499				
Kontrol/Otonomi	Gruplar Arası	44.42	4	11.10	2.14	.07	.017
	Grup İçi	2563.69	495	5.18			
	Toplam	2608.11	499				
Ücret	Gruplar Arası	45.11	4	11.28	4.11	.003	.032
	Grup İçi	1357.32	495	2.74			
	Toplam	1402.42	499				
Kişilerarası İlişkiler	Gruplar Arası	16.42	4	4.11	.90	.46	.007
	Grup İçi	2248.21	495	4.54			
	Toplam	2264.63	499				

KT= Kareler Toplamı Sd= Serbestlik Derecesi KO= Kareler Ortalaması

#### 4. 6. Farklı Kademelerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar

Okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere dört farklı kademede çalışan öğretmenlerin iş doyum puanları arasındaki farklılıklar test edilmiş ve sonuçlar Tablo 9'da özetlenmiştir. Bazı gruplarda katılımcıların 30'un altında olması nedeniyle karşılaştırmalarda parametrik olmayan istatistik tekniklerinden Kruskal Wallis kullanılmıştır. Analiz sonucunda farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin İDTOP

puanları arasında anlamlı fark gözlenmiştir ( $H=23.34$ ,  $Sd=3$ ,  $p<.01$ ). Bu anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ikili karşılaştırmalarda, farklılığın okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu puanlarının ilkokul ( $U=225.50$ ,  $z= -3.25$ ,  $p< 0.05$ ) ortaokul ( $U=542.00$ ,  $z= -4.50$ ,  $p< 0.05$ ) ve lise öğretmenlerinden ( $U=1515.50$ ,  $z= -4.39$ ,  $p< 0.05$ ) anlamlı düzeyde yüksek olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir. İş doyumunun alt faktörlerinden alınan puanlara bakıldığında okul öncesi öğretmenlerin tüm alt faktörlerde diğer kademelerde çalışan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek puan aldıkları tespit edilmiştir. Kademeler arasındaki farklılıklar Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Kademelere Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar

	Kademe	N	Ortalama Sıra Farkı	H	Sd	p	Fark
IDTOP	a. Okul öncesi	22	385.73	23.34	3	.001	a>b,c,d
	b. İlkokul	41	273.12				
	c. Ortaokul	124	228.65				
	d. Lise	313	246.69				
	Toplam	500					
İşletme politikaları	a. Okul öncesi	22	354.36	13.88	3	.003	a>b,c,d
	b. İlkokul	41	275.59				
	c. Ortaokul	124	245.61				
	d. Lise	313	241.85				
	Toplam	500					
Bireysel faktörler	a. Okul öncesi	22	363.77	18.39	3	.000	a>b,c,d
	b. İlkokul	41	269.22				
	c. Ortaokul	124	224.5				
	d. Lise	313	250.38				
	Toplam	500					
Fiziksel Koşullar	a. Okul öncesi	22	393.89	49.79	3	.000	a>b,c,d
	b. İlkokul	41	250.48				
	c. Ortaokul	124	186.75				
	d. Lise	313	265.68				
	Toplam	500					
Kontrol Otonomi	a. Okul öncesi	22	369.34	20.06	3	.000	a>b,c,d
	b. İlkokul	41	267.43				
	c. Ortaokul	124	223.79				
	d. Lise	313	250.51				
	Toplam	500					
Ücret	a. Okul öncesi	22	331.84	8.21	3	.042	a>c,d
	b. İlkokul	41	255.96				
	c. Ortaokul	124	252.69				
	d. Lise	313	243.2				
	Toplam	500					

Tablo 9'un devamı

Kişilerarası İlişkiler	a. Okul öncesi	22	325.59	7.51	3	.057	a>c,d
	b. İlkokul	41	254.57				
	c. Ortaokul	124	235.29				
	d. Lise	313	250.71				
	Toplam	500					

#### 4. 7. Öğretmenleri Branşlarına Göre İş doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar

Okul öncesi ve sınıf öğretmeni, kültür, sanat ve meslek dersleri öğretmeni ve rehber öğretmen olmak üzere altı farklı branşta çalışan öğretmenlerin iş doyumu puanları arasındaki farklılıklar test edilmiş ve sonuçlar Tablo 10'da özetlenmiştir. Bazı gruplarda katılımcıların 30'un altında olması nedeniyle karşılaştırmalarda parametrik olmayan istatistik tekniklerinden Kruskal Wallis kullanılmıştır. Analiz sonucunda farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerin İDTOP puanları arasında anlamlı fark gözlenmiştir ( $H=24.17$ ,  $Sd=5$ ,  $p<.01$ ). Bu anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ikili karşılaştırmalarda, farklılığın okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu puanlarının, sınıf öğretmenleri ( $U=206.00$ ,  $z=-2.70$ ,  $p<.05$ ), kültür ( $U=1543.00$ ,  $z=-4.45$ ,  $p<.01$ ), sanat ( $U=237.50$ ,  $z=-3.60$ ,  $p<.01$ ), meslek dersleri öğretmenleri ( $U=131.00$ ,  $z=-4.62$ ,  $p<.01$ ) ve rehber öğretmenlerden ( $U=166.50$ ,  $z=-3.38$ ,  $p<.01$ ) anlamlı düzeyde yüksek olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir. Farklı branşlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun alt faktörlerinden aldıkları puanlardaki farklılığın okul öncesi öğretmenlerinin lehine olduğu görülmüştür. Bu farklılıklar Tablo 10'da özetlenmektedir.

Tablo 10. Branşlara Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar

	Branş	N	Ortalama Sıra Farkı	H	Sd	p	Fark
IDTOP	a. Okul öncesi	22	385.68	24.17	5	.000	a>b,c,d,e,f
	b. Sınıf	33	286.26				
	c. Kültür	324	243.07				
	d. Sanat	47	241.38				
	e. Meslek	41	219.93				
	f. Rehber	33	248.52				
	Toplam	500					

Tablo 10'un devamı

İşletme politikaları	a. Okul öncesi	22	353.89	15.55	5	.008	a>c,d,e,f
	b. Sınıf	33	287.67				
	c. Kültür	324	245.91				
	d. Sanat	47	236.17				
	e. Meslek	41	226.71				
	f. Rehber	33	239.44				
	Toplam	500					
Bireysel faktörler	a. Okul öncesi	22	366.16	17.71	5	.003	a>b,c,d,e,f
	b. Sınıf	33	279.09				
	c. Kültür	324	242.04				
	d. Sanat	47	257.44				
	e. Meslek	41	229.23				
	f. Rehber	33	244.39				
	Toplam	500					
Fiziksel Koşullar	a. Okul öncesi	22	392.25	27.64	5	.000	a>b,c,d,e,f
	b. Sınıf	33	252.33				
	c. Kültür	324	241.29				
	d. Sanat	47	264.69				
	e. Meslek	41	209.01				
	f. Rehber	33	275.89				
	Toplam	500					
Kontrol Otonomi	a. Okul öncesi	22	369.34	23.08	5	.000	a>b,c,d,e,f
	b. Sınıf	33	285.12				
	c. Kültür	324	241.00				
	d. Sanat	47	252.70				
	e. Meslek	41	209.57				
	f. Rehber	33	277.64				
	Toplam	500					
Ücret	a. Okul öncesi	22	340.48	12.97	5	.024	a>c,d,e
	b. Sınıf	33	255.97				
	c. Kültür	324	246.05				
	d. Sanat	47	214.78				
	e. Meslek	41	259.95				
	f. Rehber	33	267.88				
	Toplam	500					
Kişilerarası ilişkiler	a. Okul öncesi	22	325.59	12.56	5	.028	a>c,e,f
	b. Sınıf	33	265.23				
	c. Kültür	324	251.10				
	d. Sanat	47	259.36				
	e. Meslek	41	198.83				
	f. Rehber	33	231.35				
	Toplam	500					

#### 4. 8. İdari Görev Yapan ve Yapmayan Öğretmenlerin İş Doyumunu Puanları Arasındaki Farklılıklar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin idari görev yapma durumlarına göre iş doyumunu puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız *t* testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 11’de özetlenmiştir. Buna göre idarecilik deneyimi olan ve olmayan öğretmenlerin puanlarının iş doyumunun kontrol/otonomi alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir ( $t= 2.77$ ,  $p < .05$ ,  $d= .29$ ). Tabloda görüldüğü gibi bu fark, idarecilik deneyimi olan öğretmenlerin kontrol/otonomi puanlarının (Ort=11.94±2.01) idarecilik deneyimi olmayanlarınkinden (Ort=11.29±2.33) anlamlı düzeyde yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. İş doyumunun diğer alt boyutlarında ise öğretmenlerin idarecilik deneyimine sahip olup olmama durumuna dayalı anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

Tablo 11. İdari Görev Yapma Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılıklar

Değişkenler	İdari Görev	N	Ort	Ss	<i>t</i>	<i>P</i>	<i>Cohen’s d</i>
İDTOP	İdarecilik deneyimi olan	100	111.53	18.93	1.38	.170	0.15
	İdarecilik deneyimi olmayan	400	108.63	18.81			
İşletme Politikaları	İdarecilik deneyimi olan	100	49.07	11.69	1.42	.158	0.15
	İdarecilik deneyimi olmayan	400	47.29	11.09			
Bireysel Faktörler	İdarecilik deneyimi olan	100	20.01	3.05	.61	.544	.07
	İdarecilik deneyimi olmayan	400	19.78	3.41			
Fiziksel Koşullar	İdarecilik deneyimi olan	100	13.97	2.92	1.20	.232	.13
	İdarecilik deneyimi olmayan	400	13.55	3.19			
Kontrol/ Otonomi	İdarecilik deneyimi olan	100	11.94	2.01	2.77	.011	.29
	İdarecilik deneyimi olmayan	400	11.29	2.33			
Ücret	İdarecilik deneyimi olan	100	5.01	1.60	-.16	.873	-.01
	İdarecilik deneyimi olmayan	400	5.04	1.69			
Kişilerarası İlişkiler	İdarecilik deneyimi olan	100	11.53	2.13	-.60	.550	-.06
	İdarecilik deneyimi olmayan	400	11.67	2.12			



## 5. TARTIŞMA

Bu araştırmada elde edilen bulgular; beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük özelliğinin ve örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarının iş doyumunu anlamlı düzeyde açıkladığını göstermektedir. Regresyon modeline katılan yaş, cinsiyet, medeni durum, okul türü değişkenlerinin ise iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamadığı görülmüştür.

Beş faktör kişilik özelliklerinden biri olan dışadönüklük iş doyumunu yordamaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliğine sahip bireylerin daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Literatürde bu bulguyu destekler çalışmalar yer almaktadır (Demirci, 2003; Judge, 2002). Dışadönüklük özelliğinin; girişkenlik, canlılık, liderlik ve sosyallik gibi alt boyutları düşünöldüğünde bu durum beklenen bir sonuç olduğu düşünölmektedir. Çünkü öğretmenlik mesleği açık iletişim, güçlü sosyal ilişkiler ve girişken olma gibi özellikleri gerektirmektedir. Bu özelliklere sahip öğretmenler iş ortamlarında daha verimli olabilirler. Bu sayede bu öğretmenler yaptıkları işin karşılığında yönetici, veli ve öğrencilerden olumlu geri dönütler aldıkları için yüksek iş doyumunu yaşamış olabilirler.

Örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal alt boyutları iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamaktadır. Bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeyi yüksek olan bireylerin iş doyumunu düzeyleri azalmaktadır. Alan yazın incelendiğinde de bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça iş doyumlarının azaldığı görölmektedir (Abraham, 2000; David, 2002; Eaton, 2000; James, 2005; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Wanous vd., 2000). Ülkemizde örgütsel sinizm ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırma olmakla birlikte var olan araştırmalar bu bulguyu destekler niteliktedir. Örneğın Kılıç (2013) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ve iş doyumları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Boyalı (2011) yaptığı çalışmasında örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit etmiştir. Bunun yanında davranışsal ve duyuşsal boyutlarla iş doyumunu arasında herhangi bir ilişki saptamamıştır.

Regresyon modeline katılan değişkenlerden biri olan yaş, iş doyumunun anlamlı yordayıcısı olarak görölmemiştir. Bu bulgu yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirten literatür bulguları ile benzerlik göstermektedir (Adıgüzel vd., 2012; Çelik ve Baştürk, 2013; Ekinci, 2006; Kılıç, 2011; Kumaş, 2008; Şahin ve Dursun, 2009). Bunun yanında yaşın iş doyumunu etkilediğini gösteren farklı çalışmalarda bulunmaktadır. Canbay (2007), Bilir (2007) ve Demirkıran (2004) çalışmalarında 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin daha yüksek iş doyumunu yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Cinsiyet iş doyumunun yordayıcısı olarak bulunmamıştır. Bu bulgu literatür bilgileri ile paralellik göstermektedir (Yazıcı ve Altun, 2013; Bayrı, 2006; Çağlar ve Demirtaş, 2011; Gündüz, 2008; Koruklu, 2013; Yeşilyaprak, 2001; Yılmaz ve Ceylan, 2011). Yapılan araştırmalar incelendiğinde cinsiyet değişkeninin iş doyumunu üzerindeki etkisine ilişkin birbiriyle çelişkili araştırma bulgularının da olduğu görülmektedir. Altıntaş (2007) ve Tura (2012) araştırmalarında, erkek öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyumun kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan yapılan bazı araştırmalarda ise kadın öğretmenlerin erkeklere göre yaptıkları işe ilişkin daha çok doyum aldıkları istatistiksel olarak tespit edilmiştir (Canbay, 2007; Johnson, 1991; Koustelios, 2001; Yılmaz, 2010).

Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Literatürde medeni durumun iş doyumunu etkilemediğini gösteren farklı çalışmalar bulunmaktadır (Canbay, 2007; Gündüz, 2008; Kılıç, 2011; Türkçapar, 2012). Bunun aksine iş doyumunun medeni duruma göre farklılık gösterdiğini açıklayan çalışmalar da vardır. Öcal (2011) ve Çelik (2011) araştırmalarında, öğretmenlerin medeni durumunun iş doyumları üzerinde anlamlı bir farklılaşma yarattığını ve evli öğretmenlerin iş doyumlarının bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yaptığımız araştırmada öğretmenlerin iş doyumlarının medeni durumlarına göre farklılaşmaması; medeni durum değişkeninin tek başına öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini etkileyen bir faktör olmamasından kaynaklanabilir. Diğer yandan araştırmaya katılan öğretmenlerin özel hayatlarını iş yaşamlarına karıştırmadıkları varsayılarak, medeni durumun kişinin işiyle olan ilişkilerini ve işine karşı tutumunu olumlu veya olumsuz yönde etkilemediği söylenebilir. Bu sonucun sebebinin, öğretmenlerin evli ya da bekâr olsun yaptıkları işten beklentilerinin aynı olmasından kaynaklandığı da düşünülebilir.

Özel ve resmi kurumda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarından işletme politikaları, fiziksel koşullar ve ücret puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulgu özel kurumlarda çalışanların, resmi kurumlarda çalışanlara göre işletme politikaları, fiziksel koşullar ve ücret açısından daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını göstermektedir. Literatürde bu bulguyu destekler çalışmalar yer almaktadır (Gamsız, Yazıcı ve Altun, 2013; Sönmezer ve Eryaman, 2008; Tiryaki ve Taşdan 2008). Bu araştırmalarda resmi okullarda çalışan öğretmenlerin işleri ile ilgili ücret boyutunda memnuniyetsizlik yaşadıklarını saptanmıştır. Resmi okullarda çalışan öğretmenlerin memnuniyetsizliğin sebebi; icra ettikleri bu önemli göreve karşılık hak ettikleri kadar ücret alamamaları nedeniyle yaşam kalitelerinin düşük olması olabilir. Bir diğer sebep bu öğretmenlerin, kendi eğitim seviyelerinden daha düşük eğitim seviyesine sahip bazı işçiler veya devlet memurlarıyla aynı düzeyde veya onlardan daha düşük ücret almaları olduğu

söylenbilir. Ayrıca öğretmenlere verilen ek ders adı altındaki ödemenin az olması, izinli olunan günlerde bu ödemede büyük oranlarda kesintiler yapılması bu memnuniyetsizliğin nedeni olarak düşünülebilir.

Eğitim düzeyi açısından incelendiğinde lisans ve lisansüstü mezunlarının iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Literatüre bakıldığında öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş doyumlarının anlamlı olarak farklılaşmadığını gösteren birçok çalışma olduğu görülür (Bilir, 2007; Çelik, 2011; Ekinci, 2006). Bunun yanında iş doyumunun eğitim düzeyine göre farklılaştığını açıklayan çalışmalarda vardır. Bu çalışmalarda genellikle eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun azaldığı görülmektedir. (Altinkılıç, 2008; Çimen ve Şahin, 2005; Erdönmez, 2004; Günbayı ve Toprak, 2010; Izgar ve Yılmaz, 2009; Özyürek, 2009; Tekerci, 2008). Ücret artışına ve daha yüksek bir statüye yol açmadığı için eğitim düzeyindeki artış öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı düzeyde açıklamıyor olabilir.

Eğitim düzeyi değişkenin öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etki etmemesinin nedeni olarak; öğretmenlerin eğitim düzeylerindeki yükselmenin onlara yeni bir statü ya da maddi anlamda önemli düzeyde ek bir kazanç sağlamaması gösterilebilir.

Öğretmenlerin iş doyum puanlarında kıdemlerine göre anlamlı farklılık sadece ücret alt boyutunda görülmektedir. Kıdem yılı 1-5 arasında olan öğretmenlerin, kıdem yılı 6-10, 10-20, 20 ve üstü olan öğretmenlere göre ücret boyutunda daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Bu bulgu, kıdem genel iş doyumunu ile bir ilişkisi olmadığını ancak ücret açısından 1-5 yıl arasında çalışanların, daha uzun süre çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını göstermektedir. Bunun nedeni olarak işe yeni başlayan bir öğretmenin daha önceden ücret alması söz konusu olmadığı için, mesleğin ilk yıllarında ücretin miktarını değil varlığını önemli görmesi olabilir. Literatürde bu bulguyu destekler çalışmalar yer almaktadır. Örneğin Gilmer (1975) araştırmasında çalışanın işe ilk girişte iş tatmin düzeyinin yüksek olduğunu, çalışma süresi arttıkça iş doyumunun azaldığını tespit etmiştir. Kılıç (2013) ise 21 ve üstü kıdem yılındakilerin iş doyumlarının 1-10 kıdem yılındakilere göre yüksek olduğunu saptamıştır. Öğretmenlerin iş doyumuyla kıdemleri arasında anlamlı fark olmadığını tespit eden çalışmalarda mevcuttur (Avşaroğlu ve diğerleri, 2007; Can, 2006; Telef, 2011).

Öğretmenlerin kademelerine göre iş doyumları incelendiğinde okul öncesinde çalışan öğretmenlerin hem toplam iş doyum puanlarında hem de alt faktörlere ait puanlarda diğer kademelerden daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Literatüre bakıldığında iş doyumunun kademe göre farklılaştığını gösteren çalışmalar yer almaktadır ancak çoğunlukla ilköğretim öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine daha yüksek iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir (Çelik, 2011; Kılıç, 2011). Yapılan bazı

araştırmalarda ise çalışılan kademenin retmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı görülmektedir (ardak, 2002; Ekinci, 2006; Bilir, 2007). Araştırmada okul öncesi retmenlerinin iş doyumları diğer kademelerdeki retmenlerinkinden daha yüksek bulunmuştur. retmenlik yaptıkları grubun özellikleri ve davranış kazandırma süreçleri bu farkın nedenlerinden biri olabilir.

Branşlara göre retmenlerin iş doyumları arasındaki farklılık incelendiğinde yine okul öncesi retmenlerinin diğer branşlardaki retmenlerden hem toplam iş doyumunu puanlarında hem de alt faktörlere ait puanlarda daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Literatüre bakıldığında çoğunlukla sınıf ve branş üretmenleri arasındaki farklılığın araştırıldığı görülmüştür. Kılıç (2011) alışmasında sınıf retmenlerinin iş doyumlarının branş retmenlerinin iş doyumlarından daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Canbay (2007) ve Gündüz (2008) ise araştırmalarında retmenlerin branşlarına göre iş doyumunu puanlarında bir farklılık olmadığını saptamışlardır. Okul ncesi retmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin diğer retmenlerden yüksek olmasının nedeninin çalıştıkları ğrenci profili ile ilgili olduğu dşnlmektedir. Okul ncesi eğitime tabi olan öğrenciler retmenlerine oldukça düşkün olup sevgilerini en içten Şekilde göstermektedirler. Bu durum psikolojik olarak iyi hissetmelerine sebep olabilir. Aynı zamanda çalışma ortamının ev ortamına benzemesi de retmenlerin daha rahat çalışmalarını sağlıyor olabilir. İdari görev deneyimi olan retmenlerin iş doyumunu puanlarının kontrol/otonomi alt boyutunda, idari görev deneyimi olmayan retmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gamsız vd. (2013) yaptıkları çalışmalarında bu sonucu destekler bulgular elde etmişlerdir.

## **6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER**

### **6. 1. Sonuçlar**

1. Dışadönük kişilik özelliğine sahip öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları görülmüştür.
2. Duyuşsal ve bilişsel açıdan örgütsel sinizm yaşayan öğretmenler düşük iş doyumuna sahiptirler.
3. Öğretmenlerin iş doyumunu puanları yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
4. Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin resmi kurumda çalışan öğretmenlere göre ücret boyutunda daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.
5. Okul öncesi öğretmenleri diğer branş öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Aynı şekilde okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenler diğer kademelerde çalışanlardan daha yüksek iş doyumunu yaşamaktadırlar.
6. Hizmet yılı 1-5 arasında olan öğretmenlerin daha uzun süre çalışan öğretmenlere göre ücret boyutunda daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.
7. İdarecilik deneyimi olan öğretmenlerin ücret boyutunda daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

### **6. 2. Öneriler**

#### **6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler**

Okullarda yaşanan iş doyumsuzluğunun; kişisel ve örgütsel açıdan birçok olumsuz sonucunun olduğu düşünüldüğünde, okullarda bu durumun ortaya çıkmasını önlemek ya da böyle bir durum ortaya çıktığında bunu yönetmek için ne tür uygulamalar yapılması gerektiği araştırılabilir. Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen çok sayıda değişkenin olduğu görülmektedir. Bunlardan biri olan örgütsel sinizmin nedenleri üzerinde durularak bunların ortadan kaldırılmasına dönük çalışmalar yapıp, sonuçlarının iş doyumunu açısından değerlendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ve iş doyum düzeylerini arttıran veya azaltan etmenlerin neler olduğunu bulmaya yönelik yapılmış çalışmalar incelenebilir. Bu çalışmaların sonuçları göz önünde bulundurularak öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşantılarını azaltacak ve iş doyum düzeylerini arttıracak

girişimlerde bulunulabilir. Yine bakanlık tarafından okul yöneticileri ve çalışanlarına yönelik iletişim, öfke kontrolü, çatışma çözme gibi konularda hizmet içi eğitimler verilebilir hatta bu eğitimler zorunlu hale getirilebilir. Memur maaşları kıyaslandığında öğretmenlerin diğer devlet çalışanlarına göre aldıkları düşük ücretler sıklıkla gündeme gelmekte ve şikâyet konusu olmaktadır. Özellikle ücret konusunda iyileştirmeler yapılarak öğretmenlerin maddi anlamda tatmin edilmesinin iş doyumlarının artmasına katkısı olacaktır.

### **6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler**

1. Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu yordayan kişilik özellikleri, örgütsel sinizm tutumları ve bazı demografik değişkenler üzerinde durulmuştur. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı değişkenlerin üzerinde durulması öğretmenlerin iş doyumlarının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.
2. Bu çalışma bütün branşlar, okul türleri ve kademeler üzerinde yapılmıştır. Bu değişkenleri içerecek şekilde tek bir branş, okul türü ya da kademe dikkate alınarak planlanacak çalışmaların daha kapsamlı bulgular ortaya koyacağı düşünülmektedir.
3. Örgütsel sinizm ölçeği içerisinde okul yöneticilerine yönelik olumsuz düşünceleri ortaya koyan maddeler yer almaktadır. Öğretmenler ölçeklerin yöneticiler tarafından gözden geçirilebileceği endişesinden dolayı cevaplama çekimser kalabilmektedirler. Bu nedenle ölçeklerin kurum idarecileri aracılığıyla değil bizzat uygulayıcı tarafından uygulanması önerilmektedir.
4. Uygulama esnasında soru kısa ve sayılarının az olmasına öğretmenlerin verdiği olumlu geri dönüt düşünüldüğünde öğretmenlerin ölçekleri daha istekli bir şekilde cevaplamalarını sağladığından bu hususun dikkate alınması önerilmektedir.
5. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen nitel çalışmaların da yapılması önerilmektedir. Bu sayede iş doyumunu üzerinde etkili olabilecek değişkenlerin daha detaylı incelenmesinin mümkün olacağı düşünülmektedir.

## 7. KAYNAKLAR

- Abraham, F. R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126, 269–292.
- Adıgüzel, Z. Ünsal, Y. & Karadağ, M. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 49-74.
- Ağırbaş, İ., Çelik, Y. & Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 326-50.
- Altinkılıç, Ş. (2008). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Altıntaş, T. (2007). İş doyumunu ve çatışma çözme stillerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Altınöz, M., Çöp, S. & Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-317.
- Altuğ, D. (1997). *Örgütsel davranış*. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı Yayınları.
- Akçamete, G., Kamer S. & Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Andersson, L. & Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *The Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.
- Arabacı, İ. B. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.
- Ardıç, K. & Baş, T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 4, 479-485.
- Aşan, Ö. & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. H. Can (Ed.). 1. Baskıdan çeviri. İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- Aşan Ö. (2001). *Motivasyon, yönetim ve organizasyon*. S. Güney (Ed.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J. & Nolen-Hoeksema, S. (1996). *Psikolojiye giriş*. Y. Alogan (Çev.). Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 115-129.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. & Kahraman, A. (2007). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(9), 115-130.
- Aydın, M. (2005). *Eğitim yönetimi: Kavramlar, kuramlar, süreçler, ilişkiler (Örgütsel davranış)*. Ankara: Hatipoğlu Basım ve Yayım.
- Aydın, S. (2007). İş hayatında tükenmişlik. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aypay, A. (2009). Bilimsel etik. A. Tanrıoğen (Ed), *Bilimsel araştırma yöntemleri içinde* (277-292). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Balcı, A. (1985). Eğitim yöneticilerinin iş doyumunu. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balcı, A. (1995). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme* (2. basım). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan N. & Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7(2), 345-358.
- Başaran, İ. (1991). *Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayıncılık.
- Başaran, İ. (1992). *Örgütsel davranışın yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Başaran, İ. (2000). *Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. (2008). *Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü*. Ankara: Siyasal Basım Yayım Dağıtım.
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *The Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 768-771.
- Batıgün, A. D. & Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.



- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji* (11. Basım). İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Bayrı, H. (2006). Ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışman rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Baysal, C. & Tekarslan, E. (2004). *Davranış bilimleri* (4. Basım). İstanbul: Avcı Basım Yayın.
- Benet-Martinez, V. & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *American Psychological Association*, 75(3), 729–750.
- Bilir, E. M. (2007). Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, (3), 147-154.
- Blegen, M. (1993). Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nurs Res*, 42, 36-41.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Bowen, C. F., Radhakrishna, R. & Keyser, R. (1994). Job satisfaction and commitment of 4-H agents. *Journal of Extension*, 32(1), 1-22.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. Unpublished doctora dissertation, The University of Cincinnati.
- Brandes, P. & Das, D. (2006). Locating behaviour cynicism at work: Construct issues and performance implications. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Employee health, coping and methodologies* (pp. 233-266). New York: JAI Press.
- Brown, M. & Gregan, C. (2008). Cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47, 667-686.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (1. Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (11. Basım). Ankara: Pegem.

- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Muğla İli Örneği). *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 380- 390.
- Can, S., Can, Ş. & Dalaman, O. (2010). Sınıf öğretmenlerinin çeşitli faktörlere göre iş doyum düzeyleri (Muğla ili örneği). *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 299-311.
- Canbay, S. (2007). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve denetim odağı ilişkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chaplain, R. P. (1995). Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers. *Educational Psychology*, 15(4), 473-489.
- Cole, M. S., Bruch, H. & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 463-484.
- Costa, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R. & Williams, R. B. Jr. (1983). Content and comprehensiveness in the MMPI: A factor analysis in a normal adult sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48 (4), 925-933.
- Costa, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R. & Williams, R. B. (1986). Cynicism and paranoid alienation in the Cook-Medley HO scale. *Psychosomatic Medicine*, 48, 283-285.
- Crossman, A. & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34(1), 29-46.
- Çağlar, Ç. & Demirtaş, H. (2011). Private course teachers' burnout and job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 2(2).
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çakıcı, A. & Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15 (1), 79-89.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 9-18.
- Çardak, M. (2002). Eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ile stresle başa çıkma yolları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler-süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5, 2, 155-168.
- Çelik, H. (2003). Fen bilgisi, fizik, kimya, biyoloji öğretmenlerinin iş doyum (Kırıkkale il örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.

- Çelik, Z. & Baştürk, R. (2013). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin yordanması. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1).
- Çelikkat, A. C. (2002). İş doyumunu ve tükenmişlik. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 186-193.
- Çelikkol, A. (2001). *Çağdaş iş yaşamında ruh sağlığı* (1.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çokluk, Ö. (2003). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar uygulamalar ve sorunlar* (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı*. İstanbul: İstanbul İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy Of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). Organizational cynicism: A study among call centers. Unpublished master thesis, University of Maastricht.
- Demirci, S. (2003). Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Demirkıran, T. (2004). Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Demirkan, S. (2006). Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı, iş doyumunu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Demirtaş, Z. (2015). İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: İlköğretim okullarında bir uygulama. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(1), 253-268.
- Deniz, A. & Erciş, A. (2008). Kişilik özellikleri ile algılanan risk arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22, 2.
- Derin, N. (2007). Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Dinç, A. & Ceylan, A. (2008). Kaçak elektrik kullanımıyla ilgili ildare çalışanı tutumunun örgütsel adalet ve iş memnuniyeti ile ilişkisi, çalışma gruplarına göre farklılıklar. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9 (2), 13- 28.

- Doğan, H. (2009). A comparative study for employee job satisfaction in Aydın municipality and Nazilli municipality . *Ege Academic Review*, 9 (2), 423-433.
- Dorsan, H. (2007). Akademik personelin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Eaton, J. A. (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. Graduate programme In Psychology, York University, Toronto.
- Efiliti, S., Gönen, Y. & Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, 1-14.
- Ekinci, Y. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyum ve iş stresinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Ercan, Y. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 739-756.
- Erden, M. (1998). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Erdem, F. (2003). *Sosyal bilimlerde güven*. F. Ertem (Ed.). Ankara: Vadi Yayınları.
- Erdem, A. R. & Demirel, F. (2009). Sınıf öğretmenlerinin “denetim” boyutuna ilişkin iş doyum düzeyi. *E-Journal of New World Sciences Academy*, (4)1, 44-61.
- Erdoğan, İ. (1998). *İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerlendirme teknikleri*. İstanbul: Küre Ajans.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayınları*, 5, 246 – 251.
- Erdoğan, İ. (2004). *İşletmelerde davranış* (4. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Erdost, E., Karacaoğlu, K. & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye’deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 514- 524.
- Erdoğmuş, N. & Beyaz, M. (2002). Başarı değerlemede affetme hatası ve bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (3), 65-83.
- Erigüç, N. (1999). Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumunu üzerine bir inceleme. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 3, 8- 38.
- Erdönmez, A. (2004). Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile benlik tanımları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Erigüç, G. & Yıldırım, Y. (2001). Değer algı uyumsuzluğu modeline göre hastane yöneticilerinin iş doyumu ve görevden ayrılma ile ilgili düşünceleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 34, 4, 183-204.
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi* (4.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (9. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (11. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkuş, A. & Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Savunma sanayinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23, 2.
- Eroğlu, A. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ş. Kalaycı (Ed). Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti.
- Fitzgerald, M. R. (2002). Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style. Doctor of Philosophy, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati in the Department of Psychology of the Graduate School of Arts and Sciences.
- Fleming, P. (2005). Workers playtime? Boundaries and cynicism in a "Culture of Fun" program. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(1), 285-303.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H. & Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik ve iş doyumu. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 1475-1488.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gençoğlu, C. (2006). Üniversite öğrencilerinin iyimserlik düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory. *Journal of Socio-Economics*, (28)6, 725-743.
- Gül H. & Ağıröz A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Akademisi*, 13(2), 27– 45.
- Günbayı, İ. (1999). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu (Malatya İli Örneği). Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyum ve güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Günbayı, İ. & Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 77-95.
- Günbayı, İ., & Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 15-169.
- Gündüz, H. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyum arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Güney, S. (2000). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Gürsoy, Ç. (2004). Kaygı ve demografik değişkenlerin evlilik uyumu ile ilişkisi. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Güzeller, C. O. & Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 87-94.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.). *Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde* (383-397). Ankara: Pegem Akademi.
- Helvacı, M. A. & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi. *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Horozoğlu, Ş. (1995). Çalışanların iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. Yayınlanmış bilim uzmanlığı tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Isır, T. (2006). Örgütlerde personel seçim süreci: Bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin kişilik özelliklerinin tespit edilerek personel seçim sürecinin iyileştirilmesi üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Işıksan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: İş doyum. *Verimlilik Dergisi*, 3, 117-130.
- Izard, C. E. (1977). *Human emotions*. New York: Plenum.
- İnandı, Y., Ağgün, N. & Atik, Ü. (2011). Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1).
- James, M. S. L. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. Unpublished doctor dissertation, The Florida State University College Of Business, Florida.

- Johns, G. (1983). *Organizational behaviour: Understanding life at work*. Glenview: Forocman and Company.
- Johnson, N. P. (1991). Perceptions of effectiveness and satisfaction of principals in elementary schools. *Journal of Educational Administration*, 28 (1).
- 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, 627-647.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction– job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2010). İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2013). Öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği geliştirme çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (43), 167-182.
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G. & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Karacaoğlu, K. & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3 (3), 77-92.
- Karaduman, A. (2002). Ekip çalışmasında, liderin iş tatmini üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Karaköse, T. & Kocabaş, İ. (2013). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 3-14.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi* (18. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 7, 77-95.

- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Kılıç, Ş. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Keçiören ilçesi örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kılıç, E. D. (2013). İlköğretim okullarında sinizm: *Şanlıurfa örneği*. *Bilim ve Kültür-Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi*, 2, 58-70.
- Kınık, S. (2007). Kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Kırel, Ç. (2004). *Davranış bilimlerine giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kitapçı, H. (2001). Türk hava yolları içinde özdeğerleme kavramı ve çalışanların iş tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 4, 16.
- Klassen, R. M. & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102, 741–756.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu H. & Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 119-137.
- Koustellios, D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15 (7), 354 – 358.
- Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar.
- Köse, E. K. (2015). Dezavantajlı okullarda örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (02).
- Kulaksızoğlu, A. (2003). *Farklı gelişen çocuklar*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Kumaş, V. (2008). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kumaş, V. & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.
- Kutunis, R. Ö. & Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi etkiler mi? Bir örnek olay. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 691-697.
- Kutunis, R. Ö. & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi etkiler mi? Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.



- Kutanis, R. Ö. & Dikili, A. (2010). Değişim boyutuyla örgütlerde sinizm. M. Derya Ergun Özler (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Liu, Y. & Ipe, M. (2010). The impact of organizational and leader–member support on expatriate commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1035-1048.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57(1), 17–40.
- Mete, C. (2006). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A Study at higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, 476-483.
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi anlama*. H.B. Ayvaşık, M. Sayıl (Ed.). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Naus, A.J.A.M. (2007). Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization. Unpublished Doctor Dissertation, Maastricht University, Maastricht.
- Naus, F., Iterson, A. & Roe, R. (2007). Value incongruence, job autonomy, and organization- based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 195–219.
- Nartgün S. Ş. & Kartal V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47- 67.
- Ordun, G. (2005). Kişilik faktörleri ve satış temsilcilerinin performansı arasındaki ilişkiler üzerine bir çalışma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 16(51), 56–68.
- Organ, D. W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 20(2), 465-478.
- Otacıoğlu, S. (2009). Duygusal zekâ üzerine farklı eleştiri ve değerlendirmeler. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 333-344.
- Ott, J. S. (1989). *The organizational culture perspective*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Ödemiş, H. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin iş tatminleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Önen, L. & Tüzün, M. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(3), 181-202.
- Özgan, H., Külekçi, E. & Özkan, M. (2011). Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1, 196-205.
- Özgan, H., Çetin, B. & Külekçi, E. (2012). İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 17, 69 – 84.
- Özgen, H., Öztürk, A. & Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. & Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal (Ed.). *Örgütsel davranışta seçme konular: Organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar içinde*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özguven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: ETAM A.Ş Matbaa Tesisleri.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış* (4. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Özler, D. E. & Atalay, C. G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout kevels of employees in health sector. *Business And Management Review*, 1(4), 26 – 38.
- Öztürk, G., Çetin, M., Yıldırım, M., Türk, Y. Z. & Fedai, T. (2012). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Anadolu Tıbbi Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 239-245.
- Özyürek, A. (2009). Okulöncesi eğitimi öğretmen ve yöneticilerinin iş doyumunu, kişisel özellik ve mesleki yeterlilik algılarının değerlendirilmesi. *Milli Eğitim*, 182, 8-21.
- Paunonen, S. V., Jackson, D. G. Forsterling, F. & Trezebinski, J. (1992). Personality structure across cultures: A multimethod evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(3), 447-456.

- Pelit, E. (2008). İşletmelerde iş gören güçlendirmenin iş görenlerin iş doyumuna etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Polat, M., Meydan, C.H. & Tokmak, İ. (2010). Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi. *9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı*, 542-547.
- Poyrazoğlu, N. (1992). Hastane çalışanlarında iş doyumunu-verimlilik ilişkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Rızaoğlu, B. (2003). *Turizm davranışı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel davranışın temelleri*. S. A. Öztürk (Çev.). Eskişehir: ETAM.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji* (4. Baskı). Bursa: Furkan Ofset.
- Sağır, T. & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences Online*, (9)2, 1094-1106.
- Saldago, J. F., Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2001). Predictors used for personnel selection: An overview of constructs, methods and techniques, handbook of industrial work and organizational psychology. In Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K. & Viswesvaran, C. (Eds.) *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (pp. 165-199). London: Sage Publications.
- Sayar, K. & Dinç, M. (2008). *Psikolojiye giriş*. İstanbul: Nesir Matbaacılık.
- Saygi, H., Tolon, T. & Tekogul, H. (2011). Job satisfaction among academic staff in fisheries faculties at Turkish universities. *Social Behaviour and Personality*, 39(10), 1395-1402.
- Scharmer, O. C. (2007). *Theory U, leading from the future as it emerges*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (1990). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology* (Fifth Edition). Newyork: Macmillian.
- Scott, C. & Dinham, S. (2003). The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 41, 74-86.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), 55-64.

- Silah, M. (2002). Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: Süreç danışmanlığı uygulamaları. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 143-168.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi* (2. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sinangil, H. K. (1998). Örgütsel performans: Değerlendirilmesi ve yönetimi. S. Tevrüz. (Ed.). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi 2*. Ankara: Psikologlar Derneği Yayını.
- Skaalvik, M. & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518–524.
- Somer, O. (1998). Türkçede kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17–32.
- Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, O. (2002). Beş faktör kişilik envanteri'nin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21–33.
- Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, O. (2004). *Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik modeli ve beş faktör kişilik envanteri (5FKE)*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22, 1.
- Sönmezer, M. G. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığında emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Sönmezer, M. G. & Eryaman, M. Y. (2008). Kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 4 (2), 189- 212.
- Sun, H. Ö. (2002). İş doyumu üzerine bir araştırma. Uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Sümer, H. C., Sümer, N., Çifci, O. S. & Demirkutu, K. (2000). Subay kişilik özelliklerinin ölçülmesi ve yapı geçerliliği çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 15-36.
- Şahin, İ. (1999). Eğitim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şahin, H. & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 160-174.
- Şimşek, H. (1997). *21.yüzyılın eşliğinde paradigmlar savaşı kaostaki Türkiye*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Şişman, M. (2002). *Öğretmenliğe giriş* (5. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Şişman, M. & Taşdemir, İ. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tahta, F. (1995). Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin incelenmesi. Bilim uzmanlığı tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tekerci, H. (2008). Farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve tutumlarının incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *Elementary Education Online*, 1, 91-108.
- Telman, N. (1987). İş tatminsizliği ve yabancılaşma duygusu ile olan ilişkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-48.
- Tengilimoğlu, D. & Yiğit, A. (2005) Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (3), 374-400.
- Thompson, D. P., McNamara, J. F. & Hoyle, J. R. (1997). Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33, 7-37.
- Tınar, M. Y. (1999). Çalışma yaşamı ve kişilik. *Mercek Dergisi*, 14.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 1, 3-63.
- Tikici, M. (2005). *Örgütsel davranış boyutlarından seçmeler* (1.Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tok, T. (2004). İlköğretim müfettişlerinin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkisi: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.

- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2).
- Turner, H. & Valentine, R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş. & Güzel, B. (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 686-690.
- Uslu, M. (1999). Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanlarının denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Ulusoy, T. (1993). İşletmelerde iş tatmini ve karşılaştırmalı bir uygulama. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Ünlü, S. (2001). *Psikoloji*. A. Hakan (Ed.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayınları.
- Üçok, D. I. (2012). Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısının tükenmişlik üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Van Den Berg, R. (2002). Teachers' meanings regarding educational practice. *Review of Educational Research*, 72, 577-625.
- Van Der Doef, M. & Maes, S. (1999). The job demand-control (support) model and psychological well-being: A review of 20years of empirical research. *Work and Stress*, 13, 87-114.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wanous, J. P., Reichers, A. & Austin, J. (1994). Organizational cynicism: An initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Wanous, J. P., Reichers, A. & Austin, J. (2000). Cynicism about organizational change: measurement, antecedent and correlates. *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.
- Watson, D. & Clark, L. A. (1992). On traits and temperament: General and specific factors of emotional experience and their relation to the five factor model. *Journal of Personality*, 60, 441-476.
- Watson D. & Hubbord B. (1996). Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of the five-factor model. *Journal of Personality*, 64(4), 737-774.

- Wilkerson, J. M., Evans, W. R. & Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2273-2292.
- Xiaofu, P. & Qiwen, Q. (2007). An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40(5), 65-77.
- Yanbastı, G. (1990). *Kişilik kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Yaşar, M. & Öztürk, N. & Demirbaş, E. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 123-134.
- Yazgan-İnanç, B. & Yerlikaya, E. E. (2008). *Kişilik kuramları* (6. Basım). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Yazıcı, H. & Altun, F. (2013). A tipi kişilik, cinsiyet ve iş doyumunu: Üniversite öğretim elemanları Üzerinde bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1447- 1459.
- Yavuz, C. & Karadeniz, C.B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9).
- Yavuzer, H. (1981). *Psiko-sosyal açıdan çocuk suçluluğu*. İstanbul: İ.Ü. Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri Dergisi ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8, 2.
- Yeşilyaprak, B. (2001). Rehber öğretmenlerin iş doyumunun yordanması. *Eurasian Journal of Educational Research*, 3(4), 139-143.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldırım, F. & İlhan, İ. Ö. (2010). Genel özyeterlik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yılmaz, A. & 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, E. & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yılmaz, E. & Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.

- Yılmaz, K. & Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Yılmaz, N. (2007). Orta dereceli okullardaki matematik öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri (Lise ve meslek liselerinin karşılaştırılması, Bağcılar ilçesinde örnek çalışma). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, N. (2010). Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik* (2. Basım). Ankara: Nobel A.
- Zel, U. (2007). Yönetimde kişilik ve kişilik teorileri. S. Güney (Ed.). *Yönetim ve organizasyon içinde* (ss.491–528). Ankara: Nobel Yayınları.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling teacher empowerment: The role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459.
- Zhang, L. (2008). Düşünce tarzları ve beş büyük kişilik özelliğinin tekrar gözden geçirilmesi. E. A. Aslan ve E. Akkaya (Çev.). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 39–51.





## **8. EKLER**

**Ek 1. Araştırma İzni**

T.C.  
**TRABZON VALİLİĞİ**  
**İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 82438636/604/1677676

25/04/2014

Konu: Araştırma İzni

VALİLİK MAKAMINA

Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışma yüksek lisans programı öğrencisi Arzu Sargın ‘Öğretmenlerde Kişilik Özellikleri, Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu’ çalışmasına veri toplamak üzere Ortahisar ve Akçaabat ilçelerindeki ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle çalışması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Hızır AKTAŞ  
 Milli Eğitim Müdürü

OLUR  
 ..../04/2014

Halil İbrahim ERTEKİN  
 Vali a.  
 Vali Yardımcısı

---

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Adres : Trabzon Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü Strateji Birimi Ek Bina Kat-1 TRABZON  
 Tlf : 0 462 230 20 94-1400  
 e-posta : arge61@meb.gov.tr  
 trabzonarge61@gmail.com  
 trabzonarge61@hotmail.com

## Ek 2. Kişisel Bilgi Formu

Değerli meslektaşım,

Bu araştırma, "**Öğretmenlerde Kişilik Özellikleri, Örgütsel Sinizm Ve İş Doyumu**" konulu yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Vereceğiniz cevaplar, bu araştırma dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Veriler topluca değerlendirileceği için isim yazmanıza gerek yoktur. Araştırmanın amacına ulaşması, tüm soruları içtenlikle cevaplamanıza bağlıdır. İlgi ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Arzu SARGIN

### 1. Cinsiyetiniz

( 1 ) Kadın ( 2 ) Erkek

### 2. Yaşınız

.....

### 3. Medeni Durumunuz

( 1 ) Bekâr ( 2 ) Evli ( 3 ) Boşanmış ya da eşi vefat etmiş

### 4. Branşınız

.....

### 5. Görev yaptığınız okul

( 1 ) Resmi ( 2 ) Özel

### 6. Mesleki kıdeminiz

( 1 ) 1-5 yıl ( 2 ) 6-10 yıl ( 3 ) 11-15 yıl ( 4 ) 16-20 yıl arası ( 5 ) 20 yıl ve üstü

### 7. Eğitim Durumunuz

( 1 ) Ön lisans (mezun) ( 2 ) Lisans ( 3 ) Lisansüstü (devam) ( 4 ) Lisansüstü

### 8. Çalıştığınız Kurum Türü

( 1 ) Anadolu Lisesi ( 2 ) Fen Lisesi ( 3 ) Sosyal Bilimler ( 4 ) Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi ( 5 ) Meslek Lisesi ( 6 ) Ortaokul ( 7 ) İlkokul ( 8 ) Diğer

.....

### 9. Görev yaptığınız kademe

( 1 ) Okul Öncesi ( 2 ) İlkokul ( 3 ) Ortaokul ( 4 ) Lise

### 10. İdari görev deneyiminiz

( 1 ) Daha önce idarecilik yaptım ( 2 ) Halen idareciyim ( 3 ) İdarecilik yapmadım

### 11. Sosyo-ekonomik gelir düzeyinizi nasıl algılıyorsunuz?

( 1 ) Çok Düşük ( 2 ) Düşük ( 3 ) Orta ( 4 ) Yüksek ( 5 ) Çok Yüksek

### 12. Herhangi bir sendikaya kaydınız var mı?

( 1 ) Evet ( 2 ) Hayır

### Ek 3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Envanteri

Aşağıda sizi kısmen tanımlayan ( ya da pek tanımlayamayan) bir takım özellikler sunulmaktadır. Örneğin; "Başkaları ile zaman geçirmekten hoşlanan birisi olduğunuzu düşünüyor musunuz?". Lütfen aşağıda verilen özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirlemek için size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.

		Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Konuşkan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Başkalarında hata arayan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	İşini tam yapan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Bunalımlı, melankolik	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Ketum, vakur	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Yardımsever olan, çıkarıcı olmayan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Biraz umursamaz	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Rahat, stresle kolay baş eden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Çok değişik konuları merak eden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Enerji dolu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Başkalarıyla sürekli didişen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Gergin Olabilen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Maharetli, derin düşünen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Affedici bir yapıya sahip	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Dağınık olma eğiliminde	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Çok endişelenen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Hayal gücü yüksek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Sessiz bir yapıda	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Tembel olma eğiliminde Olan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Keşfeden, icat eden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Sanata ve estetik değerlere önem veren	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Bazen utangaç, çekingen olan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	İşleri verimli yapan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Gergin ortamlarda sakin kalabilen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29	Sosyal, girişken	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30	Bazen başkalarına kaba davranabilen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31	Planlar yapan ve bunları takip eden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32	Kolayca sinirlenen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34	Sanata ilgisi çok az olan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35	Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36	Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

#### Ek 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti ( X ) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.

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

## Ek 5. İş Doyumunu Ölçeği

Aşağıda iş yaşamına ilişkin olarak verilen maddelerden her birinin sizi ne kadar tatmin ettiğini (doyum verdiğini) % 0 ile % 100 arasında değerlendiriniz.

		%0	%25	%50	%75	%100
1	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	İşimde bana sağlanan yükselme imkanları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	İş yerimdeki idari yapılaşma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Amirlerimin yöneticilik stili	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	İş yerimdeki kararlara katılma payım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	İş yerimin fiziksel koşulları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	İşimin kapsamı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	İş yerimde yükselmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	İş yerimdeki rollerdeki belirginlik düzeyi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	İdarenin personele karşı tavrı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren durumlarda kararların alınış şekli	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	İşimdeki çeşitlilik miktarı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	İş yerimdeki çalışma saatlerim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	İş yerimdeki gürültü düzeyi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	İş yerimdeki düzen ve temizlik	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	İş yerimdeki teknolojik imkanlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29	İş performansıyla ilgili olarak bana verilen bilgi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30	Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31	Yaptığım işin eğitime uygunluğu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

## 9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

01.01.1984 yılında Rize'nin Çayeli ilçesinde doğdu. İlkokul, ortaokul ve liseyi Çayeli'nde okudu. 2006 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Fatih Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'ndan mezun oldu. Aynı yıl Trabzon Alkış Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi'nde psikolojik danışman olarak göreve başladı. 2009 yılında Amasya'nın Suluova ilçesinde bulunan Suluova Lisesine psikolojik danışman ve rehber öğretmen olarak atandı. 2010-2011 eğitim-öğretim yılında KTÜ Fatih Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2011 yılında Akçaabat Anadolu Öğretmen Lisesine atandı. Halen aynı okulda psikolojik danışman ve rehber öğretmen olarak görev yapmaktadır.

### İLETİŞİM BİLGİLERİ

**Adres** : Arzu SARGIN, Yıldızlı Orta Mahalle TOKİ Konutları Yanı, Yıldızlı Anadolu Lisesi, Akçaabat / TRABZON

**E-Posta** : arzusrgn@gmail.com

**Tel** : 0506 168 11 27