



RECEP TAYYİP
ERDOĞAN
ÜNİVERSİTESİ

**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ**

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞ DOYUMU
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Mustafa Caner KAMA

**Danışman
Doç. Dr. Asiye ŞENGÜL AVŞAR**

**RİZE
2023**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında, Mustafa Caner KAMA tarafından hazırlanan *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi* başlıklı bu çalışma, 28/08/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/~~oy çokluğu~~yla başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Unvanı, Adı SOYADI	İmza
Başkan	: Doç. Dr. İsmail KARSANTIK	
Üye	: Doç. Dr. Asiye ŞENGÜL AVŞAR	
Üye	: Doç. Dr. Fulya BARIŞ PEKMEZCİ	

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” adlı tezim, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dâhil, sahibine/kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılacak bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.

28/08/2023

Mustafa Caner KAMA

ÖN SÖZ

Bu araştırmada Trabzon ilinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin örgütsel sinizm ve iş doyumu düzeylerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Lisans seviyesinde tarih eğitimi almış olmama rağmen eğitim bilimlerine, insan psikolojisine hep ilgi duymuşumdur. Tarih alanı dışında eğitim bilimlerinde derinlemesine bilgi sahibi olma hedefiyle eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmayı hedeflemiştim. Bunu gerçekleştirmemde bana inanan ve bana manen destek olan ailemin büyük bir payı olmuştur. Yüksek lisans eğitimim boyunca farklı derslerden pek çok bilgi edinerek kendimi geliştirdim bunun için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında görev yapan değerli hocalarıma teşekkür ederim. Yüksek lisans öğrenim hayatım boyunca üzerimde emeği geçen, bana destek ve yol gösterici olan ve tezimin yazım sürecinde bilgi birikimiyle bana yardımcı olan değerli danışman hocam Doç. Dr. Asiye ŞENGÜL AVŞAR'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmamda sevgili kızlarım Berra ve Ayşe Betül'ün babası olarak okumanın ve öğrenmenin yaşının olmadığını, gayret göstermeleri sonucunda hayatlarında hedeflerine ulaşabileceklerini onlara göstermek istiyorum. Yıllar sonra evlatlarıma bu çalışmamı babalarının bir hatırası olarak miras bırakıyorum. Çalışmamda beni manevi olarak destekleyen ve her zaman yanımda olan sevgili eşim Berna KAMA'ya minnetlerimi sunarım. Ailem başta olmak üzere ölçeklerin uygulama aşamasında araştırmaya gönüllü olarak katılan bütün meslektaşlarıma ayrıca teşekkür ediyorum.

Mustafa Caner KAMA

Trabzon/2023

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN.....	II
ÖN SÖZ	III
ÖZET	VII
ABSTRACT.....	VIII
KISALTMALAR.....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
GİRİŞ	1
1. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	11
1.1. İş Doyumu.....	11
1.1.1. İş Doyumu Kavramının Tarihsel Gelişimi	11
1.1.2. İş Doyumun Önemi	13
1.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	15
1.1.4. İş Doyumu ile İlgili Temel Kuramlar.....	18
1.1.4.1. Kapsam Teorileri.....	18
1.1.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	18
1.1.4.1.2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı	19
1.1.4.1.3. McClelland'ın Başarma Gereksinimi Kuramı	20
1.1.4.1.4. Alderfer'in VIG (ERG) Kuramı	21
1.1.4.2. Süreç Teorileri.....	22
1.1.4.2.1. Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	22
1.1.4.2.2. Vroom'un Bekleyiş Kuramı	23
1.1.4.2.3. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı	24
1.1.5. Yurt İçinde Eğitim Sektöründe İş Doyumu İle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar.....	25
1.2. Örgütsel Sinizm.....	29
1.2.1. Sinizm Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	29
1.2.3. Örgütsel Sinizmin Tanımı	31
1.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	33
1.2.4.1. Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutu.....	34
1.2.4.2. Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutu.....	34

1.2.4.3. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutu.....	35
1.2.5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	35
1.2.5.1. Beklenti Kuramı.....	35
1.2.5.2. Atfetme Kuramı	35
1.2.5.3. Tutum Kuramı.....	36
1.2.5.4. Sosyal Değişim Kuramı	36
1.2.5.5. Duygusal Olaylar Kuramı	37
1.2.5.6. Sosyal GÜdülenme Kuramı	37
1.2.6. Örgütlerde Sinizme Neden Olan Etmenler.....	37
1.2.7. Örgütlerde Sinizmin Ortaya Çıkardığı Sonuçlar	38
1.2.8. Örgütsel Sinizm ile İş Doyumu İlişkisi	39
1.3. Yurt İçinde Eğitim Sektöründe Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar	40
2. YÖNTEM	44
2.1. Yöntem.....	44
2.1.1. Araştırmanın Modeli	44
2.1.2. Evren- Örneklem	44
2.1.2.1. Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri	45
2.1.3. Veri Toplama Araçları.....	49
2.1.3.1. Demografik Bilgi Formu.....	50
2.1.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ).....	50
2.1.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)	51
2.1.4. Verilerin Analizi.....	53
3. BULGULAR.....	55
3.1. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi	55
3.1.1. Öğretmenlerin MİDÖ Maddelerine Yönelik Toplam Puan Ortalamaları	55
3.1.2. Öğretmenlerin Yaşa Göre İş Doyumları Düzeylerinin İncelenmesi	56
3.1.3. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İş Doyumları Düzeylerinin İncelenmesi.....	58
3.1.4. Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre İş Doyumları Düzeylerinin İncelenmesi.....	63

3.1.5. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre İş Doyumları Düzeylerinin İncelenmesi.....	64
3.1.6. Öğretmenlerin Kadro Durumlarına Göre MİDÖ Düzeylerinin İncelenmesi.....	66
3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi	67
3.2.1. Öğretmenlerin ÖSÖ Maddelerine Yönelik Puan Ortalamaları Düzeyleri	68
3.2.2. Öğretmenlerin Yaşa Göre ÖSÖ Düzeylerinin İncelenmesi	69
3.2.3. Öğretmenlerin Görev Türüne Göre ÖSÖ Düzeylerinin İncelenmesi.....	71
3.2.4. Öğretmenlerin Hizmet Sürelerine Göre ÖSÖ Puan Düzeylerinin İncelenmesi.....	72
3.2.5. Öğretmenlerin Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre ÖSÖ Puan Düzeylerinin İncelenmesi.....	74
3.2.6. Öğretmenlerin Kadro Durumu Değişkenine Göre ÖSÖ Puan Düzeylerinin İncelenmesi.....	76
3.3. Öğretmenlerin MİDÖ Puan Düzeyleri ile ÖSÖ Puan Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	77
4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	79
4.1. Sonuç ve Tartışma.....	79
4.2. İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	79
4.3. Örgütsel Sinizme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	84
4.4. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	88
4.5. Öneriler	89
KAYNAKÇA.....	91
EKLER.....	106
ETİK KURUL KARARI	121

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Tez Türü : Yüksek Lisans Tezi
Danışman : Doç. Dr. Asiye ŞENGÜL AVŞAR
Hazırlayan : Mustafa Caner KAMA
Yıl : 2023
Sayfa Sayısı : 121

ÖZET

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmen örgütsel sinizm ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çalışma tarama araştırma modelinde tasarlanmıştır. Çalışmanın örneklemini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Trabzon il merkezi ve ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 366 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları; Demografik Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği'dir. Verilerin analizler için Jamovi 2.2.3 paket programı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler; bağımsız değişkenlere göre fark analizleri için bağımsız örneklem *t* test, tek yönlü *ANOVA*, *Mann Whitney U* testi, Kruskal Wallis *H* testi yapılırken korelasyon için *Spearman* sıra farkları korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş doyumunda; bransa göre tüm boyutlarda, yaş ve kadro durumuna göre içsel doyum alt boyutu ve toplam iş doyumunda, hizmet süresine göre içsel doyum alt boyutunda, çalışılan okul türüne göre dışsal doyum alt boyutu ve toplam iş doyumunda anlamlı farklılık belirlenmiştir. Örgütsel sinizmde; yaş ve hizmet süresine göre davranışsal sinizm alt boyutunda, görev türü ve kadro durumlarına göre bilişsel sinizm alt boyutu ile genel örgütsel sinizm boyutunda, okul türüne göre bilişsel sinizm alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında orta düzey ve negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Ortaöğretim, İş Doyumu, Örgütsel Sinizm

Recep Tayyip Erdogan University Graduate Education Institute

Department : Educational Sciences

Thesis Type : Master's Thesis

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Asiye ŞENGÜL AVŞAR

Author : Mustafa Caner KAMA

Year : 2023

Pages : 121

ABSTRACT

EXAMINATION OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL CYNICISM AND JOB SATISFACTION LEVELS IN SECONDARY EDUCATION INSTITUTIONS

The main aim of this research is to examine the levels of teacher organizational cynicism and job satisfaction and determine the relationship between these variables. This study has been designed using the scanning research model. The study's sample consists of 366 teachers who were employed in secondary education institutions in the city center and districts of Trabzon during the 2021-2022 academic year. The data collection tools used in the research are the Demographic Information Form, Minnesota Job Satisfaction Scale and Organizational Cynicism Scale. Jamovi 2.2.3 software package was used for data analysis. The data obtained from the research were analyzed using independent samples *t-test*, one-way ANOVA, *Mann-Whitney U* test, *Kruskal-Wallis H* test for independent variables, while *Spearman's* rank correlation coefficient was calculated for correlation analysis. As a result of the analyses conducted, significant differences were determined in job satisfaction in terms of all dimensions by branch, intrinsic satisfaction sub-dimension and overall job satisfaction by age and employment status, intrinsic satisfaction sub-dimension by length of service, external satisfaction sub-dimension and overall job satisfaction by type of schoolwork. In organizational cynicism, significant differences were found in behavioral cynicism sub-dimension by age and length of service, cognitive cynicism sub-dimension and general organizational cynicism dimension by task type and employment status, and cognitive cynicism sub-dimension by type of schoolwork. The research has determined that there is a moderate level and statistically significant negative relationship between teachers' job satisfaction and organizational cynicism levels.

Keywords: Teacher, Secondary education, Job Satisfaction, Organizational Cynicism

KISALTMALAR

DSCF	:	Dwass Steel Chritchlow Fligner çoklu karşılaştırma testi
MEB	:	Millî Eğitim Bakanlığı
MİDÖ	:	Minnesota İş Doyum Ölçeği
ÖSÖ	:	Örgütsel Sinizm Ölçeği
TDK	:	Türk Dil Kurumu



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Maslow</i> 'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli ve <i>Herzberg</i> 'in Motivasyon-Hijyen Modelinin Karşılaştırması.....	20
Tablo 2. <i>Alderfer</i> 'in ERG Kuramı ile <i>Maslow</i> 'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	22
Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları	45
Tablo 4. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımları.....	46
Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	46
Tablo 6. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı	46
Tablo 7. Katılımcıların Görev Türüne Göre Dağılımı	47
Tablo 8. Katılımcıların Branşa Göre Dağılımı.....	47
Tablo 9. Katılımcıların Hizmet Süresine Göre Dağılımı	48
Tablo 10. Katılımcıların Çalışılan Okul Türüne Göre Dağılımı	48
Tablo 11. Katılımcıların Mezun Olunan Fakülteye Göre Dağılımı	49
Tablo 12. Katılımcıların Kadro Durumuna Göre Dağılımı.....	49
Tablo 13. MİDÖ Boyutlarından ve Ölçekten Elde Edilen Toplam Puanlar İçin Hesaplanan Güvenirlik Katsayıları.....	51
Tablo 14. ÖSÖ Yer Alan Maddelerin Boyutlara Göre Dağılımı ve Hesaplanan Güvenirlik Değerleri	52
Tablo 15. MİDÖ Bütün Boyutlarından Alınan Puanların Betimsel İstatistikleri.....	55
Tablo 16. MİDÖ Maddelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	56
Tablo 17. Yaşa Göre İçsel Doyum ve Toplam MİDÖ Puanlarının <i>Kruskal Wallis H</i> Testi Sonuçları	57
Tablo 18. Branşa Göre MİDÖ Puanlarının <i>Kruskal Wallis H</i> Testi Sonuçları	59
Tablo 19. Branşa Göre MİDÖ Puanlarının <i>Mann Whitney U</i> Testi Sonuçları.....	60
Tablo 20. Hizmet Süresine Göre İçsel Doyum Alt Boyutu Puanlarının <i>Kruskal Wallis H</i> Test Sonuçları	63
Tablo 21. Okul Türüne Göre MİDÖ Puanlarının <i>Kruskal Wallis H</i> Test Sonuçları..	65
Tablo 22. Kadro Durumuna Göre MİDÖ Puanlarının <i>Kruskal Wallis H</i> Testi Sonuçları	66
Tablo 23. Kadro Durumuna Göre MİDÖ Toplam İş Doyumu Puanlarının <i>Mann Whitney U</i> Testi Sonuçları	67

Tablo 24. ÖSÖ ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Betimsel İstatistikleri	68
Tablo 25. ÖSÖ Maddelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	68
Tablo 26. Yaşa Göre ÖSÖ Puanlarının <i>Levene Test</i> Sonuçları.....	70
Tablo 27. Yaşa Göre Davranışsal Sinizm Alt Boyutlarının Tek Yönlü <i>ANOVA</i> Testi Sonuçları	70
Tablo 28. Görev Türüne Göre ÖSÖ Düzeylerinin <i>Kruskal Wallis H</i> Testi Sonuçları	71
Tablo 29. Hizmet Süresine Göre ÖSÖ Puanlarının <i>Levene Test</i> Sonuçları	73
Tablo 30. Hizmet Süresine Göre ÖSÖ Puanlarının <i>ANOVA</i> Testi Sonuçları	73
Tablo 31. Okul Türüne Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Genel Örgütsel Sinizm Puanlarının <i>Kruskal Wallis H</i> Testi Sonuçları	74
Tablo 32. Kadro Durumuna Göre ÖSÖ Puanlarının <i>Kruskal Wallis H</i> Testi Sonuçları	76
Tablo 33. Kadro Durumuna Göre Örgütsel Sinizm ve Bilişsel Sinizm Alt Boyutu Puanlarının <i>Mann Whitney U</i> Testi Sonuçları	77
Tablo 34. MİDÖ ve ÖSÖ Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	78

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sayıltıları, kapsam ve sınırlılıkları, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

Problem Durumu

İş doyumu, çalışanın yaptığı işten duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Dubrin, 2019). Öğretmenlerin işleri ile ilgili veya okul içinde yaşadığı sorunlar, onların iş doyumlarını etkileyebilmektedir. İş doyumu, işin özellikleri ile çalışanın istekleri uyuştugu zaman gerçekleşmektedir (Aşık, 2010). Yapılan işin niteliği ve çalışma koşulları ve bireysel faktörler gibi içsel ve çevresel faktörler iş doyumuna veya iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010; Özpehlivan, 2018). Öğretmenlerin çalışma ortamları, yaptıkları iş ile ilgili yeterlilikleri, işlerinin anlamlılıkları ve algıladıkları özerklikleri iş doyumları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Bauer ve Erdoğan, 2012; James, 2005; McShane ve Von Glinow, 2018; Mottaz, 1985). Ayrıca çalışanların örgütlerine yönelik bakış açılarını iş doyumu faktöründen etkilenmektedir (Abraham, 2000). Çalıştığı örgüte yönelik olumsuz davranışların geliştirilmesi çalışanda örgütsel sinizmi ortaya çıkarmaktadır (James, 2005). Bu bağlamda iş doyumu ile bağlantılı kavramlardan biri de örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm; çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri hayal kırıklığı, güvensizlik ve küçümseme duyguları temelinde oluşturulan olumsuz örgütsel davranışlardır (Andersson, 1996; Mirvis ve Kanter, 1989). Çalışanlarda sinik eğilimler görüldüğünde bir takım istenmeyen durumlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar; daha düşük düzeyde iş tatmini ve örgüte daha az bağlılık hissetme gibi sıralanabilir. İş performansında düşüşler ve işe devamsızlıklardaki artışlar da sinik çalışanlarda sıklıkla karşılaşılan durumlardandır (Çankaya, 2018). Bu durum çalışanların iş performanslarını ve iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Kahya, 2013). Örgütsel sinizmin olduğu örgütlerde birey, örgütü ve işi ile gurur duymayıp örgütün ona verdiği örgütsel ve toplumsal konumu reddedebilmektedir (Akar, 2018). Ters bir durum ise çalışanların örgüte bağlılıklarını arttıracak gibi iş doyumunun yüksek olması yaşamının diğer alanlarında bireyin mutlu olmasını sağlayacaktır (Sağır ve

Oğuz, 2012). Örgütsel sinizm gibi örgütleri olumsuz etkileyen unsurların belirlenmesi ve bunların önlenmesi örgütsel başarı için önemli görülmektedir.

Bir çalışan olarak öğretmenlerin, iş doyumu ve örgütsel sinizm düzeyleri anlık değişen koşullardan etkilenmektedir. Örgütsel sinizm öğretmenlerin iş gerilimi, tükenmişlik, çalışma ortamındaki olumsuz algılar ve verimsiz iş davranışlarına bağlı olarak artış göstermektedir (James, 2005). Bunun yanında okul idarecilerinin öğretmenlere karşı tutarsız davranışlar göstermeleri ve politikaları, öğretmenlerle yaşanan çatışmalar, okul içindeki ortak etkinliklerin az oluşu, esnek olmayan yönetim politikaları ve aşırı iş yükü (Bozbayındır ve Kayabaşı, 2014) okula yönelik olumsuz tutum, örgütsel yabancılaşma ve karar alma süreçlerine katılmama gibi faktörler örgütsel sinizme neden olabilmektedir (Sağır ve Oğuz, 2012). Yapılan literatür taramasında örgütsel sinizm ve iş doyumu arasında negatif bir ilişkinin olduğunu belirleyen çalışmalar vardır (Arabacı, 2010; Kahya, 2013; Khan, Naseem ve Masood, 2016; Kosa, 2019; Sargın, 2016).

Türkiye’de daha önce öğretmenlerle ilgili birçok iş doyumu çalışması yapılmıştır. Bircan (2021) yaptığı çalışmada; öğretmenlerin geleneksel eğitim faaliyetlerinin dışında acil uzaktan eğitim faaliyetleri sürecinde iş doyumlarının önceki dönemdeki benzer çalışmalara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Yine pandeminin yaşandığı dönemde veri toplayarak öğretmenlerin iş doyumlarını araştıran Kerim (2021), öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Sokal, Trudel ve Babb (2020), uzaktan eğitim faaliyetleri ile ilgili öğretmenler üzerine yapılan çalışmalarında süreç içinde öğretmenlerin tükenmişlik ve siniklik davranışlarının başlangıca göre daha yüksek bulmuşlardır. Başka bir çalışmada Ali, Naoreen, Iqbal ve Jalal (2021), öğretmenlerin pandemi sürecinde iş hayatlarında yaşanan değişim nedeniyle stres yaşadıklarını bu durumun öğretmenlerde psikolojik sıkıntıya neden olduğunu belirlemişlerdir. Abraham ve Prasetyo (2021), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin uzaktan eğitim faaliyetleri sürecinde işlerinden memnuniyet duymadıklarını belirlemiştir. Aynı bağlamda pandemi öncesi ve sürecinde Şili’deki öğretmenler üzerinde yapılan başka bir çalışmada öğretmenlerin yaşam kalitesi algılarında düşüş yaşandığı belirlemişlerdir (Lizana, Vega-Fernandez, Gomez-Bruton, Leyton, ve Lera, 2021). Yapılan

Çalışmalarda rretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşanan süreçlerden etkilendiği gerek yurt içinde gerekse yurt dışındaki bazı çalışmalarda ifade edilmektedir.

Yurt içinde eğitim sektöründe iş doyumunu farklı bağımsız değişkenlerle inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. İncelenen çalışmalarda cinsiyete göre iş doyumunu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini inceleyen çalışmalar vardır (Annakkaya, 2022; Bil, 2018; iek, 2018; Deveci, 2021; Erkmen, 2022; Karaaslan, 2020; Karakuş, 2019; Kaya, 2022; Kılıç, 2013; Kubilay, 2013; Mumcu, 2014; Oktay, 2019; Tunacan, 2015; Tunç, 2019; Yılmaz, 2017). Yaşa göre iş doyumunu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini inceleyen çalışmalar belirlenmiştir (Annakkaya, 2022; Bil, 2018; Deveci, 2021; Erkmen, 2022; Karaaslan, 2020; Kaya, 2022; Kete, 2015; Kılıç, 2013; Kubilay, 2013; Tunacan, 2015; Tunç, 2019; Türkoğlu, 2008; ; Yavuzkurt, 2017; Yıldız, 2019; Yılmaz, 2017). Medeni duruma göre iş doyumunu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyen çalışmalar vardır (Annakkaya, 2022; Bil, 2018; Deveci, 2021; Erkmen, 2022; Karaaslan, 2020; Kubilay, 2013; Oktay, 2019). ğrenim durumuna göre iş doyumunu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyen çalışmalar olduğu görülmüştür (Annakkaya, 2022; Bil, 2018; Erkmen, 2022; Deveci, 2021; Kaya, 2022; Kılıç, 2013; Kubilay, 2013; Tunç, 2019; Yavuzkurt, 2017; Yılmaz, 2017). Görev türüne göre iş doyumunu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyen çalışmalar vardır (Erkmen, 2022; Kubilay, 2013; Türkoğlu, 2008; Yıldız, 2019). Yapılan çalışmalarda branşa göre iş doyumunu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyen çalışmalar tespit edilmiştir (Annakkaya, 2022; Bil, 2018; Değirmenci, 2006; Kete, 2015; Kılıç, 2013; Yavuzkurt, 2017). Öğretmenlerin hizmet sürelerine göre iş doyumunu puanlarının incelendiği çalışmalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyen çalışmalar vardır (Annakkaya, 2022; Bil, 2018; iek, 2018; Deveci, 2021; Erkmen, 2022; Karaaslan, 2020; Karakuş, 2019; Oktay, 2019; Tunç, 2019; Yıldız, 2019). Okul türüne göre iş doyumunu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyen çalışmalara rastlanmıştır (Bil, 2018; iek, 2018; Değirmenci, 2006; Erkmen, 2022; Kubilay, 2013; Mumcu, 2014; Oktay, 2019; Yılmaz, 2017). Mezun olunan fakülte ve kadro durumuna göre eğitim sektöründe iş

doymu ile ilişkilendiren az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. İncelenen çalışmada bu iki bağımsız değişkene göre iş doymu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir (Türkoğlu, 2008).

Türkiye’de sinizm, eğitim kurumlarında 2009 yılından sonra çalışılmaya başlanmıştır (Akar, 2018). Örgütsel sinizm kavramı ile farklı birçok değişkenin çalışıldığı araştırmaların sayısında zamanla artış görülmektedir (Dağyar ve Kasalak, 2018). Konu ile ilgili Türkiye’de YÖK Tez Merkezi kaynaklı araştırmalarda eğitim sektöründe iş doymu ve örgütsel sinizm (Kılıç, 2013) değişkenlerini inceleyen az sayıda çalışmanın olduğu; diğer sektörlerde de sınırlı sayıda çalışmanın olduğu belirlenmiştir (Kosa, 2019). YÖK Tez Merkezi veri tabanı kullanılarak yapılan araştırmada sadece iş doymu ve örgütsel sinizm kavramlarının beraber incelendiği farklı sektörlerde bazı araştırmalara rastlanmıştır (Akman, 2017; Arslan, 2016; Aslan, 2019; Boyalı, 2011; Kavak, 2019; Korkmaz, 2018; Kılıç, 2013; Sargın, 2016; Türe, 2019; Yılmaz, 2021). Farklı sektörler ve eğitim kurumlarında; örgütsel sinizm, iş doymu ve psikolojik sermaye (Boyalı, 2019; Yapıcı, 2021) örgütsel bağlılık, iş doymu ve örgütsel sinizm (Erarslan, 2017; Gök, 2021; Yüce, 2020) değişkenlerinin yanında örgütsel adalet (Uslu, 2021) değişkenlerinin beraber incelendiği çalışmalar mevcuttur. Bu değişkenlerin dışında dönüştürücü liderlik, sinizm ve iş doymu (Çelik, 2020) değişkenleri ve işten ayrılma niyeti ve yıldırılma (Tilki, 2017) değişkenleri ile incelendiği bazı çalışmalar mevcuttur.

Yurt içinde eğitim sektöründe farklı bağımlı değişkenlerle beraber örgütsel sinizmi eğitim sektöründe inceleyen çalışmalar incelenmiştir. İncelenen çalışmalarda cinsiyete göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini inceleyen çalışmalar vardır (Balay, Kaya, ve Ali, 2013; Gökçe ve Levent, 2022; Görgülü Güvenir, 2023; Kahveci, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Karahan, 2022; Kılıç Cengiz, 2022; Sezgin Nartgün ve Kartal, 2013; Uçak, 2022; Yalçın, 2022; Yıldırım, 2015; Yılmaz ve Yıldırım, 2021). Yaşa göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyen çalışmalar tespit edilmiştir (Akın, 2015; Altinkurt ve Ekinci, 2016; Gedik ve Üstüner, 2019; Görgülü Güvenir, 2023; İpek ve Erdem, 2021; Karahan, 2022; Kahveci, 2015; Kuşçu, 2020; Şener, 2021; Yalçın, 2022; Yıldırım, 2015). Medeni duruma göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip

göstermediğini belirleyen çalışmalar incelenmiştir (Kahveci, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kuşçu, 2020; Yalçın, 2022; Yıldırım, 2015). Öğrenim durumuna göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyen çalışmalar vardır (Duman, Sak, ve Sak, 2020; Gedik ve Üstüner, 2019; Görgülü Güvenir, 2023; Kalağan ve Güzeller, 2010; Karahan, 2022; Kılıç Cengiz, 2022; Kuşçu, 2020; Uçak, 2022; Yalçın, 2022; Yıldırım, 2015). Görev türüne göre örgütsel sinizm puanlarının beraber incelendiği çalışma sayısının az olduğu gözlenmiştir. İlgili çalışmalarda görev türüne göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği belirleyen az sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Kuşçu, 2020; Yılmaz ve Yıldırım, 2021). Branşa göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyen çalışmalar incelenmiştir (Duman, Sak, ve Sak, 2020; Gedik ve Üstüner, 2019; Gökçe ve Levent, 2022; Gökyer ve Türkoğlu, 2018; Görgülü Güvenir, 2023; İpek ve Erdem, 2021; Kahveci, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Yalçın, 2022). Hizmet süresine göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyen çalışmalar incelenmiştir (Altinkurt ve Ekinci, 2016; Balay, Kaya, ve Ali, 2013; Duman, Sak, ve Sak, 2020; Görgülü Güvenir, 2023; İpek ve Erdem, 2021; Kalağan ve Güzeller, 2010; Karahan, 2022; Kılıç Cengiz, 2022; Özgenel ve Hıdıroğlu, 2019; Şener, 2021; Uçak, 2022; Yıldırım, 2015). Okul türüne göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyen çalışmalar incelenmiştir (Altinkurt ve Ekinci, 2016; Gökyer ve Türkoğlu, 2018; Özgenel ve Hıdıroğlu, 2019; Yıldırım, 2015). Mezun olunan fakülteye göre örgütsel sinizm puanlarını beraber inceleyen bir çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmada iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir (Yılmaz ve Yıldırım, 2021). Kadro durumuna göre örgütsel sinizm puanlarını inceleyen az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır (Duman, Sak, ve Sak, 2020; Kılıç Cengiz, 2022.).

Örgütsel sinizm ve iş doyumunu farklı sektörlerde inceleyen çalışmalara ulaşılmıştır. Uslu (2021) çalışmasında örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş doyumunu değişkenlerini incelemiştir. Örgütsel adalet ile iş doyumunu arasında negatif yönlü orta düzey; örgütsel adalet ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişkinin olduğunu belirlenmiştir. Yücel (2020), çalışanların toplam iş doyumunu ile örgütsel

sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü orta düzey bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Kosa (2019), araştırmasında örgütsel sinizm ile iş doyumunda benzer ilişkiyi belirlenmiştir. Çalışmada cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdeme göre iş doyumunu ve örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki belirlenmiştir. Kavak (2019) yaptığı araştırmasında iş doyumunu ve örgütsel sinizm arasında orta düzey negatif bir ilişki belirlenmiştir. Çelik (2020), yaptığı çalışmada cinsiyete, medeni durum, yaş, eğitim düzeyine göre örgütsel sinizm puanları ve iş doyumunu puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ile iş doyumunu arasında negatif yönlü düşük düzey bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir.

Yurt içinde örgütsel sinizm ve iş doyumunu eğitim kurumlarında inceleyen çalışmaların az olduğu görülmüştür. Kılıç (2013), yaptığı çalışmada iki değişken arasında orta düzey negatif bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Sargın (2016), araştırmasında örgütsel sinizm ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin azalmasıyla iş doyumlarının artacağını ifade etmiştir. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu; iş doyumunu puanlarının yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Görgülü (2022), çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Aynı değişkenleri inceleyen yurt dışı literatürdeki çalışmalar benzer sonuçları vermiştir (Abraham, 2000; Eaton, 2000; James, 2005; Khan, Nasem, ve Masood, 2016).

Eğitim kurumlarında araştırma yapanlar öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği çalışmalarda aynı bağımsız değişkenlerde farklı sonuçlara ulaşılabilmiştir. Bu durumda eğitim kurumlarında yeterince bu iki değişkenin incelenmediği düşünülebilmektedir. Özellikle iş doyumunu ve örgütsel sinizmin beraber incelendiği az sayıda çalışma bulunmaktadır (Görgülü 2022; Kılıç 2013; Sargın, 2016). Öğretmenlerin yaşa, cinsiyete, medeni duruma, mesleki kıdeme ve bransa göre iş doyumunu ve örgütsel sinizm puanlarını beraber inceleyen çalışmalarda genellikle sınıf öğretmenleri ile ortaokul öğretmenlerinin çalışma gruplarını oluşturduğu görülmüştür (Kılıç, 2013; Sargın, 2016). Bu durum ortaöğretim kurumlarında bu iki kavramın yeterince çalışılmadığı gözlemlenmiştir. Çalışılan okul türüne, mezun olunan fakülteye, ortaöğretim bransa (matematik ve fen grubu, sosyal ve edebiyat grubu, meslek dersleri grubu vs.) ve yapılan görev türüne (öğretmen,

müdür yardımcısı, müdür) göre iş doyumu ve örgütsel sinizm puanlarının beraber incelendiği yeterince çalışmanın bulunmadığı gözlenmiştir.

Değişen iş şartları ve bunlara uyum konusunda zorluk yaşayan öğretmenlerin performanslarını arttırmak okul örgütlerinin hedeflerine ulaşması konusunda dikkat etmesi gereken bir durumdur. Yüksek öğrenime geçişte önemli bir basamak olan ortaöğretimde, eğitimin kalitesinin artırılmasında öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen unsurların belirlenmesinin etkili olduğu düşünülebilir. Bu bağlamda ortaöğretim öğretmenlerine yönelik öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeylerini ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin belirlenmesi gerekli görülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Trabzon ili ilçelerindeki çeşitli türdeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan farklı branşlarda öğretmenler ve idarecilerin iş doyumu ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Belirlenen genel amaç doğrultusunda yanıtları aranan araştırma soruları sırasıyla aşağıda verilmiştir:

1. Öğretmenlerin iş doyumları:

- 1.1. Cinsiyete
- 1.2. Medeni duruma
- 1.3. Öğrenim durumuna
- 1.4. Yaşa
- 1.5. Çalıştıkları okul türüne
- 1.6. Branşlarına
- 1.7. Görevlerine
- 1.8. Hizmet sürelerine
- 1.9. Kadro durumlarına

göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. Öğretmenlerin sinizm düzeyleri:

- 2.1. Cinsiyete
- 2.2. Medeni duruma
- 2.3. Öğrenim durumuna
- 2.4. Yaşa

2.5. Çalıştıkları okul türüne

2.6. Branşlarına

2.7. Görevlerine

2.8. Hizmet sürelerine

2.9.Kadro durumlarına

göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin iş doyumları ile sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Örgütlerin hedeflerine ulaşması için çalışanların performansının geliştirilmesi önemli görülmektedir. Örgütler varlıklarını devam ettirmek ve hedeflerine ulaşmak için yeni durumlara hızlı bir şekilde uyum sağlamalıdır (Uygungil ve Faruk, 2018). Yaşanan değişime örgütlerin adapte olma durumları; verimliliklerini, performanslarını, amaçlarını gerçekleştirmelerini ve çıktılarını etkileyebilmektedir (Şişman, 2014). Bu nedenle yönetim biliminde örgütün en önemli unsuru olan çalışanların örgütsel verimliliğinin artırılması üzerine literatürde uzun yıllar boyunca birçok çalışma yapılmıştır. İnsan psikolojisi üzerine iş doyumu kavramı ve bununla bağlantılı birçok kavram araştırılmıştır. İş doyumu kavramı ve çalışanların örgüt ile olan olumsuz ilişkisi olarak ifade edilen örgütsel sinizm birçok araştırmacı tarafından çalışılmıştır. Örgütün en önemli parçası olan insan faktörünün yaptığı işe ve örgütüne yönelik oluşturduğu sinik tutumlar örgütlerin performansına doğrudan etki etmektedir (Candan, 2016). Bu nedenle bu kavramların çalışılması, örgütlerdeki verimsiz davranışları engelleme konusunda uygulayıcılara rehberlik etmektedir (Eaton, 2000).

Okullar da bir örgüt olarak değişen şartlardan etkilenmektedir. Okul örgütünün hedeflerine ulaşabilmesi değişime uyum sağlamasına bağlıdır (Aydın, 2013). Okulun sermayesi ve en önemli unsuru çalışanlarıdır (Bursalıoğlu, 2019). Gerek teknolojik gelişmeler gerekse dünya çapında yaşanan pandemik hastalıklar nedeniyle yaşanan değişim ve dönüşümler öğretmen ve idarecileri etkileyebilmektedir. Çalışanların örgütüne karşı oluşturduğu sinik davranışların önlenmesi hem örgütün verimliliğinin artırılmasını hem de bireysel başarıyı sağlamaktadır (Gök, 2021). Örgütünden memnun olmayan çalışanların sinik tutumları bulaşıcı bir hastalık gibi kolay bir

şekilde yayılabilir ve örgüt içinde memnun olmayan insanlar ordusu oluşabilir (Gruender, 2021). Buna rağmen örgütsel sinizm; çalışanların adalet algılarının zedelenmemesi, yöneticilerin çalışanlarıyla oluşturacağı güven ortamı (Candan, 2016), çalışanların örgüt yönetimine katılımlarının sağlanması, örgütte etkili bir iletişim ağının oluşturulması (Erer ve Şahin, 2020), birey olarak örgütlerinde değer görmeleri ve çalışanların zaman zaman motive edici olarak ödüllendirilmeleri (Ünsar ve Gültekin, 2018) gibi tedbirlerle önlenebilmektedir.

Yakın dönemde yaşanan küresel salgınlar ve sonrasında eğitimde alınan önlemler bu bağlamda öğretmenlerin çalışma şartlarının değişmesine neden olduğu (Can, 2020) gibi onların iş doyumunu ve sinizm düzeylerini etkilediği düşünülmektedir. Bakioglu ve Çevik (2020) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin, okul idarecilerinin yeni süreçten olumsuz etkilendiklerini belirlemişlerdir. Yaşanan bu değişimin öğretmenlerin örgütsel sinizm ve iş doyumunu algılarındaki farklılaşmaya neden olduğu düşünülmektedir.

İş doyumunu ve örgütsel sinizm kavramları literatürde beraber çalışıldığı yurt içindeki araştırmaların sınırlı olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem gibi farklı değişkenlerle yapılan araştırmalarda çalışma grubunun önemli bir kısmının ilkökul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yapıldığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin kadro durumları, görev türleri, çalışılan okul türü ve özellikle ortaöğretimdeki branş bağımsız değişkenleri ile az sayıda çalışmanın yapıldığı gözlenmiştir. Ortaöğretimde görevli öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin hangi faktörlerden etkilendiği; iş doyum düzeylerinin artırılmasının ve örgütsel sinizm düzeylerinin azaltılmasının bunları etkileyen etmenlerin belirlenmesiyle mümkün olacağı düşünülmektedir. Eğitim kalitesinin artırılmasında en önemli unsuru olan öğretmenler üzerine yapılan bu çalışmanın literatürdeki ortaöğretim düzeyindeki bu eksikliğin giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma; öğretmenlerin değişen çalışma şartları sonrasında örgütsel sinizm ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek; örgütsel sinizmin nedenlerini sorgulamak ve iş doyumunu artırmak için alınacak önlemler konusunda uygulayıcılara öneriler sunması nedeniyle önemli görülmektedir.

Araştırmanın Sayıltıları

Katılımcıların kendilerine yöneltilen veri toplama araçlarında yer alan maddelere içten yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırmaya, Trabzon ili ve ilçelerindeki bulunan çeşitli türdeki Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı resmi liselerde görev yapan farklı branştaki öğretmenler ve idareciler gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları hem çevrim içi formlar hem de yüz yüze anket uygulanmasıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Trabzon il merkezi ve ilçelerinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında resmî kurumlarda görev yapan araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerle sınırlıdır.

Tanımlar

İş doyumu: Kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği'nden alınan puanlara göre, iş görenlerin yaptıkları işten memnuniyet durumlarıdır.

Örgütsel sinizm: Kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeği'nden alınan puanlara göre, bireyin örgütüne yönelik olarak geliştirmiş olduğu negatif bir örgütsel davranış türüdür.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Doyumu

Çalışmanın bu bölümünde iş doyumu kavramına ilişkin kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu bölümde iş doyumunun tanımı, iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumuna ilişkin teorilere ve eğitim sektöründe yurt içinde iş doyumu değişkenini inceleyen çalışmalara yer verilmiştir.

1.1.1. İş Doyumu Kavramının Tarihsel Gelişimi

Sanayi toplumu öncesindeki tarım toplumunda üretim faaliyetleri için yönetim organizasyonları tarihsel süreçte var olagelmıştır. Belirli bir gelenekselleşmiş yapı dahilinde oluşturulan üretim ve yönetim anlayışları 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren değişmeye başlamıştır (Alanoğlu, 2019). Tarım toplumundan sistemli bir tedarik zinciri ve üretim faaliyetleri Sanayi İnkılabı ile oluşmaya başlamış, geleneksel yönetim anlayışlarının yeni üretim düzeninde verimliliği azalttığı görülmüştür. Sanayi inkılabının ardından üretimin örgütlü ve planlı hale getirilmesi yönetim alanında çalışmaların artmasını sağlamıştır. Endüstri kuruluşlarında ilk defa verimliliği arttırmak amacıyla yönetimin organize edilmeye çalışılması *bilimsel yönetim kuramının* ortaya çıkmasını sağlamıştır. Üretim faaliyetlerini küçük parçalara bölerek uzmanlaşmanın sağlandığı, insanı fabrikadaki makinelerin bir parçası olarak gören, bireyin tek motivasyon kaynağının maddi kazanç olduğunu öne süren bilimsel yönetim kuramı zamanla istenilen verimi sağlayamamıştır (Gülner, 2007). Bilimsel yönetim kuramının insanı tek yönlü olarak ele alması eksikliği olarak görülmüş, karmaşık ve çok boyutlu olan insanın verimliliğinin artırılması konusunda işlevselliği eleştirilmiştir. Özellikle hümanist araştırmacılar, bilimsel yönetim kuramının çalışan verimliliği ve yönetimi konusunda iş yaramayacağını öne sürmüşlerdir. Bu durum yönetimde alternatif kuramların ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Bilimsel yönetim kuramının insanı merkeze almayan anlayışına tepki olarak davranışçı yaklaşımıcılar iş yerinde insan davranışlarına etki eden faktörler üzerinde durmaya çalışmışlardır (Dikmen, 1995). İnsanı makinenin bir parçası değil bir organizma olarak gören araştırmacılar, yaptığı işten memnun olmanın üretimi etkileyebileceğini düşünmüşlerdir. İlk olarak 1911’de Taylor ve Gilbert iş doyumunun tanımını yapmışlardır (Ülker ve Özdemir, 2016). Fabrika işçilerinin en az stres ve

yorgunluk oluşturacak bir şekilde çalışmalarını sürdürmek olarak iş doyumu kavramını tanımlamışlardır. Elton Mayo ve arkadaşlarının gerçekleştirdiği Hawthorne araştırmaları çalışanlara karşı gösterilen tutum ve davranışların üretimde verimi arttırmak açısından dinlenme, ışık ve ücret değişkenlerinden daha fazla işe yaradığını belirlemişlerdir (Bursalıoğlu, 2020).

Yirminci yüzyılın başında iş tatmini konusunda ilgili çalışmalar hız kazanmıştır. Dünya ekonomik bunalımı 1929 sonrasındaki süreçte Hoppock, çalışanların işinden memnun olmasını dışsal faktörler ile içsel faktörlerinin ortak bir sonucu olarak görmüştür (Aziri, 2011). Hoppock'un çalışmalarından sonra iş tatmini konusundaki akademik çalışmaların sayısı artmaya başlamıştır (Locke, 1969). İkinci Dünya Savaşı sonrasında iş doyumu kavramı üzerine daha fazla araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Aşık, 2010). İnsanın bir makine olmadığı duygusal bir varlık olduğu ilkesi insani ilişkiler anlayışının güçlenmesini sağlamıştır. Örgütün insan gücü potansiyelini geliştirmesi kendi varlığının devamını için çok önemlidir. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin insan gücü kaynağını geliştirecek önlemler almaları gerekir (Aydın, 2013). Çalışanların yaşam doyumlarını da etkileyen (Dikmen, 1995) iş doyumu kavramı üzerinde birçok araştırma yapılmıştır ve yapılmaya devam etmektedir.

Örgütlerin belirledikleri hedeflere ulaşmalarında kuşkusuz çalışanların büyük rolü vardır. Bu nedenle örgüt içinde çalışanların performansını üst seviyeye çıkarmak amacıyla hareket edilirse, çalışanların iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının bilinmesi son derece önem kazanmaktadır (Taş, 2017). Çalışan performansı, motivasyonu hedeflere ulaşma konusunda örgüt için yegâne güç kaynağıdır. Bu nedenle örgütler açısından çalışanların yaptıkları işlere karşı güdülenmeleri motive edilmeleri karışık bir sürecin sonucudur. Burada; çalışanın maddi kazancı (ücret), iş arkadaşları, çalışma koşulları, örgütteki yöneticiler, çalışanın gelecekte beklenenleri ve işe yönelik genel tutumlar çalışanların iş doyumlarını etkilemektedir (Aziri, 2011; Gülnar, 2007; Locke, 1970; Robbins ve Judge, 2018) Geçmişte yaşanan iyi veya kötü deneyimler bireylerin işe karşı davranışlarını belirlemektedir (Kösem ve Akçakanat, 2019). Doğrudan gözlenemeyen tutumlar, ortaya konulan davranışlar üzerinden kestirilebilmektedir.

Birçok araştırmacı tarafından çalışıldığı için iş doyumunun birçok tanımı yapılmıştır. Bu tanımların bazıları şunlardır:

- İş doyumunu yapılan işin nitelikleri ve özellikleriyle işgörenlerin beklentilerinin kesişme noktasıdır (Aşık, 2010).
- İş doyumunu, çalışanların işle ilgili aldıkları zevk ve memnuniyet derecesidir (Dubrin, 2019).
- İş doyumunu, bireylerin yaptıkları iş hakkında sahip oldukları duygu ve inanç toplamıdır (George ve Jones, 2012).
- Hackman ve Oldman (1975)'e göre; çalışanların işlerinden duydukları mutluluktur (Aktaran: Konan, Bozanoğlu ve Çetin, 2016: 314).
- İş doyumunu çalışanın işini yaparken aldığı haz, doyum ve mutluluk olarak ifade edilmiştir (Keser, 2005).
- İş doyumunu, birey tarafından algılanan çalışma ortamı, işin duygusal deneyimleri yani, iş yeri algılarının değerlendirilmesidir (McShane ve Von Glinow, 2018).
- İş doyumunu, çalışanların işle ilgili değerlendirmesinden kaynaklı olumlu bir duygudur (Robbins ve Judge, 2018).
- İş doyumunu, çalışanları yaptığı işten hoşlanma; iş doyumsuzluğu ise çalışanların yaptıkları işlerden hoşlanmama seviyeleri olarak tanımlamıştır (Yelboğa, 2012).

Bütün bu tanımların ortak noktası bireyin dünyayı algılamasını merkeze almalarıdır. Çalışanın işine yönelik tutumları, bu tutumlarını etkileyen geçmiş yaşantıları ve iş deneyimleri ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda bireyin ruhsal ve fizyolojik ihtiyaçlarının iş doyumunun temelini oluşturduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda iş doyumunun örgütün devamlılığı ve çalışanların performanslarının geliştirilmesi açısından önemli olduğu kabul edilmektedir.

1.1.2. İş Doyumun Önemi

İnsan hayatının yaklaşık 25-30 yıllık bir bölümü hayatını devam ettirebilecek bir iş yaparak geçer. Bu bağlamda insanların hayatlarındaki mutluluk, hayat doyumunu yakalamaları ve olumlu duygular beslemelerinde iş doyumunun önemli bir etkisi söz konusudur (Aşık, 2010). İş doyumunu, örgütsel performansı ve örgüte bağlılığı

etkileyen önemli bir faktördür (Bauer ve Erdoğan, 2012; Robbins ve Judge, 2018). Çalışanların makineden farklı olarak duyguları olan, düşünceleri olan bir varlık olarak kabul edilmesi ile bu alanda yapılan çalışmalar nicelik ve nitelik olarak gelişmektedir. Aynı işi yapan farklı örgütlerdeki insanların işe yönelik doyumları farklılık göstermektedir (Aşık, 2010). Bu durum iş doyumunu hakkında mevcut çalışmaların yanında yeni çalışmaların yapılmasına zemin hazırladığı düşünülmektedir.

Çalışanların işyerindeki tutumlarını etkileyen iki önemli unsur vardır. Bunlar; iş tatmini ve örgütsel sinizmdir (Kahya, 2013). Fakat tutumlar doğrudan gözlenemez ancak bireyin çalışma ortamındaki davranışlarından kestirilebilir (Köklü, 1995). Bir başka faktör, iş ile ilgili sonuçlar tarafından belirlenen duygulardır. Burada çalışan işe verdiği emeğin karşılığını aldığını düşünmesi iş tatminine; almadığını düşünmesi de iş tatminsizliğine neden olmaktadır. İş doyumunu, örgütte birçok davranış potansiyeline sahip olduğu için yakın dönemde çok önemsenmektedir (George ve Jones, 2012). Bu bağlamda bireyin işe yönelik tutumlarını ortaya koyduğu için iş tatmini hakkında birçok çalışma yapılmaktadır (Baver ve Erdoğan, 2012).

Örgütsel rekabetin artması, örgütlerin devamlılıklarını sağlamaları, amaç/hedef odaklı varlıklarını sürdürebilmeleri için çalışanlarını bu uğurda yönlendirebilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir (Aziri, 2011). Bireyin genel anlamda yaşadığı hayattan memnun olma durumunu ifade eden yaşam doyumunu kavramı iş doyumundan etkilenmektedir (Keser, 2005). Bireylerin iş doyumunun yüksek olması aynı zamanda yaşam doyumlarını da yükseltmektedir (Dikmen, 1995; Keser, 2005; Yenihan, Öner, ve Balcı, 2016). Ayrıca iş doyumunun yüksek olması hayat doyumunu ve yaşam mutluluğunu da olumlu bir şekilde etkilemektedir (Robbins ve Judge, 2018). Bireyin yaptığı işe bağlanması, iş motivasyonunun artmasında iş doyumunun büyük bir etkisi vardır (Konan vd., 2016).

İş doyumunu yetersiz çalışanlar, örgütün işleyişini yavaşlatabildiği gibi bu çalışanların hayat doyumları da azalmaktadır. Zamanının büyük bölümünü iş yaparak iş yerinde geçiren çalışanların iş doyumlarının dolayısıyla hayat doyumlarının düşük olması onları ve ailelerini de olumsuz etkilemektedir (Dikmen, 1995). Adeta bir kelebek etkisi yaparak iş ortamından aileye ve çevreye bu olumsuz durum yansımaktadır (Konan, 2016). Bazı çalışmalarda iş stresinin ve iş-aile çatışmasının bireyin iş doyumunu olumsuz etkilediği belirtilirken; işten ayrılma niyetini pozitif

yönde etkilediği görülmüştür (Uzunbacak, 2019). Bununla beraber işten ayrılma, işe devamsızlık, işte performans düşüklüğü gibi etkilerinin yanında; çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını da olumsuz yönde etkilemektedir (Aşık, 2010). Bütün bu olumsuzlukları engelleyebilmek, çalışanların iş doyumlarını arttırmak örgüt yapıları için vazgeçilmez bir durumdur. Bu amaçla çalışanların iş doyumlarını arttıracak önlemler alınmalıdır.

İş doyumunu yüksek çalışanların; iş performansları (Lawler ve Porter, 1955; Dubrin, 2019), işlerine bağlılıkları (Robbins ve Judge, 2018; McShane ve Von Glinow, 2018), işin hedeflerine ulaşma isteği (Locke, 1970) benlik algıları (George ve Jones, 2012; Baver ve Erdoğan, 2012) ve çalıştıkları örgüte yönelik sadakatleri (Aziri, 2011) artmaktadır. İş doyumunu yüksek çalışanların örgüt ortamındaki olumlu duyguları, iş performansları (McShane ve Von Glinow, 2018) ve işine bağlılıkları daha yüksek iken iş doyumunu zayıf çalışanların olumsuz duyguları daha güçlüdür (Robbins ve Judge, 2018). İş doyumunu, çalışanın özgüvenini, örgüte bağlılığını ve örgütsel performansını arttırması nedeniyle önem kazanmaktadır (Aşık, 2010).

1.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların motive edilmesinde içsel ve dışsal faktörler etkilidir (Bauer ve Erdoğan, 2012; Mottaz, 1985; Mishra, 2013; Robbins ve Judge, 2018). İçsel faktörler daha çok işle ilgili ve bireyin işe yüklediği anlamlardır. Bunlar; işin niteliği (kolaylık-zorluk; basitlik-karışıklık), işteki çeşitlilik, çalışanın sorumluluğu, işin çalışanın yeteneklerini kullanmaya uygunluğu, sarf edilen emek karşısında taktir edilme (olumlu geri bildirim), çalışma ortamında özerklik olarak anlaşılmaktadır (Bauer ve Erdoğan, 2012). Dışsal faktörler ise çalışma ortamı ile ilgili faktörlerdir. Bunlar; çalışanların kendi arasında ve yöneticilerle sosyal ilişkileri, ücret, terfi olanakları, iş ortamının güvenliği gibi faktörlerdir (Mottaz, 1985). Bauer ve Erdoğan (2012)'a göre iş doyumunu etkileyen faktörler; işin niteliği, kurum imajı, yöneticiler, yönetim yaklaşımları, çalışma ortamındaki arkadaşlık ve ücret değişkenleridir. Farklı araştırmacılar benzer faktörleri motivasyon kaynağı olarak belirlemişlerdir.

İşin çalışanın yeteneğine uygun olması, yöneticilerin çalışanların fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını dikkate almaları ve çalışma ortamındaki yardımlaşma, arkadaşlık bireyde iş doyumunu arttırmaktadır (Dikmen, 1995). Sanıldığıının aksine iş

doyumunda ilk akla gelen değişken ücret değildir (Aşık, 2010; Bauer ve Erdoğan, 2012; Robbins ve Judge, 2018). Bunun yerine iş doyumunun oluşmasında bireysel beklentiler daha çok ön plana çıkmaktadır.

Çalışanlar için en önemli motivasyon kaynağı ücret değildir (Gölner, 2007; Robbins ve Judge, 2018). Fakat ücretin dışsal bir faktör olarak çalışanı motive edici bir özelliğı vardır. Ücret çalışanın işteki başarısının maddi ödüllendirilmesi olarak görüldüğü için motivasyon kaynaklarından biridir (Mishra, 2013). Mottaz (1985)'ın yaptığı çalışmada alt düzeyde çalışan bireylerin motivasyonunda ücret daha çok önemliyken, üst seviye çalışanlar için ücret gibi dışsal ödüller yerine içsel ödüllerin daha çok motivasyon sağladığı belirlenmiştir.

Kişilerin yetenekleri ile yapılan işin niteliğinin uyumlu olması çalışma ortamında önemli olduğı düşünülmektedir (Dikmen, 1995; Yumuşak, 2008). Çalışma ortamından memnun olma, bireyin örgütün bir parçası olarak kendini görmesi ve iş performansı ile iş doyumunun artması birbiriyle güçlü bir şekilde bağlıdır (Bauer ve Erdoğan, 2012). Örgütteki çalışanlar arasındaki sosyal ilişkilerin, yardımlaşmanın olması örgütün olumlu iklimini güçlendirmekte (Bursalıoğlu, 2020) ve çalışanların iş doyumlarını etkilemektedir (Demirtaş ve Küçük, 2016). Ayrıca bireyin potansiyelini geliştirici işleriyle alakalı ek işler üstlenmeleri onların motivasyonlarına katkı sağlamaktadır. Sürekli aynı işleri yapan çalışanların işleriyle alakalı beklentilerinin azalmaları beraberinde iş doyumsuzluğuna da neden olmaktadır. Özellikle yöneticilerin çalışanların kendilerin geliştirmelerine imkan verecek ek işler üstlenmeleri örgütteki verimi arttırmakta ve çalışanların iş doyumlarını yükseltmektedir (McShane ve Von Glinow, 2018).

Araştırmalar meslekte geçirilen süre ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Konan vd., 2016). Yaptığı iş ile kişinin yetenekleri ile kişilik özelliklerinin uyuşması ve benlik algısı (McShane ve Von Glinow, 2018) iş doyumunu arttırmaktadır (Robbins ve Judge, 2018). Bireylerin aynı işi sürekli yapmaları, işin tekdüzeleşmesi iş doyumunu azaltırken, iş ortamında eğlenceli aktivitelerin yapılmasıyla, özerk çalışma imkanlarının sağlanması iş ortamının yöneticiler tarafından motive edici bir şekilde düzenlenmesi iş doyumunu arttırmaktadır (Dikmen, 1995). Bunu yanında çalışanların coşku ve neşe duygularının teşvik edilmesi örgüt ortamının daha verimli hale gelmesini sağlamak ve iş yerinde çalışanlar arasındaki

çatışmaları engellemektedir (Dubrin, 2019). Burada çalışanlar için işin monotonluktan uzak, ilginç olması en önemli faktördür (Bauer ve Erdoğan, 2012; Dikmen, 1995). İş ortamındaki deneyimler ve gözlemler çalışanların iş hakkında olumlu düşünceler oluşturmada etkili olmaktadır (McShane ve Von Glinow, 2018).

Çalışanların örgüt içindeki birbiriyle ve yöneticilerle sosyal ilişkileri genel olarak iş doyumunu güçlü bir şekilde etkilemektedir. Bireyin hissettiği gerçek duyguları yansıtmak yerine hissetmediği duyguları yansıtmaları onlarda duygusal uyumsuzluk oluşturmaktadır. Duygusal uyumsuzluk; tükenmişlik, iş performansında düşüşe neden olaması ile iş doyumunu da olumsuz etkilemektedir (Robbins ve Judge, 2018). Örgüt içinde çalışanların yardımlaşmaları, birbirleriyle sağlıklı iletişim kurmaları çalışan davranışlarındaki kabalıkları engellediği gibi iş doyumunu da pozitif yönde etkilemektedir (George ve Jones, 2012).

Yöneticilerin örgütü yönetme biçimleri, bunun çalışanlar tarafından nasıl algılandığı iş doyumunu etkileyen bir faktördür (Sevimli ve İşcan, 2005; Yumuşak, 2008). Örgüt içinde adaletli bir yönetim, çalışanların iş doyumunu yüksek algılamalarını sağlamaktadır (Oksay, 2005'ten aktaran: Küçüközkın, 2015). Örgütlerde güvene dahil bir ilişkinin kurulması performansı ve iş doyumunu arttırmaktadır (Bauer ve Erdoğan, 2012). Aksi takdirde çalışanların iş verimliliği düşerken örgütten ayrılma niyetleri de artmaktadır (Robbins ve Judge, 2018). Çalıştığı işte mutlu olan çalışanın işini bırakma eğilimleri (*turnover*) düşüktür (McShane ve Von Glinow, 2018).

Çalışanların yaptıkları işlerdeki özerklikleri onların iş doyumlarını olumlu bir şekilde etkilemektedir (Bauer ve Erdoğan, 2012; Robbins ve Judge, 2018; George ve Jones, 2012). Daha az merkezileşmiş örgütlerde yetki devri ile alt yöneticilere ve çalışanlara işleri ile ilgili bir özerklik sağlanması iş doyumunu arttırmaktadır. Özerklik çalışanın yeteneklerini kullanmasını sağlamakta bu da bireyin özgüvenini güçlendirmektedir (Dikmen, 1995). Yaptığı işte özerk hareket edemeyen çalışanların, üretkenlikleri kısıtlanmakta ve bu durum onların iş doyumlarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Bauer ve Erdoğan, 2012; Robbins ve Judge, 2018). Çalışanların yaptıkları işler doğrultusunda potansiyellerini geliştirici ek görevlerin verilmesi onların motivasyonlarını arttırdığı belirlenmiştir (Bauer ve Erdoğan, 2012). Bu

anlamda verilen özerklik iş doyumlarını da artırmaktadır (McShane ve Von Glinow, 2018).

Yöneticilerin örgütün geleceğinde veya kriz durumunda çalışanları karar mekanizmalarına dahil etmeleri iş doyumunu artırır (Dubrin, 2019). Merkezileşme daha fazla bürokrasi oluşturacağı için örgütün yeni durumlara adapte olmasını yavaşlatacağı düşünülmektedir.

1.1.4. İş Doyumu ile İlgili Temel Kuramlar

Yapılan araştırmalarda e iş doyumunu ile ilgili birçok tanımlama yapılırken farklı ülkeler ve bölgelerde benzer sektörlerde çalışanlar insanlar arasında iş doyumunu farklılıkları belirlenmiştir (Mottaz, 1985). Bu farklılıkların nedenleri, bireyler arasındaki fizyolojik, psikolojik ve biyolojik farklılıklardır (Aşık, 2010). Bireyler, örgütler, kültürler arasındaki bu farklılaşmalar iş doyumunu konusunda farklı kuramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. İş doyumunu konusunda yapılan çalışmaların birçoğunda bütün kuramlar iki gruba ayrılmışlardır. Bunlar kapsam ve süreç teorileridir. *Kapsam teorileri*; Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi, Herzberg'in çift faktör, McClelland'ın başarıma ihtiyacı, Alderfer'in ERG yaklaşımlarıdır. *Süreç teorileri* ise; Skinner'in davranış şartlanması, Vroom'un bekleyiş, Lawler-Porter'in bekleyiş, Adams'ın eşitlik, Edwin Lock'un amaç teorileridir (Koçel, 2010'dan aktaran: Güngören, 2017: 63). Bu çalışmada iş doyumunu ile ilgili bazı teoriler aşağıdaki açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1.4.1. Kapsam Teorileri

1.1.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İnsanların yaşamını devam ettirebilmesi için çeşitli ihtiyaçlarının olduğunu ileri süren Maslow, bu ihtiyaçların karşılanmasının organizmanın hayatına devamı için önemli olduğunu bildirmiştir. İhtiyaçlar kendi içinde baskınlık hiyerarşisi oluşturmuşlardır. İhtiyaçlar birbirinden bağımsız değil, birbirlerine bağımlıdır. Bu hiyerarşi; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve son olarak kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sıralamıştır (Maslow, 1943).

- Fizyolojik ihtiyaçlar; insanın yaşamını sürdürmesi için gerekli olan yiyecek, su, giyim, barınma, cinsellik, ücret ihtiyaçlarıdır.
- Güvenlik ihtiyaı; insanların tehlikeden kurtulma, korunma içgüdüsü, çalışma güvencesi, emeklilik hakkı ihtiyaçlardır.
- Ait olma ihtiyaı; kabul edilme, beğenilme, sosyal olanaklar ve saygı duyulma ihtiyaçlarıdır.
- Sevgi ihtiyaı; tanınma, başarı, yeterlik, özerklik ihtiyaçlarıdır (Morgan, 1998; Maitland 1997'den aktaran: Pürçek, 2015:69)
- Kendini gerçekleştirme; en zor ihtiyaç olarak bireyin potansiyelini kullanma ve geliştirme ihtiyaçlarıdır (Goldhaber, 1986).

Bireyin motivasyonun sağlanmasında öncelikle temel ihtiyaçların giderilmesi sağlanmalıdır. İhtiyaç basamağında karşılanan ihtiyaçlar bireyi motive etmekten çıkmakta, sonraki ihtiyaç bireyi motive edecek güce ulaşmaktadır. Çalışanlar fizyolojik ihtiyaçlarını kazanmak için paraya ihtiyaç duyarlar, bunun için de çalışmak zorundadırlar. Parayı kazanıp fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra bir sonraki güvenlik ihtiyaının karşılanması gerekmektedir. Burada alışanların tehlikeli ortamlardan korunma, iş güvencesinin sağlanması, emeklilik ve sağlık sistemlerinin işlevsel hale getirilmesi, uyumlu bir iş ortamının sağlanması bu ihtiyaçların karşılanması iş doyumuna etkisi açısından ehemmiyet göstermektedir (Kırcı, 2013'ten aktaran: Kaplan, 2015: 42).

1.1.4.1.2. Herzberg'in ift Etmen Kuramı

Herzberg, alışanların iş doyumlarının motivasyonları üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışmıştır. Araştırmasında, alışanların iş ortamı deneyimlerinde iyi ve kötü hissettikleri anların performanslarına nasıl bir etkisinin olduğunu belirleyecek sorular yöneltmiştir. Sonuçta alışanların motivasyonlarını, iş doyumlarını etkileyen iki faktörü açıklamıştır (Topaloğlu, 2021).

1. *Motive ediciler* (güdüleyiciler- içsel motive ediciler) işin niteliği ile ilgili ihtiyaçlardır. Bunlar; işin kolaylığı-zorluğu, işin ilginçliği, işte çalışan özerkliği, başarı, terfi, olumlu geri bildirim alma, sorumluluk alma gibi faktörleri motive ediciler olarak belirlemiştir.

2. *Hijyenik faktörler* (koruyucu- dışsal motive ediciler) çalışma ortamının çevresel ve psikolojik ortamıdır. Bunlar; çalışma ortamının fiziksel yapısı, sıcaklığı, ferahlığı, iş güvenliği, ücret, örgütün yönetim anlayışları, çalışma ortamındaki sosyal ilişkiler, iş güvenliği, çalışan statüleri ve genel olarak çalışma şartlarının oluşturduğu motive edicilerdir (George ve Jones, 2012; Gülnar, 2007).

Herzberg, çalışanlar işin özelliklerinin motive ettiğini düşünmüştür (McShane ve Von Glinow, 2018). Hijyenik şartların tek başına varlığı motive edici değildir ve iş doyumunu arttırmazlar. Hijyenik faktörler, bireyin örgütteki devamlılığını etkileyen faktörlerdir (Pürçek, 2015). Motive edici ihtiyaçların eksikliği iş doyumunun gelişmesini engellese de doyumsuzluk hissine neden olmamaktadır (Topaloğlu, 2021). Maslow'un temel ihtiyaçlarında daha alt seviye bulunan fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ihtiyaçları Herzberg'in hijyenik (koruyucu-dışsal) ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Teorilerin birbirleriyle benzerlikleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli ve Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Modelinin Karşılaştırması

Maslow		Herzberg
Kendini gerçekleştirme ve tatmin	Motive Ediciler	İşin kendisi Başarı Gelişim olanağı Sorumluluk
Saygınlık ve statü		Terfi Onaylanma
Ait olma ve sosyal etkinlik		Statü Bireyler arası ilişkiler Eşit düzeydekiler Astlar
Güvenlik	Hijyen Faktörler	Yönetim Şirket politikası İş güvenliği
Fizyolojik ihtiyaçlar		Çalışma şartları Ücret Özel hayat

Kaynak: (Goldhaber, 1990'dan aktaran: Gülnar, 2007: 174)

1.1.4.1.3. McClelland'ın Başarma Gereksinimi Kuramı

David McClelland, insan ihtiyaçlarının Maslow ve Herberg'teki gibi doğuştan gelen bir özellik göstermediğine inanmaktadır. Ona göre ihtiyaçlar yaşantı

(deneyimleme) yoluyla öğrenilmektedir (Hersey ve Blanchard, 1982'den aktaran: Terzi, 2002). Bu bağlamda bireyin çalışma yaşamını etkileyen birtakım temel güçler vardır. Bu faktörler; başarı, güç ve bağlanma ihtiyaçlarıdır.

Başarı gereksinimi; yaptığı çalışmalarda McClelland (1961) başarı ihtiyacının bütün bireylerde var olduğunu belirlemiştir (Aktaran: Özel ve Topaloğlu, 2008). Bireyin hoşnut olmadığı ortamlardan daha ziyade kendini hoş hissettiği ortamlarda başarı duygusunun tatmin olunacağını öne sürmektedir. İçsel motive olan bu bireyler için ödüle gerek yoktur. Başarı duygusunun vereceği haz onlar için daha çok önemlidir. *Güç gereksinimi*; bulundukları sosyal çevrede öne çıkan, grubunu etkileyen, kontrol alanı oluşturmak isteyen bireylerde ağırlıklı bir ihtiyaçtır. Bu tip bireyler, sosyal çevrelerinde nüfuz alanları oluşturabilmek için birçok yöntem ve araç kullanırlar. Birey üzerinde otorite kurma, güç kaynaklarını kontrol etme, nüfuz alanını genişletme, özerk olma, lider olma ve risk alma eğilimleri yüksektir. *Bağlanma gereksinimi*; çevrelerinde öne çıkma yerine diğer bireylerle yakın ilişkiler kurma eğilimindeki bireylerin oluşturduğu gruptur. Sosyal ilişkileri kuvvetli, çalışma ortamında bireysellikten ziyade kolektif çalışma eğilimli bireylerdir (Arasan, 2010).

McClelland (1961)'a göre, bu ihtiyaçlardan herhangi biri üstün olduğunda, o ihtiyacın doyurulması davranışın güdülenmesini sağlayacaktır. Başarı güdüsü yüksek bireyler, sorumluluk alma, orta düzeyde riske girme, işle sürekli alakalı olma, maddi ödüller yerine başarı hazzı ile motive olma gibi olumlu davranış sergilerler. Ayrıca yaptıkları işlerde anında geri bildirim almak isterler (Aktaran: Terzi, 2002). Yapabilecekleri işlerde başarı ihtiyacını karşılayan çalışanlar, kendileri için daha gerçekçi hedefler koyarak bu duygularını daha uzun süre yaşayabilmektedirler.

1.1.4.1.4. Alderfer'in VIG (ERG) Kuramı

Maslow ve Herberzberg'in ihtiyaç temelli kuramlarından yola çıkan Alderfer kendi kuramını oluşturmuştur. Bu teoride, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi gerçek hayata uygun olamadığı iddiasıyla Alderfer tarafından basitleştirilerek üç aşamaya indirilmiştir (Tekin ve Görgülü, 2018). Bu şekilde iş hayatına uyarlanmaya çalışılmıştır (Koç ve Kayıklık, 2020). Alderfer'in ERG kuramı ile Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının karşılaştırılması Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Alderfer'in ERG Kuramı ile Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramının Karşılaştırması

Alderfer ERG Modeli	Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi
3. Gelişme İhtiyacı	5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı
	4. Statü ve Saygınlık İhtiyacı
2. İlişkisel İhtiyaçlar	3. Aidiyet ve Sevgi İhtiyacı
1. Var olma İhtiyacı	2. Güvenlik İhtiyacı
	1. Fizyolojik İhtiyaçlar

Kaynak: (Tekin ve Görgülü, 2018)

Tablo 2’de Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde oluşturduğu sıralamalar ve Alderfer’in bunlara karşılık gelen ihtiyaçları verilmiştir. Alderfer’in kuramında ihtiyaçların bir sıralaması söz konusu değildir. Birey aynı anda birden fazla ihtiyaç değişik yoğunlukta hissedebilir. Burada bireyin içinde bulunduğu fizyolojik, psikolojik ve çevresel faktörler etkili olabilmektedir (Yurtçu, 2015).

Var olma ihtiyacı (*existence*), bireyin yaşamını devam ettirmek için ihtiyaç duyduğu temel gereksinimleri ifade eder. Maslow’un fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı kategorilerine denk gelmektedir. İlişki ihtiyacı (*relatedness*), bireylerin kişilerle olan ilişkileri, sosyalleşmelerine yönelik ihtiyaçlarıdır. Sosyalleşme ve sağlıklı bir iletişim ortamıyla bireyin diğer bireylerle duygu ve düşüncelerini paylaşması onların bu ihtiyaçlarının doyurulmasını sağlamaktadır. Gelişme ihtiyacı (*growth*), bireyin yeteneklerini geliştirmesine imkân sunan ihtiyaçlarıdır. Kabiliyetinin, yapabileceklerini sınırlarını bilen bireyin kendini geliştirmek, üretkenliklerini arttırmak amacıyla yaptığı eylemler bu ihtiyacı gidermektedir (Yurtçu, 2015). Bu ihtiyaçların yeteri kadar karşılanması çalışanlar için önemlidir. İhtiyaçlarını yüksek seviyede karşılayan çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları artmaktadır (Ekşi, 2013). Alderfer teorisinde Maslow gibi alt-üst ihtiyaç hiyerarşisi açıklamasa da ihtiyaçların üst-alt şeklinde karşılanabileceğini belirtirse de (Gülner, 2007; Küçüközkan, 2015) sıralama üstte bulunan ihtiyacın karşılanmasında doygunluğun olmaması alt ihtiyacın önemsenmesine neden olmaktadır.

1.1.4.2. Süreç Teorileri

1.1.4.2.1. Adams’ın Eşitlik Kuramı

Çalışanın girdileri ile çıktıları arasındaki dengeyi ifade etmektedir. Çalışanların girdileri; yeteneği, eğitimi, bilgisi, zekâsı, deneyimi, iş için harcanan zaman ve emek,

çalışanın örgütüne katacağını düşündüğü her şeydir. Çalışan için çıktılar ise; terfi, ücret, iş güvenliği, prim, sosyal haklar, statü, çalışanın kurumundan bekledikleri ve aldıklarıdır. Çalışanların kuruma verdiği ile aldığı arasında algıladığı farklar dengesizliğe neden olabilmektedir. Eşitsizlik durumunda çalışanda öfke oluşmakta, iş doyumunu azalmakta ve iş yerini bırakma eğilimi artmaktadır (Adams, 1965). Eşitsizlik algısı yaşayan birey, dengesini sağlamak için çeşitli yöntemler kullanır. Bu yöntemler: işi için verdiği emeği değiştirmesi; aldığı çıktıları değiştirmesi; kendini kıyasladığı diğer çalışanları tehdit etmesi; yaptığı kıyaslamada ölçütleri değiştirmesi; işe devamsızlık yapma; işi bırakma gibi eylemler bireyin eşitsizliği düzeltemeyeceğini algıladığında başvuracağı davranışlardır (Adams, 1965).

1.1.4.2.2. Vroom'un Bekleyiş Kuramı

Vroom (1964) tarafından geliştirilen teoriye göre; bireyde motivasyonu sağlayan, yaptığı işe yüklediği anlam ve sonunda alacağı ödüdür. Bireyin beklentileri, yapacağı işe ne kadar çaba göstereceğini belirler. Çaba performansı ortaya çıkarır, performans ise sonuca yani ödüle ulaştırır. Birey burada bilinçli bir tercih yaparak performans sonucu ortaya çıkacak durum ya da ödüllere göre seçim yapmaktadır. Vroom'un bekleyiş teorisi üç temele dayanmaktadır.

- İş için gösterilen istek ile performans arasında pozitif bir bağ vardır.
- İyi performans, arzulanan bir ödül ile sonuçlanacaktır.
- Bireyin önem atfettiği ödül, işin gösterilen performansı değerli kılacaktır.

Kurama göre bireyin motivasyonunu oluşturan, onu arttırıp azaltan üç faktör bulunmaktadır. Bu teori; değerlik, araçsallık ve beklenti üzerinde oluşturulmuştur (Vroom, 1964). *Değerlik*, bireyin sonuçta ulaşacağını ödüllere ilişkin vermiş olduğu değeri ifade eder. Sonuçta alacağı ödül bireyin büyük bir ihtiyacını karşılayacağı algısı, sonuca ulaşmak için çabalarını arttırmasına diğer bir ifadeyle motivasyonunun yüksekmesini sağlayacaktır (Canbay, 2007). Bireylerin yaptıkları işten beklentileri farklılık göstermektedir. Bazı çalışanlar için içsel ödüller, bazıları için dışsal ödüller önem kazanmaktadır. *Araçsallık*, çalışanın örgütün performansına ilişkin koyduğu hedeflere inanmasının ifade eder. Burada performans istenilen hedefe ulaşılmasını sağlayan bir araç durumundadır. Bireyin ortaya koyacağı gayret örgütün hedefi, sonuçta ulaşılacak ödül bireyin hedefi olmaktadır. Ulaşılacak hedef beklentileri

karşılaşırsa bireyin iş doyumunu yükselmektedir. *Beklenti*, bireyin performansı sonucu örgütün hedeflediği sonuca ulaşmaya olan inancını ifade eder. Beklentiyi etkileyen unsurlar vardır. Bu unsurlar; işin zorluğu, öz- yeterlik algısı, bireyin kontrolü dışındaki çevresel faktörler olarak belirtilmektedir (Tağ ve Çetinkaya, 2019). Özetle, çalışanların bir eylemi yapabileceklerine yönelik algıları (beklentileri), gösterecekleri performansın istenilen sonuca ulaştıracağına dair öz-güvenleri (araçlar) ve nihayetinde ulaşacakları ödüle birey tarafından biçilen paha (değer) onların iş doyumunu belirlemektedir (Karakuş, 2008).

1.1.4.2.3. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Vroom'un beklenti kuramı, bireyin değer verdiği sonuçlara (ödüle) ulaşma çabası onu yüksek düzeyde motive eder. Bu nedenle beklenti kuramına göre ödül-beklenti uyumu yüksek bireylerde iş doyumunu ve performansları yüksek, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık eylemleri düşük seviyelerde olmaktadır (Lawler ve Porter, 1955). Vroom'un beklenti kuramının üzerine temellendirilen ve daha da geliştirilen bu kuramda, çalışanın ortaya koyduğu performans ve bunun sonucunda ulaştığı doyum ilişkisine odaklanılmıştır (Küçüközkan, 2015).

Lawler ve Porter (1965) bireyin iş performansının iki etkene bağlı olduğunu düşünmüştür. Bunlar; bireyin ödüle ulaşma, ödüllendirilme ihtimalinin performanslarına bağlı olması ve bireyin performansının çabasına bağlı olmasıdır. İşgörenlerin; yetenekleri, iş yerindeki yönetimin terfi ve ödül politikasını algılama biçimleri, onların sonuca ulaşmak için ortaya koyacağı emeklerini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Ulaşılabilecek sonuç, çalışanın ortaya koyacağı emekle beraber anlam kazanmaktadır (Lawler ve Porter, 1967). Çalışanların işleri, rolleri ve iş sonunda ulaşacakları ödüller hakkında tam olarak bilgi sahibi olmaması, ödül ve terfilerin adaletsiz bir şekilde verildiğini hissetmesi, işteki görev ve yetkilerinin net bir şekilde belirlenmemesi durumunda öncelikle iş performansları ve buna bağlı olarak iş doyumları bundan olumsuz etkilenmektedir (Oksay, 2005'ten aktaran: Küçüközkan, 2015).

1.1.5. Yurt İçinde Eğitim Sektöründe İş Doyumu İle İlgili Yapılan Bazı alışmalar

Bil (2018), resmi ve özel çeşitli türde eğitim veren liselerde çalışan 428 öğretmenle yaptığı çalışmada öğretmenlerin öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. alışmasında; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve braşa göre iş doyumunu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaş, hizmet süresi ve çalışılan okul türüne göre iş doyumunu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Yaşa göre 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumunun tüm boyutlarında en yüksek düzeye sahip 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin ise en düşük iş doyumunu düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir. Hizmet süresine göre; 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumunun tüm boyutlarında en yüksek 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ise tüm iş doyumunu boyutlarında en düşük düzeye sahip olduklarını belirlemiştir. Çalışılan okul türüne göre, içsel doyum alt boyutunda resmi anadolu liselerinde çalışanların resmi meslek liselerinde çalışan öğretmenlerden daha yüksek bir düzeye sahip olduklarını; resmi anadolu liselerinde çalışanların özel anadolu ve özel meslek liselerinde çalışan öğretmenlerden daha düşük bir iş doyum düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir. Dışsal doyum alt boyutunda da özel anadolu liseleirnde ve özel meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri resmi anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerden daha yüksektir. Toplam iş doyumunu boyutunda en düşük iş doyum düzeyine resmi meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin sahip oldukları; en yüksek iş doyumunu düzeyine ise özel anadolu liselerinde çalışan öğretmen olduğunu ifade etmiştir.

iek (2018), çeşitli lise türlerinde çalışan 230 öğretmenle yaptığı çalışmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Elde ettiği sonuçlara göre; cinsiyete göre iş doyumunu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Hizmet süresi ve çalışılan okul türüne göre iş doyumunu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Hizmet süresine göre; 1-5 yıl görev öğretmenlik tecrübesi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri en yüksek iken en düşük iş doyumunu düzeyine sahip öğretmenlerin 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler olduğunu belirlemiştir. Çalışılan okul türüne göre; en yüksek iş doyumunu

düzeyinin fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerde olduğu belirlenmişken en düşük iş doyumunu düzeylerinin düz liseler ile meslek liselerinde çalışan öğretmenlerde olduğunu ifade etmiştir.

Değirmenci (2006), lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisini incelediği tez çalışmasına resmi ve özel liselerde görevli 515 öğretmen ve yönetici katılmıştır. Cinsiyet, branş ve hizmet süresine göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlenmiştir. Çalışılan okul türüne göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Buna göre; anadolu liselerinde çalışanların iş doyum düzeyleri meslek liselerinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin resmi genel liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek iş doyum düzeylerinin olduğunu ifade etmiştir.

Deveci (2021), çeşitli liselerde görevli 273 öğretmenle yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeylerini çeşitli değişkenlerle beraber incelemiştir. Cinsiyete göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve hizmet süresine göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Yaşa göre, daha genç olan öğretmenlerin iş doyumunun bütün boyutlarında en düşük düzeye sahip oldukları; medeni duruma göre, evlilerin bekarlara göre daha yüksek bir iş doyum düzeyinin olduğunu belirlemiştir. Öğrenim durumuna göre; yüksek lisans mezunlarının yüksekokul mezunlarına göre dışsal doyum alt boyutunda daha yüksek bir iş doyum düzeyine sahip olduklarının ifade etmiştir. Mesleki kıdeme göre; 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin içsel doyum alt boyutunda en yüksek iş doyum düzeyine sahip olduklarını belirlemiştir.

Erkmen (2022), öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel sessizlik ilişkisini incelediği çalışmasına çeşitli tür ve kademedeki resmi ve özel okullarda görevli 237 öğretmen katılmıştır. Cinsiyet, öğrenim durumu ve görev türüne göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Yaş, medeni durum, hizmet süresi ve çalışılan okul türüne göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Yaşa göre; 21-30 yaş kategorisindeki öğretmenlerin 36-40 yaş ve 41 yaş ve üzerine göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir. Medeni duruma göre; evli

öğretmenlerin bekarlara göre toplam iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Hizmet süresine göre; 0-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip olduklarını belirlemiştir. Çalışılan okul türüne göre; toplam iş doyumu ve dışsal doyum alt boyutunda ortaokullarda çalışan öğretmenlerin liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduklarını ifade etmiştir.

Kılıç (2013), lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve iş doyumu ilişkisini incelediği çalışmasında çeşitli liselerde görevli 401 yönetici ve öğretmenden veri toplamıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve hizmet süresine göre iş doyumu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Branşa göre iş doyumu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Sözel dersleri branş öğretmenlerinin en yüksek; dil dersleri öğretmenlerinin ise en düşük iş doyum düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir.

Kubilay (2013), eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumları ve yaşam doyumlarını incelediği çalışmasına farklı okul kademelerinde görev yapan 275 okul yöneticisi katılmıştır. Yaş, öğrenim durumu ve görev türüne göre iş doyumu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Cinsiyet, medeni durum, çalışılan okul türüne göre iş doyumu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Cinsiyete göre; dışsal doyum alt boyutunda kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha yüksek bir iş doyum düzeyinin olduğunu ifade etmiştir. Medeni duruma göre; evlilerin bekarlara göre içsel doyum alt boyutunda ve toplam iş doyumunda daha yüksek bir ortalamaya sahip olduklarını belirtmiştir. Çalışılan okul türüne göre; tüm boyutlarda anadolu liselerinde çalışan yöneticilerin iş doyumu düzeyleri daha yüksektir. İçsel doyum alt boyutunda ilköretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin meslek liselerinde görev yapan yöneticilere göre daha yüksek bir iş doyumu düzeyinin olduğunu ifade etmiştir.

Tunacan (2005), lise öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörleri incelediği çalışmasında resmi liselerde çalışan 285 öğretmenden veri toplamıştır. Çalışmada; yaşa göre iş doyumu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Cinsiyet ve hizmet süresine göre iş doyumu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Cinsiyete göre; kadınların erkeklere göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduklarını ifade

etmiştir. Hizmet süresine göre; 5 yıl ve altı çalışma süresine sahip öğretmenlerin 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlerden daha yüksek bir iş doyum düzeyine sahip olduklarını belirlemiştir.

Türkoğlu (2008), genel liselerdeki örgüt kültürünün öğretmenlerin iş doyumlarına etkisini incelediği çalışmasını 366 öğretmen ve idareci ile yapmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, görev türü, mezun olunan fakülte ve kadro durumuna göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Bu çalışma, incelenen araştırmalar içinde kadro durumu ile iş doyumunu inceleyen tek çalışmadır.

Yavuzkurt (2017), öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algıları ile iş doyumunu ilişkisini incelediği araştırmasında ortaöğretimde çalışan 299 öğretmenle çalışmıştır. Çalışmada; cinsiyet, öğrenim durumu ve bransa göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Yaşa göre; 35 yaş altındaki öğretmenlerin tüm iş doyum boyutlarında en yüksek düzeye sahip olduklarını, 36-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin tüm iş doyum boyutlarında en düşük düzeye sahip olduklarını belirlemiştir. Medeni duruma göre; bekar öğretmenlerin iş doyumunun tüm boyutlarında evlilere göre daha yüksek bir iş doyum düzeylerinin olduğunu ifade etmiştir. Hizmet süresine göre; 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumunun tüm boyutlarında en yüksek düzeye sahip iken 6-10 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin en düşük iş doyum düzeyine sahip olduklarını belirlemiştir.

Yıldız (2019), yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılığa etkisini araştırdığı çalışmaya ortaöğretim kurumlarında görev yapan 401 yönetici ve öğretmen katılmıştır. Yaş, görev türü ve hizmet süresine göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Yaşa göre; 44 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş doyum düzeyleri diğer yaş kategorilerindeki öğretmenlerden daha yüksektir. Görev türüne göre; okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri öğretmen ve müdür yardımcılardan daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Hizmet süresine göre; 20 yıl ve üzerine kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdemlerdeki öğretmenlere göre daha yüksek iş doyum düzeylerinin olduğunu ifade etmiştir.

Yılmaz (2017), anadolu ve meslek liselerinde görevli 302 öğretmenle yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyum, tükenmişlik ve algılanan sosyal destek

düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Çalışmasında öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenim durumuna göre iş doyumu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Hizmet süresi ve çalışılan okul türüne göre iş doyumu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Hizmet süresine göre; 1-6 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin toplam iş doyumu düzeylerinin 13-19 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden; 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 13-19 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Çalışılan okul türüne göre; meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlere göre hem dışsal alt boyutta hem de toplam iş doyumu boyutunda daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduklarını belirlemiştir.

İncelenen çalışmalarda benzer değişkenler kullanılarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılıklar incelenmiş, farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Genel olarak farklı eğitim kademeleri incelenmekle birlikte, ortaöğretim düzeyinde yapılan araştırmalar sınırlı kalmıştır. Diğer bir ifadeye göre, ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin; görev türü, branş, mezun olunan fakülte ve kadro durumuna göre iş doyumu düzeylerini inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu belirlenmiştir.

1.2. Örgütsel Sinizm

Bu bölümde sinizm kavramı, örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin boyutları, örgütsel sinizme neden olan faktörler ve örgütsel sinizmin ortaya çıkardığı sonuçlar, örgütsel sinizmin türleri ve örgütsel sinizme ilişkin teorilere ve eğitim sektöründe yurt içinde örgütsel sinizm değişkenini inceleyen çalışmalara yer verilmiştir.

1.2.1. Sinizm Kavramının Tarihsel Gelişimi

Sinizm, temelleri ilk çağ Antik Yunan kültürü içinde yer alan eski bir kavramdır (Eaton, 2000; Özgener, Ögüt, ve Kaplan, 2008). Bir düşünce ve yaşam biçimi olarak ortaya çıkan sinizm kavramı, insan doğasına aykırı bulunan toplumsal, dini ve statükocu kural ve kurumlara bir başkaldırı, alaya alma şeklinde anlaşılmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Etimolojik olarak sinizm kelimesinin kaynağının Yunanca köpek anlamına gelen “*kyon*” kelimesinden geldiğini

savunanların (Allen, 2020) yanında kavramın Atina yakınlarındaki “*Cynosarges*” köyünden geldiği de düşünülmektedir (Dean vd., 1998). İlk olarak ortaya çıktığında sinik veya kinik topluluğu olarak adlandırılan yüksek ahlaki erdemlere sahip bireyler insanı ikircikli yapısından dolayı eleştirmişlerdir. Hatta topluma ve toplumun genel kabul görmüş kalıplarına karşı saldırgan bir tutum izlemişlerdi (Allen, 2020). Kinikler, daha geleneksel anlamda bir felsefenin belirgin ve açıkça ifade edilmiş öğretilerinden ziyade, dışa dönük davranışlarıyla, kendilerini toplum içinde nasıl ifade ettikleriyle tanınırlardı. Bu nedenle bazı araştırmacılara göre kinik okulu diye bir okul asla kurulmamıştı (Allen, 2020).

Antik Yunana medeniyetinde ortaya çıkan “sinik, sinizm” kavramları sonraki dönemde de kullanılsa da ilk anlamını muhafaza edememiştir (Dean vd., 1998, s.342). Bu dönemdeki sinikler evrensel yüksek ahlak standartlarını benimsemiş ve o noktaya ulaşmak için çabalamış, toplumu hor görüp alaya almışlardır. Başlangıçta doğal insan olma, yapmacılıktan kurtulma çabası olarak bilinen sinikler, günümüze doğru etik ve ahlaka sıkı sıkıya bağlı kalmanın faydalı olamadığını görmüşler ve bunun yerine toplumun onayladığı güç ve manipülasyon kötülüklerinden kendilerini ayırmaya çalışmışlardır (Andersson, 1996). İlk sinikler, mizahı bu dayatmalara karşı kullanan sofistike bireyler olarak görülmektedirler (Dean, vd. 1998).

Kart (2015), “kinizm toplumun alt tabakalarının hakim kültürü alaya alması; sinizm ise hakim kültürün neden olduğu toplumsal çözülmeye verilen tepki” olarak bu ayrışımı ifade etmiştir. Modern dönemde sinikler insanın doğasına aykırı durum ve davranışları alaya almaktan çok kendilerini hoşlanmadıkları durumlardan soyutlama davranışları göstermektedirler. Türkçede *sinizm* olarak kullanılan kavramın Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre anlamı; “*insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022). Tanımda adı geçen *Antisthenes* tarihte bilinen ilk sinik filozoftur. Fakat ismi sinizm konusunda diğer sinikleri gölgede bırakan filozof *Diogenes* olmuştur (Kart, 2015). Toplumun dayattığı kurallara karşı alaycı duruşlarını yansıtan bir yaşam tarzını benimsedikleri hissedilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Kalağan ve Güzeller, 2010).

1.2.3. Örgütsel Sinizmin Tanımı

Çok eski bir kavram olmasına rağmen 20.yüzyıldan itibaren Amerika'daki şirket ve politik skandallar sonrasında (James, 2005) toplumda oluşan algı üzerine yapılan çalışmalarla yeniden popüler bir kavram olan örgütsel sinizmin birçok tanımı bulunmaktadır. İlk çağdaki felsefi bir görüşü temsil eden kavramın literatüründe bambaşka bir anlam kazandığı görülmektedir. Yunanlıların bir yaşam biçimi olarak gördüğü sinizm anlayışı, akademik yazında daha çok bireye atıfta bulunmaktadır (Eaton, 2000).

Farklı alanlarda çalışılan örgütsel sinizm kavramının sosyal bilimler için standart bir tanımı bulunmamaktadır (Andersson, 1996). Özellikle Amerika'daki bilim dünyası öncülüğünde çalışılmaya başlayan kavramın bazı bilim insanları tarafından yapılan tanımlamalar şöyledir:

Abraham (2000)'a göre örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte karşı, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancından oluşan olumsuz bir tutumu olarak tanımlamıştır. Burada örgüt yöneticilerinin tavırlarının dürüstlükten, adalet duygularından ve samimiyetten uzak olarak anlaşılıp yorumlanması bu olumsuz tutumun ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Andersson (1996)'a göre örgütsel sinizm; hüsrana, umutsuzluk ve hayal kırıklığının yanı sıra bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal sözleşmeye veya kuruma karşı küçümseme ve güvensizlik ile karakterize edilen hem genel hem de özel bir tutum olarak tanımlamıştır. Çalışanlarda sinizmin oluşmasında üst yönetimin politikaları, iş yerlerinin özellikleri bu olumsuz tutumun oluşumunda etkili olmaktadır.

Andersson ve Bateman (1997)'a göre örgütsel sinizm; kuruma, bireye, ideolojiye, gruba veya geleneğe karşı güvensizlikle oluşan olumsuz duygular, hayal kırıklığı ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen hem genel hem de özel bir tutum olarak tanımlamışlardır.

Dean vd.(1998) göre örgütsel sinizm; bir nesne veya duruma karşı belirli inanç, duygu ve davranış eğilimlerini içeren olumsuz bir tutum eğilimi olarak tanımlamışlardır. Bu olumsuz tutumun kişiden kaynaklı bir özellik değil örgüt içinde yaşantılar sonucu oluşan bir durum olduğunu ortaya koymuşlardır. Dean vd. (1998) örgütün dürüst olmadığına dair inançlar (bilişsel), örgüte karşı yaşanan olumsuz yaşantılar sonucu oluşan olumsuz duygular (duyuşsal), olumsuz inanç ve duyguların

neden olduğu örgüte karşı küçümseyici ve alaycı davranışta (davranışsal) bulunma olarak örgütsel sinizmi üç boyutta açıklamışlardır.

Mirvis ve Kanter (1989)'e göre örgütsel sinizm; çalışanların iş yerindeki arkadaşları ve örgüt yönetimine güvene dayalı olarak kurdukları ilişkilerin kendilerine göre hayal kırıklıkları ile oluşan örgüte yönelik olumsuz bir tutumdur. Bu tanım, modern toplumlardaki kurumların insanların beklentilerini karşılayamaması sonucu oluşmuştur. Benzer bir şekilde örgütsel sinizmin çalışanların örgüt içindeki yaşantıları sonucu oluştuğunu savunan araştırmacılar da vardır (Wilkerson, 2002'den aktaran: Wilkerson, Evans, ve Davis, 2008)

Örgütsel sinizm çalışmalarında çoğunlukla ana kaynak olarak kullanılan bu araştırmacıların haricinde örgütsel sinizmin; eş zamanlı coşku / hayal kırıklığı / umut / umutsuzluk gibi hissedilen çelişkilerden kaynaklanan bir tutum olduğu tanımı yapan araştırmacılar da vardır (Meyerson, 1990). Verilen tanımlamalarda ortak nokta “örgütsel sinizm”in örgüt içindeki yaşantılar sonucu oluşan olumsuz bir tutum olmasıdır (Dağyar ve Kasalak, 2018). Sinik bireyler örgütün hedefleri ve hedeflere ulaşma konusunda inançsızdırlar ve bu durum örgüt içindeki çalışma ortamını ve örgüt verimliliğini sabote etmektedir. Örgütteki sinik bireyler mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanabilmektedirler (Dean vd., 1998). Gelecek hakkında karamsar olma, alaycı bakışlar veya manalı gülüşler (Abraham, 2000) örgüt içindeki sinik bireyleri ortaya çıkaran özellikleridir. Örgütlerde sinik tutumların doğuştan gelen bir özellik olmadığı için engellenebilmesi de pekâlâ mümkündür (Candan, 2016). Alınacak önlemler sinizmin örgüt içinde en aza indirilmesini sağlayacağı (Kutanis Özen ve Çetinel, 2010) gibi bu anlamda örgütün hedeflerine ulaşmasında faydalı olabilir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin örgüt içinde sinizme neden olabilecek durumları belirleyerek önlem alması olmazsa olmazlardandır (Eaton, 2000).

Örgütsel sinizm tanımlarında çalışanların yönetim politikalarına yönelik tutarsızlık, gerçeklikten yoksunluk yorumları iş görenleri memnun etmemekte ve iş ortamında kendini ayrı hissetmesine neden olabilmektedir (Sokal , Trudel ve Babb, 2020). Örgütün, yöneticilerin menfaati doğrultusunda diğer çalışanların emekleri heba edilerek yönetildiği algısı bireysel değerler ile örgütsel değerlerin çatışması sonucunu ortaya çıkarabilmektedir. Bu şekilde örgütün bütünlükten uzak olduğu inancın sinik bireylerin örgütte gönüllü eylemlerde bulunma, örgütü sahiplenme ve örgüt için yararlı

olabilecek davranışlarda bulunma ihtimalini ortadan kaldırmaktadır (Abraham, 2000). Sinik bireyler örgüt içinde diğer çalışma arkadaşlarını da samimiyetten uzak ve yapmacık olarak algılamaları; çıkarları doğrultusunda her şeyi yapabileceklerine inanmaları örgütün iş verimliliğini de olumsuz etkileyebilmektedir.

Örgütsel sinizm kavramı hemen hemen bütün örgütlerin karşılaşılabileceği bir durumdur (James, 2005). Örgütlerde sinik tutumlar kimi zaman yöneticiler tarafından hissedilirken kimi zaman hissedilemez (Abraham, 2000). Çalışan örgüt için önemli olabilecek çözüm önerileri veya farklı yöntemleri dile getirmek istemeyebilir (Dean vd., 1998). Çalışan bu şekilde örgüt içindeki yönetim anlayışını kendince protesto edebilmektedir. Bu da örgütün verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Örgütlerin hedeflere ulaşması konusunda özellikle yöneticilerin sinizme neden olan etkenleri fark etmeleri gerekecektir.

Türkiye’de 2000’li yıllarda örgütsel sinizm kavramı araştırılmaya başlanmıştır. Başlangıçtaki çalışmalar daha çok ölçek geliştirme veya uyarlama çalışmalarını içerirken zamanla kuramsal çerçeve boyutunda örgütsel sinizm ele alınmaya başlanmıştır. Yönetim biliminde farklı değişkenlerle beraber incelenmeye başlanan örgütsel sinizm kavramı ile ilgili yapılan çalışmaların nicelik olarak arttığı gözlenmiştir (Kart, 2015).

1.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm konusunda literatüre en önemli katkıyı Andersson (1996) ve Dean vd. (1998) yapmıştır. Andersson (1996) örgütsel sinizm genel ve özel bir tutum olarak tanımlamış; örgüte karşı hor görme ve güvensizlik olarak nitelemiştir. Dean vd. (1998) örgüte karşı olumsuz bir tutum olarak tanımlamasını yapmıştır (Stanley, 1998). Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizmi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutlu bir tutum kavramı olarak tanımlamışlardır. Tutumlar, bireylerin yaşantıları sonucu bir olay veya duruma karşı oluşturdukları karmaşık bir süreçtir (Çöllü ve Öztürk, 2006). Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı bireyde hâkim olmasıdır. Duyuşsal boyutta güvensizlik temelli örgüte karşı beslenen tiksinti ve nefret duygularının çalışanda oluşmasıdır. Davranışsal boyutunda ise çalışanda alaycı mizah ve yapılan işlerde olumsuz eleştirilerde bulunma gibi davranışların görüldüğü ifade edilmektedir (Dean vd., 1998).

1.2.4.1. Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutu

Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancına dayanan örgütsel sinizmin ilk boyuttur (Görmen, 2017; Kutanis Özen ve Çetinel, 2010). Dean vd. (1998) göre; bu boyuttan bireyler örgütlerinin adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi erdemlere sahip olmadığına inanmaktadırlar. Sinikler örgütlerde adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi erdemlerin amaca yönelik feda edildiklerine ve bunun zamanla örgütte bir kural haline geldiğine inanırlar. Örgüt içindeki işleyişin kişisel çıkarlar doğrultusunda ilerlediğine, insanların davranışlarının tutarsız ve samimi olmadıklarına inanırlar. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin verdikleri kararları bu temel üzere kabul etmedikleri gibi örgüte alaycı bakış açıları ve karamsarlık halini sürdürürler. Örgüt içindeki ilişkiler çıkar temelli olduğu için samimiyet, içtenlik, doğruluk ve dürüstlük erdemleri göz ardı edilebilecektir. Böylece çalışanlar; örgüt içinde çok rahat bir şekilde yalan konuşabilmekte, hileli davranışlar sergileyebilmekte örgüt faaliyetlerine karşı sabotajlar gerçekleştirebilmektedirler (Candan, 2016).

1.2.4.2. Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutu

Bir tutum olarak kavramlaştırılan örgütsel sinizmde, bu tutumların oluşmasında duyguların büyük etkisi vardır. Bireyin bir nesneye karşı beslediği duygular o nesneye karşı tutumlarının oluşmasını sağlamaktadır. Dean vd. (1998)'ın örgütsel sinizmde ikinci boyut olarak belirlediği duygusal boyut örgüte yönelik olumsuz duygular ve düşüncelerle beslenir. Örgütsel sinizmin duygusal boyutunda bireyin yaşadığı duygu çatışmaları: hor görme, sıkıntı, öfke, iş yerinde korku terörü, utanç, aşağılama, iğrenme, ürkme, ilgi, heyecan gibi karmaşık duygulardır. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu bu olumsuz duyguların birkaçını içerir. Sinik bireyler örgütlerini düşündüklerinde sıkılma, iğrenme ve utanç gibi duyguları hissederler. Bu duygularla beraber içten içe örgütlerinde bulundukları konum veya durum ile alakalı alaycı duygularla bundan zevk de alabilmektedirler (Abraham, 2000). Bu nedenle, örgütlerdeki siniklerin yalnızca örgütleriyle ilgili belirli inançlara sahip olmadıkları, aynı zamanda ilgili bir dizi duyguyu deneyimledikleri de anlaşılmaktadır (Dean vd., 1998). Bu boyutta; “saygısızlık, karşısındakini küçümseme, öfke, kızgınlık, sıkıntı

duymak, utanç hissetmek, nefret etmek, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığına uğrama ve güvensizlik” duyguları görülebilmektedir (Kasalak, 2009).

1.2.4.3. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutu

Bireyde örgüte yönelik olumsuz ve aşağılayıcı tavırları ifade etmektedir. Sinik tutumlara sahip olanlar için en belirgin davranışsal eğilim, örgüte yönelik güçlü eleştirilerin ifadesidir. Örgüt politikalarından memnun olmayan; dürüst, adil ve ahlaki idari eksiklik hisseden çalışanlar genellikle alaycı mizah yoluyla etraflarına mesaj verirler. Örgütün gelecek planlamasında en ufak bir eksikliği bile dikkate alır, karamsar tavırlarını etraflarına belli etmeye çalışırlar. Direkt olarak örgüt içinde karamsar tavırlarla çalışan tutumunu ifade edebileceği gibi gizli bir şekilde de sinik tutumlarını ifade edebilmektedirler. Bu davranışlarını bilinçli bakışlar, alaycı gülümsemeler ve karamsar ifadelerle gizli bir şekilde belli edebilirler (Dean vd., 1998; Brandes, 1997’den aktaran: Kasalak, 2009).

1.2.5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizm kavramının kuramsal temellerini; “*beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı*” oluşturmaktadır.

1.2.5.1. Beklenti Kuramı

Bireyin işi için harcadığı efor, sonucunda alacağı ödülün ona göre çekiciliğine bağlıdır. İş doyumunda olduğu gibi örgütsel sinizm kavramında da Victor Vroom’un 1964’te geliştirdiği bu kuram bireyin işle ilgili motivasyonunun beklenti temelinde şekilleneceğini ifade etmektedir. Çalışanların içinde bulundukları örgüt iklimi ve örgüt kültürü onların işe ve örgüte dönük performanslarını etkilemektedir (Boswell, Colvin, ve Darnold, 2008).

1.2.5.2. Atfetme Kuramı

İlk olarak Fritz Heider’in 1958 yılında bireylerin davranışları anlamaya yönelik çalışmaları sonucu ortaya koyduğu “yükleme kuramı” ile psikoloji literatürüne yeni bir kuramsal alan açılmıştır (Koçak, 1999). Burada insanlar başkalarının davranışlarını

gözlemleyerek bu davranışların nedenlerini anlamaya çalışmaktadır. Bireyin davranışa anlam yüklemesinde kendi kişilik özellikleri ile ortam koşullarının etkili olduğu savunulmaktadır. Bu bağlamda insan davranışlarının temelinde bireysel ve çevresel faktörler etkili olmaktadır (Heider, 1958'den aktaran: Koçak 1999). Birey çevresini daha iyi anlamak ve çevresini kontrol edebilmek için bu kurama göre genellemeler oluşturma eğilimindedir (Heider, 1958'den aktaran: Köse, 2018)

1.2.5.3. Tutum Kuramı

Bir tutum olarak nitelendirilen örgütsel sinizm kavramının kavramsal çerçevesi tutum kuramı ile oluşturulmaktadır (James, 2005). Bireyler dolaylı ya da doğrudan yaşantı tecrübeleri sonucu kişi ya da örgütlere karşı oluşturdukları savunma mekanizmaları tutumlardır. Bu doğrultuda birçok araştırmacı örgütsel sinizmi olumsuz bir tutum olarak tanımlamaktadır (Andersson ve Bateman, 1997; Dean, vd.,1998; Mirvis ve Kanter, 1989). Dean vd. (1998) örgütsel sinizmi üç boyutta bir tutum olarak ifade etmişlerdir (Kalağan, 2009). Bunlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyuttur. Bilişsel boyut, bireyin kişi veya örgüte karşı zihninde oluşturduğu şemalardır. Duyuşsal boyut, bireyin zihnindeki şemaların (yaşantılar) oluşturduğu olumlu veya olumsuz duygu tepsini ifade eder. Davranışsal boyut ise, bireyin olumsuz tutum oluşturduğu kişi veya örgüte karşı edimsel (davranışsal) tepkileridir.

1.2.5.4. Sosyal Değişim Kuramı

Temelleri 1964 yılında Blau'nun bireyin sosyalleşmesi sonucu örgütlerde olumsuz davranışları engelleyeceği teorisinde atılmıştır. Hayatını idame etmek için insanın insana olan ihtiyacını üzerinde temellenmiş bu kuramda sosyal ilişkiler çok önemlidir. Birey sosyal ilişkilerini düzelterek, bulunduğu ortamda diğer bireylerle sosyalleşerek onaylanma, kabul görme ve takdir edilme gibi ödüllere ulaşmak istemektedir. Bireylerin örgüt ortamında adaletli bir yönetim algısı, kaliteli sosyal ilişkiler geliştirmesi onları sinik tutumlardan uzaklaştıracaktır (Kalağan, 2009).

Sosyal değişim kuramında bireyin karşılıklılık ilkesi gereği ödül-maliyet ilişkisinde ödülün ön plana çıkması bireyi olumlu davranışlarını motive etmeye devam edecektir (James, 2005). Sosyal ilişkilerde bireyin oluşturduğu sosyal bağlar sonucu örgüt içinde gelecekteki tutum ve davranışları etkilenecektir (Eaton, 2000).

1.2.5.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Bireyin iş yerindeki deneyimleri sonucunda oluşturduğu duyguların etkisinde kaldığını savunan kuramdır. Bireyde duygu oluşumu iki gruba ayrılır. İlki; uzun yıllar süren yaşantı ve alışkanlıkların ortaya çıkardığı ve değişmesi zor olan duygular. İkincisi ise; daha kısa süreli ve yaşanılan duruma göre değişebilen duygulardır. Burada bireyin örgüt içindeki tepkilerinin içinde yaşadığı duyguların bir sonucu olduğu savunulmaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996'dan aktaran: Büyükgöze ve Özdemir, 2017) Örgüt içinde bireyin verdiği tepkiler, bireyin örgütsel sinizm ve iş doyumu algıları duyguların bir sonucu olduğu savunulmaktadır (Özdevecioğlu, 2004).

1.2.5.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olan etmenlerden ziyade bireyin vermiş olduğu tepkilere yani sonuca odaklanan bir örgütsel sinizm kuramıdır. Bireyin ortaya koyduğu tepkilerin yorumlanmasıyla örgütsel sinizmi ortaya çıkaran nedenler açıklanmaya çalışılır (Eaton, 2000). Bireyde örgüt ile ilgili oluşan olumsuz duygu ve düşüncelere neden olan faktörlerin gelecekteki tepkilerini azaltarak bireyin örgüte karşı olumsuz tutum oluşturması engellenebilmektedir. Örnek vermek gerekirse; ekonomik nedenlerle işten çıkartılan bir kişi bu yöneticilerinin keyfi bir kararı olarak algılayacak örgüte karşı olumsuz tutum oluşturacaktır. Ancak, ekonomik şartlardan dolayı örgütün işten çıkarma dışında bir alternatifinin olmadığı işgörene kabul ettirilirse bu sefer örgütü ve yöneticilerini daha az suçlayacaktır. Bu şekilde sosyal güdülenme kuramında, örgütte gelecekte yaşanabilecek benzer olayları önceden kontrol altına alabilmek amacıyla sonuçların nedenselliği ön plana çıkarılmıştır (Eaton, 2000; Kalağan, 2009).

1.2.6. Örgütlerde Sinizme Neden Olan Etmenler

Çalışan insanların zamanlarının büyük bir kısmı örgütlerinde geçer. Bu nedenle örgüt içinde meydana gelen duygu, davranış ve bilişsel deneyimler iş verimliliğini etkilemektedir. Örgüt içinde çalışanlar arasında iletişim çatışmaları, çalışanlar arasında rekabet, çalışandan kurum beklentilerinin yüksek olması ve yönetimdeki adaletsizlik algıları işgörende stres ve huzursuzluk hissine neden olmaktadır (Cemaloğlu, 2007). Bu durum çalışanda örgüte karşı olumsuz tutumların ortaya

çıkmasına neden olabilmektedir. Örgütte geçirilen yaşantı gibi bireyin karakteristik özelliği de sinizme neden olabilmektedir. Burada yöneticilerin sinik davranış gösteren bireyleri belirleyerek nedenlerini irdelemeleri önem kazanmaktadır (James, 2005).

Örgütlerin değişen şartlara kendini adapte etme çabalarında, bu değişimin örgüt yönetimi tarafından yürütülememesi, başarısız olunması ve bu başarısız değişim çabalarının sürdürülmesi bireyde örgüt yönetimine karşı alaycı tavırların ortaya çıkmasında neden olabilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Naus, Iterson, ve Roe, (2007) sinizmin oluşmasına etki eden durumları belirlemek istemişlerdir. Çalışmalarında; işgörenlerin kişisel değerleri ile örgütün değerlerine ilişkin algıları arasındaki uyumsuzluğun fazla olması ve kurum içinde özerklik algılarının düşük olması bireylerde yüksek sinizm yaşanmasına neden olduğunu belirlemişlerdir.

Andersson (1997) çalışmasında işyerlerinde sinizmi ortaya çıkarabilecek faktörleri üç kategoriye ayırmıştır. Bunlar; (a) *iş ortamı özellikleri*, (b) *örgütsel özellikler* ve (c) *iş ve rol özellikleridir*. *İş ortamı özellikleri* olarak; yüksek yönetici maaşları, ani gelişen işten çıkarmalar, örgütlerin aşısı kar etmeleri algısının toplumda ve çalışanlarda oluşturduğu adaletsiz gelir dağılımı hissi ve kurumların sosyal sorumluluk anlamında yetersiz veya art niyetli davranışlarıdır. *Örgütsel özellikler*; çalışanlar arasında yetersiz iletişim, kişiler arası seviyesiz muamele, yönetsel yetersizlikler, örgüt özelliklerini karşılamayan beklentilerdir. *İş ve rol özellikleri* ise; yöneticilerin beklentileri ile çalışanların rollerinin uyuşmaması sonucu oluşan aşırı iş yükü, rol çatışması ve rol belirsizliğidir. Bütün bu unsurlar çalışanlarda örgüte karşı sinizmi oluşturabilmektedir.

1.2.7. Örgütlerde Sinizmin Ortaya Çıkardığı Sonuçlar

Örgütler için genel tanımlamalarda olduğu gibi olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizmin yapılan bazı çalışmalar ışığında ortaya konulmuş sonuçları vardır. Andersson ve Bateman (1997)'nin yaptıkları çalışmalarda çeşitli hipotezleri denemişlerdir. Bu çalışma sonunda; örgütlerdeki zayıf iş performansının işgörenlerde işten ayrılma niyetlerinin artmasına, çalışanların yöneticileri kötöleme tepkilerini vermelerine neden olduğunu belirlemişlerdir. Bununla beraber aynı çalışmada; yüksek yönetici maaşlarının yanında düşük örgütsel performansın ve örgütlerde gelişen ani işten çıkarma davranışlarının örgütsel sinizmi arttırdığını ifade etmişlerdir. Bu

olumsuzlukların yanında örgütsel sinizm tutumları yüksek bireylerde “etik olmayan davranış” taleplerine uyulmama eğiliminin artmasının olumlu bir sonuç olduğunu söylemişlerdir.

Örgüt içinde sinizm algılarını örtük bir yabancılaşma ve umutsuzluk duygularıyla liderleri ve örgütleri yıpratabilmektedir (Andersson, 1996). Örgütlerde sinizmin olumsuz etkileri konusunda yapılan çalışmalarda; örgütsel değişim konusunda bireylerin işbirliği yapmamalarına, çalışanlarda moral bozukluklarına, örgüt verimliliğinin düşüklüğüne (Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir, ve Çelik, 2016), iş doyumsuzluğuna (Abraham, 2000), çalışanlarda benlik saygısına ve yine çalışanlarda kardiyovasküler hastalıklara neden olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Eaton, 2000). Sinik duygular ve bu duygular sonucu oluşan olumsuz tutumlar besleyen çalışanlarda; işlerine, çalışma arkadaşlarına, aldıkları ücretlere ve iş yerindeki terfi sistemine karşı memnuniyetsiz davranışlar gösterebilmektedirler. Bu durum çalışanların işlerinden ayrılmaları düşüncesini güçlendirmektedir (Abraham, 2000).

1.2.8. Örgütsel Sinizm ile İş Doyumu İlişkisi

Belirli bir amaç için oluşturulan örgütlerin devamlılığı açısından örgüt içindeki bireylerin önem arz ettiği daha önceki başlıklarda belirtilmişti. Örgüt verimliliği için önemli olan “iş doyumsuzluğu” ve “örgütsel sinizm” kavramlarının birbiriyle benzer olmalarına rağmen farklı yanları vardır. Çalışanların memnuniyet düzeyinin düşük olması iş doyumsuzluğuna; yüksek olması da iş doyumunun artmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda iş doyum ve örgütsel sinizm kavramları birbirine sıkı sıkıya bağlı ve birbirinin yordayıcısı kavramlardır (Chiaburu, Peng, Oh, Banks, ve Lomeli, 2013). Genel bir tutumu ifade eden iş doyumundan farklı olarak örgütsel sinizm hem genelleştirilmiş hem de hüsrana ve umutsuzluk içeren özel bir tutum olarak algılanmaktadır. Sinizm ve iş tatminsizliği, bir hayal kırıklığı unsurunu paylaşıyor da; sinizm, umutsuzluk, hayal kırıklığı ve çeşitli kişi veya nesnelere karşı küçümseme ve güvensizlik içermekte kapsam olarak daha geniş bir kavramı ifade etmektedir. Böylece, sinizm ileriye ve dışa dönükken, iş tatmini geriye dönük ve kendine odaklıdır (Andersson, 1996).

Örgütlerde sinik bireylerin varlığı iş tatminsizliklerine neden olabilmektedir. Bu durum, çalışanın hayat kalitesini de etkilemekte, örgüt için yıkıcı bir etkinin

yanında birey, ailesi ve çevresi için rahatsız edici sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Eaton, 2000). Çalışanlarda sinizm ile meydana gelen iş memnuniyetsizliği örgütsel bağlılığı azaltmakta; örgüt için verimliliğin düşmesinin yanında çalışanların işlerini terketme gibi sonuçları da ortaya çıkarabilmektedir (Abraham, 2000).

1.3. Yurt İçinde Eğitim Sektöründe Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Balay, Kaya, ve Ali (2013), örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisini inceledikleri çalışmalarında liselerde görev yapan 320 öğretmenden veri toplamışlardır. Cinsiyete göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Hizmet süresine göre; 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük örgütsel sinizm düzeyine sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Duman, Sak, ve Sak (2020), öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel sinizm düzeylerini inceledikleri çalışmalarına farklı tür ve kademedeki resmi ve özel okullarda görevli 313 öğretmen katılmıştır. Öğrenim durumuna göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Cinsiyet, yaş, branş, hizmet süresi ve kadro durumuna göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemişlerdir. Cinsiyete göre; kadınların örgütsel sinizm ortalamaları erkeklerden daha yüksektir. Yaşa göre; 24 yaş ve altı öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri 30-34 ile 35 yaş üstü öğretmenlere göre daha yüksektir. Branşa göre; lise coğrafya öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri sınıf öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Hizmet süresine göre; 4 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenler 5-9 yıl ve 10 yıl üzeri öğretmenlerden daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Kadro durumuna göre; ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerden daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Görgülü Güvenir (2023), okul müdürlerinin yönetsel iletişim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini incelediği çalışmasında anadolu lisesinde görev yapan 306 öğretmenden veri almıştır. Çalışmasında yaş, medeni durum ve hizmet süresine göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Cinsiyet, öğrenim durumu ve branşa göre örgütsel

sinizmin puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Cinsiyete göre; örgütsel sinizm tüm boyutlarında kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeye sahip olduklarını ifade etmiştir. Öğrenim durumuna göre; lisans düzeyi öğretmenlerin tüm boyutlarda yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek bir örgütsel sinizm düzeyine sahip olduklarını belirlemiştir. Branşa göre; bilişsel sinizm alt boyutunda sosyal bilimler öğretmenlerinin fen bilimleri öğretmenlerine göre daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir.

İpek ve Erdem (2021), lise öğretmenlerinin duygusal zeka ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarına farklı türdeki liselerde görev yapan 293 öğretmen katılmıştır. Medeni duruma göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Cinsiyet, yaş, branş ve hizmet süresine göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemişlerdir. Cinsiyete göre; bilişsel alt boyutta kadınların örgütsel sinizm düzeyleri erkeklerden daha yüksektir. Yaşa göre; 22-27 yaş kategorisindeki öğretmenlerin diğer bütün yaş kategorisindeki öğretmenlere göre tüm boyutlarda örgütsel sinizmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Branşa göre; davranışsal sinizm alt boyutunda sosyal bilimler öğretmenlerinin fen bilimleri öğretmenlerine göre daha yüksek bir örgütsel sinizm düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Hizmet süresine göre; genel örgütsel sinizm ve duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm alt boyutlarında 1-3 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerin 4-7 ve 7 yıl ve üzeri öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Kahveci (2015), okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri incelediği doktora çalışmasında çeşitli tür ve kademedeki okullarda görevli 2219 öğretmenden veri toplamıştır. Cinsiyete göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Yaş, medeni durum, branş ve hizmet süresine göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Yaşa göre; duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutlarında 21-30 yaş kategorisindeki öğretmenlerin diğer kategorilerdeki öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir. Medeni duruma göre; genel örgütsel sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutunda bekar öğretmenlerin düzeyleri evli

öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Branşa göre; meslek dersleri öğretmenlerinin duyuşsal sinizm alt boyutunda dil grubu öğretmenlerinden daha yüksek bir düzeye sahip olduklarını belirlemiştir. Hizmet süresine göre; genel örgütsel sinizm boyutu ile duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutunda 1-5 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin kıdemi daha fazla olan öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir.

Kalağan ve Güzeller (2010), öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini inceledikleri çalışmalarına farklı okul kademelerinde çalışan 330 öğretmen katılmıştır. Çalışmalarında; cinsiyet, yaş ve medeni duruma göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Öğrenim durumu, branş ve hizmet süresine göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Öğrenim durumuna göre; lisanüstü mezunlarının ön lisans mezunlarına göre daha yüksek örgütsel sinizm düzeylerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Branşa göre; fen dersleri öğretmenlerinin sosyal dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Hizmet süresine göre; 6-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin 16-20 yıl ile 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek örgütsel sinizm düzeylerinin olduğu belirlemiştir.

Şener (2021), öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını çeşitli değişkenlere göre incelediği meta-analiz çalışmasında 2009 ile 2020 arasında konu ile ilgili çalışılan tezleri incelemiştir. Cinsiyete göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Hizmet süresine göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Buna göre; 10 yıldan az kıdemi olan öğretmenlerin 10 yıldan fazla kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir. Buradan öğretmenlerin kıdemlerinin artmasıyla beraber örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı sonucuna varmaktadır.

Yıldırım (2015), lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında çeşitli liselerde çalışan 360 öğretmenden veri toplamıştır. Çalışmasında; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, hizmet süresi ve çalışılan okul türüne göre örgütsel sinizm puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir.

İncelenen çalışmalarda benzer değişkenlerle örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Ortaöğretim kurumlarında yapılan çalışmalarda öğretmenlerin branş, görev türü, çalışılan okul türü, mezun olunan fakülte ve kadro durumunu inceleyen çalışmaların sınırlı sayıda olduğu belirlenmiştir.



2. YÖNTEM

2.1. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, çalışma grubu, araştırmada kullanılan yöntem, veri toplama araçları ve teknikleri, verilerin analiz edilme süreci ve bu süreçte kullanılan istatistiksel yöntemler hakkında bilgilendirme yapılmıştır.

2.1.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma nicel araştırma yöntemine dayalı olarak tasarlanmıştır. Araştırma tarama modelindedir. Tarama modeli ile yürütülen çalışmalarda değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, ve Demirel, 2020). Bu araştırma ortaöğretim (lise) kurumlarındaki öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla tarama modelinde yapılandırılmıştır.

2.1.2. Evren- Örneklem

Çalışmanın evrenini 2021-2022 öğretim yılında Trabzon ilinde ve ilçelerindeki 112 resmi ortaöğretim kurumunda görevli 1358 öğretmen ve 350 okul yöneticisi olmak üzere toplamda 1708 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerden bilgi almak amacıyla kullanılacak anket formu için Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Ek 1'de verilen gerekli izinler alınmıştır. Çalışma evreninden uygun örneklem yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Bu yöntemle araştırmanın evrenini oluşturan bireylere ulaşımın kolay olması amaçlanmıştır; çalışmaya gönüllü bireyler dahil edilmiştir (Büyüköztürk, ve ark., 2020).

Araştırmada örneklem grubunda en az kaç veriye ulaşmanın yeterli olacağını belirlemek için sürekli değişkenli araştırmalarda kullanılan formüle bakılmıştır (Büyüköztürk, ve ark., 2020:98);

t : Güven düzeyine karşılık gelen değer (1,96) (0,05 güven aralığına denk gelen değer)

S : Standart sapma (0,50)

d : Sapma miktarı (0,05)

N : Evrenin büyüklüğü (1708)

n_0 : Belirlenmesi gereken örneklem büyüklüğü

$n_0 = \left[\frac{t \times S}{d} \right]^2$ formülde verilen değerler yerlerine yazıldığında

$$n_0 = \left[\frac{1,96 \times 0,5}{0,05} \right]^2 = 384,16$$

$$N = \left[n_0 / (1 + (n_0 / N)) \right]$$
 düzenlediği formülde n_0 ve N değerlerini yazıldığında;

$$N = \left[384,16 / (1 + (384,16 / 1708)) \right] = 314$$
 ulaşılması gereken en düşük veri sayısı elde edilir.

Örneklemenin genişliğini belirlemek için %95 güven aralığında 0,05 hata sapmasına göre evrendeki 314 öğretmene ulaşmanın yeterli olacağı belirlenmiştir (Büyüköztürk ve ark., 2020:101) Araştırmanın genellenebilirliği için önemli görülen değerin en az 314 olması gerekmektedir. Çalışmaya 366 öğretmen ve idareci gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmadaki katılımcı sayısının evreni temsil edebilecek güçte olduğu söylenebilir.

2.1.2.1. Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklemini Trabzon ili merkez ve ilçelerinde ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmen ve okul idarecileri oluşmaktadır. Bu bölümde çalışma grubuna ait; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, görev, branş, öğretmenlikte hizmet süresi, çalışılan okul türü, mezun olunan okul ve kadro durumları açısından incelenmiştir. Katılımcıların cinsiyete göre dağılım bilgilerine Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans (<i>f</i>)	Yüzde %
Kadın	150	41
Erkek	216	59
Toplam	366	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde %41'nin kadın, %59'nun erkek olduğu görülmektedir. Tablo 3'te görüldüğü üzere katılımcıların yarısından fazlası erkektir. Katılımcıların yaşa göre dağılımları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımları

Yaş	Frekans (f)	Yüzde %
26-30	41	9,8
31-35	96	26,2
36-40	60	16,4
41-45	72	19,7
46 ve Üzeri	97	26,5
Toplam	366	100

Yaşa göre öğretmenlerin; 26-30 yaş aralığında 41 (%11,2), 31-35 yaş aralığında 96 (%26,2), 36-40 yaş aralığında 60 (%16,4), 41-45 yaş aralığında 72 (%19,7), 46 yaş ve üzeri yaş aralığında 97 (%26,5) öğretmenden oluştuğu görülmüştür. Katılımcıların büyük bir kısmını 31-35 yaş kategorisi ile 46 yaş ve üzeri yaş kategorisi oluşturmaktadır. 26-30 yaş kategorisindeki öğretmenler diğer gruplara göre en az veri alınan yaş kategorisidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde %
Evli	277	75,7
Bekar	89	24,3
Toplam	366	100

Medeni durumlarına göre öğretmenlerin; 277 evli (%75,7), 89 bekar (%24,3) olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı evli öğretmenlerden oluşmaktayken bekar öğretmenlerin oranı daha düşük kalmıştır. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre dağılımları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	Frekans (f)	Yüzde %
Lisans	271	74
Yüksek Lisans	95	26
Toplam	366	100

Öğrenim durumlarına göre; 271 öğretmenin lisans (%74), 95 öğretmenin yüksek lisans (%25,7) mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunu lisans mezunu öğretmenler oluşturmaktadır, yüksek lisans mezunu

öğretmenler oransal olarak düşük düzeydedir. Katılımcıları görev türüne göre dağılımları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Görev Türüne Göre Dağılımı

Görev Türü	Frekans (f)	Yüzde %
Öğretmen	301	82,2
Müdür Yardımcısı	53	14,5
Müdür	12	3,3
Toplam	366	100

Görev türüne göre çalışma grubunu; 301 öğretmen (%82,2), 53 müdür yardımcısı (%14,5), 12 müdür (%3,3) oluşmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı öğretmen olarak görev yapmaktadır. Müdür yardımcısı olarak görev yapanlar ile okul müdürü olarak görev yapanların sayısı çok azdır. Öğretmenlerin branşa göre dağılımları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Branşa Göre Dağılımı

Branş	Frekans (f)	Yüzde %
Rehber Öğretmen	12	3,3
Matematik ve Fen Bilimleri Dersleri	87	23,8
Edebiyat ve Sosyal Bilimler Dersleri	123	33,6
İHL Meslek Dersleri	42	11,5
Güzel Sanatlar ve Spor Dersleri	46	12,5
Mesleki Teknik Uygulama Dersleri	27	7,4
Yabancı Dil Dersleri	29	7,9
Toplam	366	100

Branşa göre; 12 Rehber öğretmen (%3,3), 87 matematik ve fen bilimleri dersleri öğretmeni (%23,8), 123 edebiyat ve sosyal bilimler dersi öğretmeni (%33,6), 42 İHL meslek dersleri öğretmeni (%11,5), 46 güzel sanatlar ve spor dersleri öğretmeni (%12,5), 27 meslek liseleri uygulama dersleri öğretmeni (%7,4), 29 yabancı dil dersleri öğretmeninden (%7,9) oluştuğu belirlenmiştir. Katılımcılar içinde en çok veri alınan grup edebiyat ve sosyal bilimler dersleri öğretmenleriyken; en az veri rehber öğretmenlerden alınmıştır. Öğretmenlik hizmet sürelerine göre dağılımları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Frekans (f)	Yüzde %
2-5 Yıl	35	9,6
6-10 Yıl	125	34,2
11-15 Yıl	50	13,7
16-20 Yıl	42	11,5
21-25 Yıl	54	14,8
26 Yıl ve Üzeri	60	16,4
Toplam	366	100

Öğretmenlik hizmet sürelerine göre; 2-5 yıl arası süresi 35 öğretmen (%9,6), 6-10 yıl arası 125 öğretmen (%34,2), 11-15 yıl arası 50 öğretmen (13,7), 16-20 yıl arası 42 öğretmen (%11,5), 21-25 yıl arası 54 öğretmen (%14,8), 26 yıl ve üzerinde 60 öğretmen (%16,4) olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunu 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler oluştururken en az katılımcı 2-5 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerdir. Katılımcıları çalışılan okul türüne göre dağılımları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Çalışılan Okul Türüne Göre Dağılımı

Okul Türü	Frekans (f)	Yüzde %
Anadolu Lisesi	97	26,5
İmam Hatip Lisesi	101	27,6
Çok Programlı Lise	49	13,4
Mesleki ve Teknik Lise	87	23,8
Proje Lisesi	25	6,8
Güzel Sanatlar / Spor Lisesi	7	1,9
Toplam	366	100

Çalışılan okul türüne göre; 97 öğretmen Anadolu liselerinde (%26,5), 101 öğretmenin Anadolu imam hatip liselerinde (%27,6), 49 öğretmen çok programlı Anadolu liselerinde (%13,4), 87 öğretmen mesleki ve teknik Anadolu liselerinde (%23,8), 25 öğretmen proje liselerinde (%6,8), 7 öğretmen güzel sanatlar ve spor liselerinde (%1,9) görev yaptıkları anlaşılmaktadır. Katılımcılardan en çok veri alınan okul türü Anadolu imam hatip liselerinde çalışanlar iken; en az veri güzel sanatlar ve spor liselerinde çalışan öğretmenlerden alınmıştır. Öğretmenlerin mezun olunan fakülteye göre dağılımları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Mezun Olunan Fakülteye Göre Dağılımı

Mezun Olunan Fakülte	Frekans (f)	Yüzde %
Eğitim Fakültesi	188	51,4
Fen-Edebiyat Fakültesi	122	33,3
İlahiyat Fakültesi	33	9
Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi	23	6,3
Toplam	366	100

Mezun olunan fakülteye göre; 188 öğretmenin eğitim fakültesi (%51,4), 122 öğretmenin fen-edebiyat fakültesi (%33,3), 33 öğretmenin ilahiyat fakültesi (%9), 23 öğretmenin mesleki ve teknik eğitim fakültesi (%6,3) mezun olduğu görülmektedir. Katılımcılardan en fazla veri alınan eğitim fakültesi mezunları iken; en az veri alınan mesleki ve teknik eğitim fakültesi mezunları olmuştur. Öğretmenlerin kadro durumuna göre dağılımları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların Kadro Durumuna Göre Dağılımı

Kadro Durumu	Frekans (f)	Yüzde %
Kadrolu	337	92.1
Sözleşmeli	19	5.2
Ücretli	10	2.7
Toplam	366	100

Kadro durumuna göre; 337 öğretmenin kadrolu (%92,1), 19 öğretmenin sözleşmeli (%5,2), 10 öğretmenin ücretli (%2,7) statüsünde çalıştıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunu kadrolu öğretmen statüsünde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. En az veri ücretli öğretmen statüsünde çalışan öğretmenlerden toplanmıştır.

2.1.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik özellikleri 10 madde ile belirlenmiştir. İkinci bölümde; öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Türkçeye uyarlama çalışması Baycan (1985) tarafından yapılan MİDÖ yer almaktadır. Ölçek iki alt boyuttan ve beşli Likert tipi 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlayıcısından alınan kullanım izni Ek 2’de verilmiştir. Üçüncü bölümde; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için Brandes, Dharwadkar ve

Dean (1999) tarafından geliştirilen Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan ÖSÖ yer almaktadır. ÖSÖ üç alt boyutlu beşli Likert tipi 13 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan bu son ölçeğin Türkçeye uyarlayıcısından alınan kullanım izni Ek 3’te verilmiştir.

2.1.3.1. Demografik Bilgi Formu

İlgili form araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanan ve Ek 4’te verilen formdur. Demografik bilgi formunda öğretmenlerin; cinsiyetini, yaşını, medeni durumunu, öğrenim durumunu, görevini, branşını, hizmet süresini, çalışılan okul türünü, mezun olunan fakülteyi ve kadro durumunu öğrenmek amacıyla hazırlanmış maddeler bulunan form bulunmaktadır.

2.1.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Minnesota İş Tatmin Ölçeği, ilk olarak Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967’de geliştirilmiştir. Ölçeğin 100 maddelik uzun formunun yanında 20 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Kısa formunun Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan maddeleri Ek 5’te verilmiştir.

Bu çalışmada Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (MİDÖ) toplamda 20 madde ve iki alt boyuttan oluşan kısa formu kullanılmıştır. İçsel ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyutu olan MİDÖ’de ters kodlanan madde bulunmamaktadır. MİDÖ, yurt içindeki araştırmalarda iş doyumunu değişkeninin ölçülmesinde en sık kullanılan bu anlamda güvenilirlik ve geçerlik düzeyi kabul edilir düzeyde bir ölçektir (Özsoy, Uslu, Karakiraz, ve Aras, 2014). Ölçekten elde edilen toplam iş doyum puanları “iş doyumunu” ifade etmektedir. Ölçeği Türkçeye çeviren Baycan (1985) ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve toplam iş doyum Cronbach α değerini 0,85 olarak bulmuştur (Uçucu, 2019). Yine araştırmasında MİDÖ’yü kullanan Görgülü (2022) ölçeğin içsel doyum Cronbach α değerini 0,84; dışsal doyum Cronbach α değerini 0,81; toplam iş doyum Cronbach α değerini 0,89 olarak hesaplamıştır. MİDÖ alt boyutları içsel ve dışsal doyumdur. Bu çalışma için; MİDÖ maddelerinin yer aldıkları alt boyutlar ve ölçekten elde edilen puanlar için hesaplanan güvenilirlik katsayıları Tablo 13’te gösterilmektedir.

Tablo 13. MİDÖ Boyutlarından ve Ölçekten Elde Edilen Toplam Puanlar İçin Hesaplanan Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Madde Numaraları	Madde Sayısı	Cronbach α	McDonald'ın ω 'sı
İçsel Doyum	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20	12	0,89	0,90
Dışsal Doyum	5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19	8	0,86	0,86
Toplam İş Doyumu	Bütün Maddeler	20	0,93	0,93

Ölçeğin yapılan güvenirlik analizleri sonucunda içsel doyum alt boyutunda Cronbach α iç tutarlılık katsayısı 0,89; dışsal doyum alt boyutunda Cronbach α iç tutarlılık katsayısı 0,86; ölçeğin toplam iş doyumunu Cronbach α iç tutarlılık katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur. Bu değerler aynı ölçeği farklı zamanda uygulama fırsatı bulan araştırmacılarla paralellik göstermektedir (Aksay, 2021; Başar, 2022; Deveci, 2021; Doğan Atalan, 2017; Ekmen, 2020; Günaydın, 2022; Kerim, 2021). Yapılan analizlerde Cronbach α değerlerini 0,86 ile 0,93 arasında, McDonald'ın ω 'sı değerlerinin 0,86 ile 0,93 arasında olması bütün alt boyutlarda ve toplam iş doyum boyutunda ölçekten elde edilen puanların güvenirlik kestirimlerinin yüksek düzeyde olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Ölçekteki maddeler beşli Likert tipinde derecelendirilmiştir. Bu maddeler; (5) “Çok Memnunum”, (4) “Memnunum”, (3) “Kararsızım”, (2) “Memnun Değilim” ve (1) “Hiç Memnun Değilim” şeklinde puanlanmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek toplam puan 100; en düşük toplam puan 20’dir. İş doyum ölçeğinden alınan toplam puanlarda düşük puan öğretmenlerdeki iş doyum düzeyinin düşük; alınan yüksek toplam puanlar ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

2.1.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye uyarlaması Kalağan (2009) tarafından yapılmış olan Örgütsel Sinizm Ölçeği’nin (ÖSÖ) maddeleri Ek 6’da verilmiştir. ÖSÖ’nün bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyuttu vardır. Ölçeğin alt boyutlarında bilişsel boyutta beş, duyuşsal boyutta dört, davranışsal boyutta dört madde olmak üzere 13 madde bulunmaktadır. Ölçeğin orijinalinde 14 madde olmasına rağmen Türkiye’deki bazı çalışmalarda,

davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır (Bilgin, 2014; Demirtaş, Özdemir ve Küçük, 2016; Derin, 2016; Efeoğlu ve İplik, 2011; Kasalak ve Aksu Bilgin, 2014; Tınaztepe, 2012; Tilki, 2017; Yıldız, 2013; Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013). Brandes vd. (1999) tarafından yapılan geliştirme çalışmasında Cronbach α güvenirlik katsayıları; 0,86 (bilişsel), 0,80 (duyuşsal) ve 0,78 (davranışsal) olarak hesaplanmıştır. Kalağan (2009) tarafından uyarlanan ÖSÖ Cronbach α iç tutarlılık katsayıları; 0,91 (bilişsel), 0,95 (duyuşsal), 0,87 (davranışsal) ve maddelerin tamamı için 0,93 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada bilişsel boyut alt boyutunun Cronbach α iç tutarlılık katsayısı 0,91, duyuşsal alt boyutunun Cronbach α katsayısı 0,97, davranışsal alt boyutunun Cronbach α iç tutarlılık katsayısı 0,84 genel ÖSÖ Cronbach α iç tutarlılık katsayısı 0,93 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada; ÖSÖ’de yer alan maddelerin alt boyutlara göre dağılımı ve hesaplanan güvenirlik değerleri Tablo 14’te gösterilmektedir.

Tablo 14. ÖSÖ Maddelerin Boyutlara Göre Dağılımı ve Hesaplanan Güvenirlik Değerleri

Boyutlar	Madde Numaraları	Madde Sayısı	Cronbach α	McDonald’ın ω ’sı
Bilişsel Boyut	1, 2, 3, 4, 5	5	0,91	0,91
Duyuşsal Boyut	6, 7, 8, 9	4	0,97	0,97
Davranışsal Boyut	10, 11, 12, 13	4	0,84	0,84
Genel Örgütsel Sinizm	Bütün Maddeler	13	0,93	0,93

Yapılan analizler sonucunda ölçeğin üç alt boyutu ile birlikte genel sinizm puanlarının Cronbach α değerlerinin 0,84 ile 0,97; McDonald’ın ω ’sı 0,84 ile 0,97 değerleri arasında farklılaştığı görülmektedir. Elde edilen sonuç Türkiye’deki bazı çalışmalardan elde edilen güvenirlik düzeyleriyle paralellik göstermektedir (Akbulut, 2020; Cengiz, 2022; Çelik, 2022; Görgülü, 2022; Sevda, 2021; Zengin, 2020). Güvenirlik katsayısı sıfır ile bir arasında değişir. Ölçeğin güvenirliği için 0,70’ten büyük olması yeterli görülmektedir. Buna göre, ölçeğin bütün alt boyutlarından elde edilen puanlar ile beraber genel örgütsel sinizm toplam puanlarının güvenirlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Beşli Likert tipine göre puanlanan maddeler; (5) “Tamamen katılıyorum”, (4) “Katılıyorum”, (3) “Kararsızım”, (2) “Katılmıyorum”, (1) “Hiç katılmıyorum” şeklinde puanlanmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en düşük puan 13 ve en yüksek puan

65'tir. Düşük puanlar öğretmenlerin örgütsel sinizm tutum düzeylerinin düşük; yüksek olması ise öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

2.1.4. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizi için Jamovi 2.2.3 paket programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında çalışma grubuna dair demografik özelliklerin belirlenmesi amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Veri analizinde kullanılacak istatistiksel olarak uygun testleri belirlemek amacıyla veri setinin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Verilerin normalliğinin araştırılmasında birden fazla yöntem kullanılmış, sonuçlar incelenerek kullanılacak analizler belirlenmiştir (Akın Arıkan, 2021a). Ulaşılan sonuçlara göre parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangilerinin kullanılacağına karar verilmiştir. Çalışma grubunun iş doyumu ve örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için normalliğin sağlandığı durumlarda parametrik testlerden *t*-testi ve tek yönlü varyans analizi (*one-way ANOVA*) testi kullanılmıştır.

Normalliğin sağlanabilmesi için; değişkene ait ortalama, mod ve medyan değerleri incelenmiştir. Örneklemdeki kişi sayısının 30'dan büyük olması (Akın Arıkan, 2021a), değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (George ve Mallery, 2010). Normal dağılım göstermeyen verilerde ise parametrik olmayan analizlerden *Kruskal Wallis H Testi* ve *Mann Whitney U Testi* ile değişkenler arasındaki korelasyon, sıra farkları korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır.

Bağımsız örneklem *t* test için normallik varsayımının yanında varyansların homojenliği Levene Test ile incelenmiş, teste ait *p* değerinin 0,05'ten büyük olması sonucu varyansların homojen olduğu belirlenerek *Student t* testi ile analizler yapılmıştır. Varyansların homojen dağılımdan farklılık gösterdiği durumda, diğer bir ifadeyle *p* değerinin 0,05'ten küçük olduğu durumlarda *Welch's t* test yapılmıştır (Akın Arıkan, 2021a).

Tek yönlü varyans analizinde normal dağılımdan aşırı sapma göstermeyen verilerin varyanslarının homojenliği için Levene Test yapılmıştır. Yapılan Levene Test sonucunda *p* değerinin ,05'ten büyük olduğu durumlarda verilerin varyanslarının

homojen dağılımdan farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Bu verilerin analizi için tek yönlü ANOVA *Fisher's* analizi yapılmıştır. Varyanların homojen dağılımdan farklılık gösterdiği durumlarda ANOVA *Welch's* analizi yapılmıştır. ANOVA sonuçlarının anlamlı çıkması durumunda gruplar arasındaki farklılığı belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden *Tukey'in HSD* testi yapılmıştır (Akın Arıkan, 2021b).

Verilerin normal dağılımlı olmadığı durumlarda bağımsız değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda *Mann Whitney U Testi* ve bağımsız değişkenin kategori sayısının ikiden fazla olduğu durumlarda *Kruskal Wallis H Testi* yapılmıştır. *Kruskal Wallis H* testi yapıldığında hangi gruplar arasında farklılığın bulunduğunu belirlemek için Dwass-Steel-Critchlow-Fligne (DSCF) çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır.

Öğretmenlerin iş doyumu ile örgütsel sinizm toplam puanları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde veriler normal dağılım göstermediği için sıra farkları korelasyon katsayısı olan *Spearman* korelasyon katsayısı hesaplanarak iş doyumu ve örgütsel sinizm değişkenlerinin aralarındaki ilişki incelenmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda yapılan analizlerden elde edilen bulgular araştırma sorularının sırasına göre verilmiştir. Öncelikle çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik ortalama ve standart sapma değerleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, görev türü, branş, hizmet süresi, çalışılan okul türü, mezun olunan fakülte ve kadro durumu demografik değişkenleri açısından farklılıkları incelenmiştir. Ardından öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiye dair korelasyon analizi yapılmıştır.

3.1. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanların betimsel istatistikleri ve ölçekteki boyutlara yönelik puan ortalamalarının maddelere katılma düzeyleri Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15. MİDÖ Bütün Boyutlarından Alınan Puanların Betimsel İstatistikleri

Boyut	N	$\bar{X}$	Min.	Mak.	SS	Çar.	Bas.
İçsel Doyum	366	45,3	12	60	8,15	-1,23	2,91
Dışsal Doyum	366	26,5	8	40	6,47	-0,56	0,23
Genel İş Doyumu	366	71,8	20	100	13,7	-0,99	1,96

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin içsel doyum ($\bar{X}=45,3$), dışsal doyum ($\bar{X}=26,5$) ve toplam iş doyumu ($\bar{X}=71,8$) düzeyleri toplam puanların ortalamalarının yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin genel olarak yaptıkları işten memnuniyet duydukları söylenebilir.

3.1.1. Öğretmenlerin MİDÖ Maddelerine Yönelik Toplam Puan Ortalamaları

Öğretmenlerin MİDÖ tüm boyutlarındaki maddelere katılma düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. MİDÖ Maddelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) Maddeleri	N	$\bar{X}$	SS
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından,	366	3,61	1,01
2.Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından,	366	3,83	0,88
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından,	366	3,82	1,02
4.Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından,	366	3,47	1,17
5.Yöneticimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından,	366	3,42	1,17
6.Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından,	366	3,40	1,16
7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından,	366	3,75	1,07
8.Bana sabit bir iş sağlaması bakımından,	366	4,06	0,84
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından,	366	4,29	0,78
10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından,	366	3,75	0,91
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından,	366	3,99	0,95
12.İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından,	366	3,52	1,01
13.Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından,	366	2,75	1,28
14.İş içinde terfi olanağının olması açısından,	366	2,86	1,14
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından,	366	3,30	1,13
16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini bana sağlaması bakımından,	366	3,65	1,05
17.Çalışma şartları bakımından,	366	3,44	1,11
18.Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları açısından,	366	3,80	1,02
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından,	366	3,32	1,12
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden,	366	3,81	1,01

Tablo 16 incelendiğinde en yüksek puan ortalamasına sahip olan maddenin içsel doyum alt boyutundaki “*Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından*” ifadesi en yüksek ($\bar{X}=4,29$) ortalamaya sahip olan ifadedir. Tabloda en düşük ortalamaya sahip olan madde dışsal doyum alt boyutunda “*Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından*” ifadesidir ($\bar{X}=2,75$). Genel olarak içsel doyum alt boyutunda (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) maddelerde öğretmenlerin ortalamalarının dışsal doyum alt boyutundaki (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) maddelere göre daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. İçsel doyum alt boyutunda ortalama puanları yüksek olan öğretmenler, mesleklerini severek yapmakta buna karşılık aldıkları ücret ve terfi olanağı bakımından memnuniyetsizlik yaşamaları toplam iş doyumunu düzeylerinin düşmesine etki ettiği söylenebilir.

3.1.2. Öğretmenlerin Yaşa Göre İş Doyumları Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin yaşa göre MİDÖ ve alt boyutlarında toplam puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için öncelikle betimsel istatistikler incelenmiştir. Normallik için normallik testleri incelenmiş, betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Her bir yaş düzeyi için hesaplanan betimsel istatistikler Ek

7 - Tablo 1’de sunulmuştur. Verilerin ortalamasının dağılımı basıklık değerlerinin -2 ile +2 değerleri dışında olması nedeniyle normal dağılımdan sapma göstermiştir. Bu nedenle içsel doyum ve toplam iş doyumunu puanları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA’nın parametrik karşılığı olan *Kruskal Wallis H* Testi yapılmıştır. Dışsal doyum alt boyutunda verilerin normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği belirlenmiştir. Dışsal doyum alt boyutunda gruplar arasında farklılığın olup olmadığını anlamak için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır. Öğretmenlerin içsel doyum ve toplam iş doyumunu puanlarının yaşa göre değişip değişmediğinin belirlenmesi için yapılan *Kruskal Wallis H* testi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Yaşa Göre İçsel Doyum ve Toplam MİDÖ Puanlarının *Kruskal Wallis H* Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	SS	X^2	sd	p	ϵ^2
İçsel doyum	26-30 yaş	41	46,9	8,28	18,11	4	0,00*	,00
	31-35 yaş	96	43,5	8,29				
	36-40 yaş	60	47,8	7,32				
	41-45 yaş	72	45,4	7,88				
	45 yaş ve üzeri	97	44,9	8,31				
Toplam iş doyumunu	26-30 yaş	41	75,0	13,3	13,80	4	0,00*	,00
	31-35 yaş	96	69,0	13,5				
	36-40 yaş	60	75,5	12,1				
	41-45 yaş	72	71,6	14,1				
	45 yaş ve üzeri	97	71,3	14,3				

*: $p < ,05$

Tablo 17’de öğretmenlerin yaşa göre; içsel doyumlarının ($X^2_{(4)}=18,11$; $p < ,05$; $\epsilon^2 = ,00$) ve toplam iş doyumunu puanlarının ($X^2_{(4)}=13,80$; $p < ,05$; $\epsilon^2 = ,00$) istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Var olan bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğu Dwass-Steel-Christlow-Fligner (DSCF testi) ile belirlenmiş, analiz sonuçları Ek 8 - Tablo 1 ve Tablo 2’de gösterilmiştir.

DSCF testine göre içsel doyum alt boyutu toplam puan ortalamalarında 26-30 yaş grubu ($\bar{X}=46,9$) ile 31-35 yaş grubu ($\bar{X}=43,5$) ve 36-40 yaş grubu ($\bar{X}=47,8$) arasında anlamlı fark vardır. Diğer bir deyişle 26-30 yaş grubunun içsel doyum toplam puanları düzeyleri 31-35 yaş grubundan; 36-40 yaş grubunun içsel doyum toplam puan düzeyi 31-35 diğer yaş gruplarından daha yüksektir.

Toplam iş doyumu puanlarında; 36-40 yaş grubu ($\bar{X}=75,5$) en yüksek ortalamaya sahiptir. Diğer yandan 26-30 yaş grubunun ($\bar{X}=75$) iş doyumu toplam puanları 31-35 yaş grubundaki ($\bar{X}=69$) öğretmenlerinin puan ortalamalarından daha yüksektir. En yüksek toplam iş doyumu puan ortalaması 36-40 yaş kategorisindeki öğretmenlerdeyken en düşük toplam iş doyumu puan ortalaması 31-35 yaş kategorisindeki öğretmenlerde olduğu belirlenmiştir.

Etki büyüklüğü, değişkenler arasındaki ilişki veya gruplar arasındaki farklılığın büyüklüğüdür. Etki büyüklüğü 0,20 düşük düzey etki büyüklüğünü; 0,50 orta düzey etki büyüklüğünü; 0,80 yüksek düzey etki büyüklüğünü ifade etmektedir (Barış Pekmezci, 2021). Genel olarak anlamlı çıkan farklılıkların etki büyüklükleri incelendiğinde var olan farklılıkların hem içsel doyum alt boyutunda ($\epsilon^2 =,00$) hem de toplam iş doyumu boyutunda ($\epsilon^2 =,00$) düşük düzeyde etkiye sahip oldukları görülmektedir.

3.1.3. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İş Doyumları Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin branşa göre MİDÖ ve alt boyutlarında toplam puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için öncelikle betimsel istatistikler incelenmiştir. Normallik için normallik testleri incelenmiş, betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Her bir branş için hesaplanan betimsel istatistikler Ek 7 - Tablo 2’de sunulmuştur. Öğretmenlerin branşlarına göre MİDÖ’den aldıkları toplam puanların bazı gruplarda verilerin 30’dan küçük olması ($n<30$) nedeniyle iş doyumunun bütün boyutlarında parametrik olmayan teknikler kullanılmıştır. Bu durumda analiz yapılırken tek yönlü ANOVA’nın parametrik olmayan karşılığı *Kruskal-Wallis* testi yapılmıştır. Öğretmenlerin branşa göre MİDÖ puanlarının değişip değişmediğinin belirlenmesi için yapılan *Kruskal-Wallis H* testi sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Branşa Göre MİDÖ Puanlarının *Kruskal Wallis H* Testi Sonuçları

Boyut	Branş	N	$\bar{X}$	X^2	sd1	p	ϵ^2
İçsel Doyum	Rehber	12	49,4				
	Matematik / Fen	87	44,1				
	Edebiyat / Sosyal	123	45,2				
	İHL Meslek	42	47	10,2	6	0,12	
	Mesleki Teknik	46	46,7				
	Güzel San / Spor	27	45,1				
	Yabancı Dil	29	43,5				
Dışsal Doyum	Rehber	12	30,6				
	Matematik / Fen	87	26,1				
	Edebiyat / Sosyal	123	25,7				
	İHL Meslek	42	29	13,9	6	0,03*	0,04
	Mesleki Teknik	46	26,9				
	Güzel San / Spor	27	26,3				
	Yabancı Dil	29	25,5				
Toplam İş Doyumu	Rehber	12	80				
	Matematik / Fen	87	70,2				
	Edebiyat / Sosyal	123	70,9				
	İHL Meslek	42	76,0	13,2	6	0,04*	0,03
	Mesleki Teknik	46	73,7				
	Güzel San / Spor	27	71,4				
	Yabancı Dil	29	69				

*: $p < ,05$

Tablo 18 incelendiğinde öğretmenlerin branş değişkenine göre içsel doyum alt boyutunda p değerinin ,05 değerinden büyük olduğu; dışsal doyum alt boyutu ile toplam iş doyum boyutlarında ise p değerinin ,05 değerinden küçük olduğu görülmektedir. Buna göre; öğretmenlerin içsel doyum puan ortalamaları branşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır ($X^2_{(6)}=10,2$; $p>,05$). Öğretmenlerin dışsal doyum alt boyutu ($X^2_{(6)}=13,9$; $p<,05$; $\epsilon^2 =,04$) puan ortalamaları ile toplam iş doyum puan ortalamalarında ($X^2_{(6)}=13,2$; $p<,05$; $\epsilon^2 =,03$) branşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Genel olarak anlamlı çıkan farklılıkların belirlendiği değişkenler için etki büyüklükleri incelendiğinde dışsal doyum alt boyutu ($\epsilon^2=,04$) ve toplam iş doyum ($\epsilon^2=,03$) boyutlarında var olan farklılıkların düşük düzeyde bir etkiye sahip oldukları görülmektedir.

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için DSCF testi yapılmıştır. Yapılan DSCF testinde anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Bu nedenle gruplar arasındaki farklılığı anlayabilmek için bütün branşlar tek tek ayrılarak

parametrik olmayan tekniklerden *Mann Whitney U* testi yapılmıştır. Öğretmenlerin branşa göre MİDÖ puanlarının değişip değişmediğinin belirlemesi için yapılan *Mann Whitney U* test sonucu Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. Branşa Göre MİDÖ Puanlarının *Mann Whitney U* Testi Sonuçları

Boyut	Branş	N	$\bar{X}$	M	SS	U	p
İçsel	Rehber	12	49,4	49	3,23	387	
Doyum	Edebiyat / Sosyal	123	45,2	46	8,33		0,04*
Dışsal	Rehber	12	30,6	30	3,70	387	
Doyum	Edebiyat / Sosyal	123	25,7	26	6,62		0,00*
Toplam İş	Rehber	12	80	80	6,11	474	
Doyumu	Edebiyat / Sosyal	123	70,9	71	14,0		0,00*
İçsel	Rehber	12	49,4	49	3,23	287	
Doyum	Matematik / Fen	87	44,1	45	8,16		0,01*
Dışsal	Rehber	12	30,6	30	3,70	322	
Doyum	Matematik / Fen	87	26,1	28	6,27		0,03*
Toplam İş	Rehber	12	80	80	6,11	280	
Doyumu	Matematik / Fen	87	70,2	73	13,8		0,01*
Toplam İş	Rehber	12	80,0	80,0	6,11	172	
Doyumu	Meslek Dersleri	46	73,7	75,5	1,70		0,04*
İçsel	Rehber	12	49,4	49,0	3,23	103,5	
Doyum	Yabancı Dil	29	43,5	45,0	11,09		0,04*
Dışsal	Rehber	12	30,6	30,0	3,70	82,5	
Doyum	Yabancı Dil	29	25,5	26,0	7,28		0,01*
Toplam İş	Rehber	12	80,0	80,0	6,11	88,0	
Doyumu	Yabancı Dil	29	69,0	71,0	17,52		0,01*
Dışsal	Edebiyat / Sosyal	123	25,7	26	6,62	1825	
Doyum	İHL Meslek	42	29	29	4,89		0,00*
Toplam İş	Edebiyat / Sosyal	123	70,9	71	14,0	1968	
Doyumu	İHL Meslek	42	76	77	9,85		0,02*
Dışsal	İHL Meslek	42	29,0	29,0	4,89	422	
Doyum	Yabancı Dil	29	25,5	26,0	7,28		0,03*
Dışsal	Matematik / Fen	87	26,1	28,0	6,27	1400	
Doyum	İHL Meslek	42	29,0	29,0	4,89		0,03*
Toplam İş	Matematik / Fen	87	70,2	73,0	13,79	1407	
Doyumu	İHL Meslek	42	76,0	77,0	9,85		0,03*

*: $p < ,05$

Tablo 19 incelendiğinde;

- a) İçsel doyum alt boyutunda rehber öğretmenler ($\bar{X}=49,4$) ile edebiyat/sosyal dersleri öğretmenlerinin ($\bar{X}=45,2$) toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir ($U=387$; $p<,05$). Dışsal doyum alt boyutunda rehber öğretmen ($\bar{X}=30,6$) puanları ile edebiyat/sosyal bilimler dersleri öğretmenlerinin ($\bar{X}=25,7$) puanları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir ($U=387$; $p<,05$). Toplam iş

doyum puan ortalamalarında rehber öğretmenlerinin ortalama puanları ($\bar{X}=80$) ile edebiyat/sosyal dersleri öğretmenlerinin ($\bar{X}=70,9$) puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($U=474$; $p<0,05$). Rehber öğretmenler edebiyat/sosyal dersleri öğretmenlerinden tüm boyutlarda daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir.

- b) Rehber öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalamaları ($\bar{X}=49,4$) ile matematik/fen dersleri öğretmenlerinin içsel doyum puan ortalamaları ($\bar{X}=44,1$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($U=287$; $p<0,05$). Rehber öğretmenlerin içsel doyum toplam puan ortalamaları matematik/fen dersleri öğretmenlerinden daha yüksektir. Rehber öğretmenlerin dışsal doyum toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=30,6$) ile matematik/fen dersleri öğretmenlerinin dışsal doyum toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=26,1$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($U=322$; $p<0,05$). Rehber öğretmenlerin dışsal doyum toplam puan ortalamaları matematik/fen dersleri öğretmenlerinden daha yüksektir. Rehber öğretmenlerin toplam iş doyum puan ortalamaları ($\bar{X}=80$) ile matematik/fen dersleri öğretmenlerinin toplam iş doyum puan ortalamalarında ($\bar{X}=70,2$) bransa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($U=280$; $p<0,05$). Rehber öğretmenlerin toplam iş doyum puan ortalamaları matematik/fen dersleri öğretmenlerinden yüksektir.
- c) Rehber öğretmenlerin toplam iş doyum puan ortalamaları ($\bar{X}=80$) ile mesleki ve teknik eğitim dersleri öğretmenlerinin toplam iş doyum puan ortalamaları ($\bar{X}=73,7$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($U=172$; $p<0,05$). Rehber öğretmenlerin toplam iş doyum puan ortalamaları meslek dersi öğretmenlerinden daha yüksektir.
- d) Rehber öğretmenlerin içsel doyum toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=49,4$) ile yabancı dil dersleri öğretmenlerinin içsel doyum toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=43,5$) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ($U=103,5$; $p<0,05$). Rehber öğretmenlerin içsel doyum toplam puan ortalamaları yabancı dil dersleri öğretmenlerinden daha yüksektir. Rehber öğretmenlerin dışsal doyum toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=30,6$) ile

yabancı dil dersleri öğretmenlerinin dışsal doyum toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=25,5$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($U=82,5$; $p<,05$). Rehber öğretmenlerin dışsal doyum toplam puan ortalamaları yabancı dil dersleri öğretmenlerinden daha yüksektir. Rehber öğretmenlerin toplam iş doyumunu puan ortalamaları ($\bar{X}=80$) ile yabancı dil dersleri öğretmenlerinin toplam iş doyumunu puan ortalamaları ($\bar{X}=69$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($U=280$; $p<,05$).

- e) Edebiyat/sosyal dersleri öğretmenlerinin dışsal doyum alt boyutu toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=25,7$) ile İhl meslek dersleri öğretmenleri toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=29,0$) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ($U=1825$; $p<,05$). Toplam iş doyumunda edebiyat/sosyal dersleri öğretmenlerinin toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=70,9$) ile İhl meslek dersleri öğretmenlerinin toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=76$) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ($U=1968$; $p<,05$). İhl meslek dersleri öğretmenlerinin dışsal doyum alt boyutu ve toplam iş doyumunu puan ortalamaları edebiyat/sosyal dersleri öğretmenlerinden daha yüksektir.
- f) İhl meslek dersleri öğretmenlerinin dışsal doyum alt boyutu toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=29,0$) ile yabancı dil dersleri öğretmenlerinin dışsal doyum toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=25,5$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($U=422$; $p<,05$). İhl meslek dersi öğretmenlerinin yabancı dil dersi öğretmenlerine göre dışsal doyum alt boyutundaki toplam puan ortalamaları daha yüksektir.
- g) Matematik / fen dersleri öğretmenlerinin dışsal doyum toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=26,1$) ile ihl meslek dersleri öğretmenlerinin dışsal doyum toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=29$) arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ($U=1400$; $p<,05$). İhl meslek dersleri öğretmenlerinin dışsal doyum alt boyutunda puan ortalamaları matematik / fen dersleri öğretmenlerinden daha yüksektir. Toplam iş doyumunu puan ortalamalarında matematik / fen dersleri öğretmenlerinin ortalamaları ($\bar{X}=70,2$) ihl meslek dersleri öğretmenlerinin puan ortalamaları ($\bar{X}=76,0$)

arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ($U=1407$; $p<,05$). İhl meslek dersleri öğretmenlerinin toplam iş doyumu puan ortalamaları matematik / fen dersleri öğretmenlerinin toplam iş doyumu puan ortalamalarından daha yüksektir.

3.1.4. Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre İş Doyumları Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin hizmet süresine göre MİDÖ ve alt boyutlarında toplam puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için öncelikle betimsel istatistikler incelenmiştir. Normallik için normallik testleri incelenmiş, betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Hesaplanan betimsel istatistikler Ek 7 - Tablo 3'te sunulmuştur. İçsel doyum toplam puanlarında gruplar arasındaki farklılık *Kruskal Wallis H* testi uygulanarak belirlenmiştir. Hizmet süresine göre dışsal doyum toplam puanlarının gruplar arasında farklılaşıp farklılaşmadığına tek yönlü ANOVA testi ile incelenmiştir. Öğretmenleri hizmet süresine göre içsel doyum alt boyutu puanlarının değişip değişmediğinin belirlenmesi için yapılan *Kruskal Wallis H* test sonuçları Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20. Hizmet Süresine Göre İçsel Doyum Alt Boyutu Puanlarının *Kruskal Wallis H* Test Sonuçları

Boyut	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	X^2	sd	p	ϵ^2
İçsel Doyum	2-5 Yıl	35	48,1	7,36	14,5	5	0,01*	0,04
	6-10 Yıl	125	44,3	7,71				
	11-15 Yıl	50	46,5	9,09				
	16-20 Yıl	42	46,1	7,45				
	21-25 Yıl	54	45,6	8,04				
	26 Yıl ve Üzeri	60	44,0	8,91				
Dışsal Doyum	2-5 Yıl	35	27,4	5,65	2,94	5	0,71	
	6-10 Yıl	125	26,2	6,02				
	11-15 Yıl	50	26,8	6,95				
	16-20 Yıl	42	26,6	6,64				
	21-25 Yıl	54	27,0	6,96				
	26 Yıl ve Üzeri	60	25,9	6,99				
Toplam İş Doyumu	2-5 Yıl	35	75,5	12,2	8,57	5	0,13	
	6-10 Yıl	125	70,5	12,8				
	11-15 Yıl	50	73,3	15,0				
	16-20 Yıl	42	72,7	13,0				
	21-25 Yıl	54	72,6	14,2				
	26 Yıl ve Üzeri	60	70,0	15,4				

*: $p<,05$

Tablo 20’de incelendiğinde gruplardan en az birinin içsel doyum alt boyutunda toplam puanların dağılımında farklılık olduğu görülmektedir ($\chi^2_{(5)}=14,5$; $p<,05$; $\epsilon^2 =,04$). İçsel doyum alt boyutunda farklılık gösteren grupların belirlenmesi için yapılan DSCF testi Ek 8 - Tablo 3’te verilmiştir. İçsel doyum toplam puanlarında 2-5 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}=27,4$) 6-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenler ($\bar{X}=26,2$) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Göreve yeni başlamış öğretmenlerin içsel doyum toplam puanları 6-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Anlamlı çıkan farklılığın belirlendiği değişkenler için etki büyüklüğü içsel doyum alt boyutunda var olan farklılığın düşük düzeyde ($\epsilon^2 =,04$) etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

3.1.5. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre İş Doyumları Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre iş doyum toplam puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için öncelikle betimsel istatistikler incelenmiştir. Normallik için normallik testleri incelenmiş, betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Betimsel istatistiki verileri Ek 7 - Tablo 4’te verilmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre gruplar içinde veri sayısı 30’dan küçük veri setleri bulunduğu için verilerin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyum puanlarının hesaplanmasında parametrik olmayan teknikler kullanılmıştır. Bu nedenle içsel doyum, dışsal doyum alt boyutları ile toplam iş doyum puanlarında gruplar arası farklılığın olup olmadığı tek yönlü ANOVA’nın parametrik olmayan karşılığı olan *Kruskal Wallis H* testi yapılmıştır. Öğretmenlerin çalışılan okul türüne göre MİDÖ puanlarının değişip değişmediğinin belirlenmesi için yapılan *Kruskal Wallis H* test sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Okul Türüne Göre MİDÖ Puanlarının *Kruskal Wallis H* Test Sonuçları

Boyut	Okul Türü	N	$\bar{X}$	M	SS	X^2	df	p	ϵ^2
İçsel Doyum	Anadolu Lisesi	97	43,4	45	9,21	10,4	5	0,06	
	İmam Hatip Lisesi	101	45,9	47	7,86				
	Çok Programlı And. L.	49	45,9	46	5,23				
	Mesleki ve Teknik L.	87	46,4	48	7,67				
	Proje Lisesi	25	46,5	49	10,6				
	Güzel San ve Spor Lis.	7	41,9	43	6,59				
Dışsal Doyum	Anadolu Lisesi	97	24,3	25	6,43	20,3	5	0,00*	0,05
	İmam Hatip Lisesi	101	27,5	28	6,07				
	Çok Programlı And. L.	49	28,1	28	4,68				
	Mesleki ve Teknik L.	87	27,0	28	6,70				
	Proje Lisesi	25	27,1	29	7,96				
	Güzel San ve Spor Lis.	7	22,7	23	7,52				
Toplam İş Doyumu	Anadolu Lisesi	97	67,7	70	14,8	15,4	5	0,00*	0,04
	İmam Hatip Lisesi	101	73,4	75	13,3				
	Çok Programlı And. L.	49	74,1	74	8,98				
	Mesleki ve Teknik L.	87	73,5	75	13,2				
	Proje Lisesi	25	73,6	75	17,7				
	Güzel San ve Spor Lis.	7	64,6	60	13,6				

*: $p < ,05$

Tablo 21 incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre; iş doyumunun içsel doyum alt boyutunda gruplar arasında puanların dağılımında farklılık bulunmamıştır ($X^2_{(5)}=14,5$; $p>,05$). Dışsal doyum alt boyutu ($X^2_{(5)}=20,3$; $p<,05$; $\epsilon^2 = ,05$) ve toplam iş doyum boyutlarında ($X^2_{(5)}=15,4$; $p<,05$; $\epsilon^2 = ,04$) puanların dağılımında gruplar arasında farklılık bulunmuştur. Farklı olan grupları belirlemek için yapılan DSCF testi Ek 8 - Tablo 4 ve Tablo 5'te verilmiştir. Yapılan DSCF test sonuçlarına göre; çalışılan okul türü değişkenine göre, dışsal doyum alt boyutu toplam puanlarında imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=27,5$) düzeyleri Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=24,3$) düzeyinden daha yüksektir. Çok programlı liselerde çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=28,1$) Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlere ($\bar{X}=24,3$) göre dışsal doyum toplam puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerin toplam iş doyum puanlarına göre yapılan DSCF testi sonuçları Ek 13'te verilmiştir. İmam hatip lisesinde çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=73,4$) toplam iş doyum puanları Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=67,7$) puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anlamlı çıkan farklıların belirlendiği değişkenler için etki büyüklükleri incelendiğinde dışsal doyum ($\epsilon^2 = ,05$) ve toplam iş doyumunu ($\epsilon^2 = ,04$) boyutlarında var olan farklılıkların düşük düzeyde etkiye sahip oldukları görülmektedir.

3.1.6. Öğretmenlerin Kadro Durumlarına Göre MİDÖ Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin kadro durumlarına göre iş doyumunu toplam puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için öncelikle betimsel istatistikler incelenmiştir. Normallik için normallik testleri incelenmiş, betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Verilerin normal dağılımlı olup olmadığı Ek 7 - Tablo 5'te incelenmiştir. Öğretmenlerin kadro durumlarına göre MİDÖ ölçeği alt boyutları ve toplam iş doyumunu puanlarının normal dağılımdan sapma gösterdiği belirlenmiştir. Bu nedenle gruplar arasındaki farklılıklara parametrik olmayan *Kruskal Wallis H* Testi yapılarak incelenmiştir. Öğretmenlerin kadro durumlarına göre MİDÖ puanlarının değişip değişmediğinin belirlenmesi için yapılan *Kruskal Wallis H* Testi sonuçları Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22. Kadro Durumuna Göre MİDÖ Puanlarının *Kruskal Wallis H* Testi Sonuçları

Boyut	Kadro Durumu	N	$\bar{X}$	M	SS	X^2	sd	p	ϵ^2
İçsel doyum	Kadrolu Öğretmen	337	45,1	46	8,23				
	Sözleşmeli	19	47,2	48	6,78	9,45	2	0,00*	0,02
	Ücretli Öğretmen	10	51,4	51,5	4,58				
Dışsal doyum	Kadrolu Öğretmen	337	26,4	27	6,55				
	Sözleşmeli	19	27,8	30	6,15	2,46	2	0,29	
	Ücretli Öğretmen	10	28,4	29	3,47				
Toplam iş doyum	Kadrolu Öğretmen	337	71,4	73	13,9				
	Sözleşmeli	19	75,0	78	11,6	6,90	2	0,03*	0,02
	Ücretli Öğretmen	10	79,8	78,5	6,97				

*: $p < ,05$

Tablo 22 incelendiğinde öğretmenlerin kadro durumlarına göre içsel doyum alt boyutu ($X^2_{(2)} = 9,45$; $p < ,05$; $\epsilon^2 = ,02$) toplam puan ortalamaları ve toplam iş doyumunu puan ortalamalarının ($X^2_{(2)} = 6,90$; $p < ,05$; $\epsilon^2 = ,02$) dağılımında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için DSCF testi yapılmıştır. Öğretmenlerin

kadro durumlarına göre içsel doyum alt boyutundaki toplam puanların gruplar arası farklılığın belirlenmesi için yapılan DSCF testi Ek 8 - Tablo 6'da verilmiştir. Öğretmenlerin içsel doyum alt boyutunda kadrolu görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=45,1$) ile ücretli öğretmenler ($\bar{X}=51,4$) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Ücretli öğretmenlerin içsel doyum toplam puanları kadrolu öğretmenlerin içsel doyum toplam puanlarından daha yüksektir.

Anlamlı çıkan farklılıkların belirlendiği değişkenler için etki büyüklükleri incelendiğinde içsel doyum alt boyutu ($\epsilon^2=,02$) ve toplam iş doyumu ($\epsilon^2=,02$) boyutlarında var olan farklılıkların düşük düzeyde etkiye sahip oldukları belirlenmiştir.

Öğretmenlerin kadro durumlarına göre genel iş doyum toplam puanlarında gruplar arasındaki farklılığın belirlenmesi için yapılan DSCF testi sonuçlarında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Bu nedenle farklılığın belirlenmesi için gruplar tek tek karşılaştırılarak *Mann-Whitney U* testi yapılmıştır. Yapılan *Mann Whitney U* test sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23. Kadro Durumuna Göre MİDÖ Toplam İş Doyumu Puanlarının *Mann Whitney U* Testi Sonuçları

Boyut	Kadro durumu	N	$\bar{X}$	M	SS	U	p
Toplam iş doyumu	Kadrolu Öğretmen	337	71,4	73	13,9	1011	0,03*
	Ücretli Öğretmen	10	79,8	78,5	6,97		

*: $p<,05$

Tablo 23 incelendiğinde öğretmenlerin kadro durumu değişkenine göre kadrolu öğretmenlerin toplam iş doyumu puanları ile ücretli öğretmenlerin toplam iş doyumu puanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($U=1011$; $p<,05$). Ücretli öğretmenlerin toplam iş doyumu puanları ($\bar{X}=79,8$) kadrolu öğretmenlerin toplam iş doyumu puanlarından ($\bar{X}=71,4$) daha yüksektir.

3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin ÖSÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanların betimsel istatistikleri ve ölçekteki boyutlara yönelik puan ortalamalarının katılma düzeyleri istatistikleri Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24. ÖSÖ ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Betimsel İstatistikleri

Boyut	N	$\bar{X}$	Min.	Mak.	SS	Çar.	Bas.
Bilişsel Sinizm	366	13,5	5	25	5,03	0,31	-0,60
Duyuşsal Sinizm	366	7,94	4	20	4,10	1,04	0,44
Davranışsal Sinizm	366	10,3	4	20	4,04	0,11	-0,90
Örgütsel Sinizm	366	31,7	13	65	11,1	0,37	-0,33

Tablo 24 incelendiğinde öğretmenlerin ÖSÖ düzeyleri bilişsel sinizm ($\bar{X}$ =13,5); duyuşsal sinizm ($\bar{X}$ =7,94); davranışsal sinizm ($\bar{X}$ =10,3) alt boyutları ve genel örgütsel sinizm boyutunda ($\bar{X}$ =31,7) sahip oldukları ortalama puanlar belirlenmiştir. Öğretmenlerin ÖSÖ genel örgütsel sinizm ile bilişsel ve davranışsal sinizm alt boyutlarında düzeyleri en büyük ve en küçük puanları incelendiğinde orta düzeyde; duyuşsal sinizm alt boyutunda ise ortalama puanları diğer boyutlara göre en düşük düzeydedir. Bu sonuca göre; öğretmenlerin örgütlerdeki yönetim politikalarından, çalışma ortamlarından ve okul yönetim politikalarından genel olarak memnun oldukları söylenebilir.

3.2.1. Öğretmenlerin ÖSÖ Maddelerine Yönelik Puan Ortalamaları Düzeyleri

Öğretmenlerin ÖSÖ tüm boyutlarındaki maddelere katılma düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25. ÖSÖ Maddelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) Maddeleri	N	$\bar{X}$	SS
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	366	2,82	1,18
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	366	2,74	1,12
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	366	2,64	1,17
4. Çalıştığım kurumda, çalışanların bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	366	2,67	1,19
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	366	2,59	1,14
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	366	2,00	1,01
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	366	1,93	1,02
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	366	2,01	1,11
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	366	1,99	1,07
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	366	2,26	1,14

Tablo 25 (Devam). ÖSÖ Maddelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) Maddeleri	N	$\bar{X}$	SS
11. Çalıştığım kurumdan ve arkadaşlarımdan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	366	2,45	1,19
12. Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	366	2,96	1,28
13. Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	366	2,67	1,29

Tablo 25 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarında en yüksek puanın davranışsal sinizm alt boyutta bulunan “*Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum*” maddesi olmuştur ($\bar{X}=2,96$). En düşük ortalama sahip madde ise duyuşsal sinizm alt boyutundaki “*Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar*” maddesi olmuştur ($\bar{X}=1,99$). Bilişsel sinizm alt boyunda en yüksek ortalamaya sahip madde; “*Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum*” ($\bar{X}=2,82$) iken en düşük ortalamaya sahip madde; “*Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım*” olmuştur ($\bar{X}=1,99$).

3.2.2. Öğretmenlerin Yaşa Göre ÖSÖ Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre ÖSÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında farklılık var mıdır araştırma sorusunun cevaplanması için öncelikle yaşa göre ÖSÖ puanlarının normal dağılımlı olup olmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin yaşa göre ÖSÖ puan dağılımlarının betimsel istatistikleri Ek 7 - Tablo 6’da verilmiştir. Betimsel istatistikleri incelendiğinde öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel sinizm genel puanları ile tüm alt boyutlarının puan ortalamalarının normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği, diğer bir ifadeyle normal dağılımlı olduğu kabul edilmiş, parametrik teknikler uygulanmıştır. Yaşa göre öğretmenlerin ÖSÖ düzeylerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için ANOVA yapılmıştır. Öncesinde ANOVA testinin varsayımı olan varyansların homojenliğinin belirlenebilmesi için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. Yaşa Göre ÖSÖ Puanlarının Levene Testi Sonuçları

Boyut	F	df1	df2	p
Bilişsel	0,97	4	361	0,42
Duyuşsal	0,31	4	361	0,87
Davranışsal	1,86	4	361	0,12
Örgütsel Sinizm	0,42	4	361	0,80

Tablo 26 incelendiğinde yapılan Levene testi sonuçlarına göre yaş gruplarının bilişsel alt boyut, duyuşsal alt boyut, davranışsal alt boyut ve örgütsel sinizm boyutunda varyansların homojen dağılımdan farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$). Tüm varsayımlar sağlandığı için ANOVA testi yapılmıştır. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre davranışsal sinizm alt boyutlarının tek yönlü ANOVA Testi Sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27. Yaşa Göre Davranışsal Sinizm Alt Boyutlarının Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	SS	F	df1	df2	p	ϵ^2
Bilişsel Sinizm	26-30 Yaş	41	11,5	4,39	2,10	4	361	0,08	
	31-35 Yaş	96	14,0	5,19					
	36-40 Yaş	60	13,1	5,01					
	41-45 Yaş	72	13,7	4,81					
	45 Yaş ve	97	13,8	5,17					
Duyuşsal Sinizm	26-30 Yaş	41	7,05	3,76	0,87	4	361	0,48	
	31-35 Yaş	96	8,33	4,26					
	36-40 Yaş	60	8,25	4,48					
	41-45 Yaş	72	7,65	3,64					
	45 Yaş ve	97	7,96	4,18					
Davranışsal Sinizm	26-30 Yaş	41	10,2	4,65	3,30	4	361	0,01*	0,03
	31-35 Yaş	96	11,6	4,27					
	36-40 Yaş	60	10,1	3,95					
	41-45 Yaş	72	9,92	3,55					
	45 Yaş ve	97	9,67	3,73					
Örgütsel Sinizm	26-30 Yaş	41	28,7	11,2	1,77	4	361	0,13	
	31-35 Yaş	96	33,9	11,7					
	36-40 Yaş	60	31,4	10,8					
	41-45 Yaş	72	31,3	10,1					
	45 Yaş ve	97	31,4	11,3					

*: $p<,05$

Tablo 27’de bilişsel, duyuşsal sinizm alt boyutları ile örgütsel sinizm boyutunun toplam puanlarında anlamlı bir sonuç elde edilmemiştir. Öğretmenlerin ÖSÖ puan ortalamalarının davranışsal sinizm alt boyutunda yaş grupları arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir ($F_{(4, 361)}=0,01$; $p<,05$). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için *Post Hoc* çoklu karşılaştırma testlerinden *Tukey* Testi yapılmıştır. *Tukey* sonuçlarına göre; 31-35 yaş grubundaki öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri ($\bar{X}=11,6$), 41-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin düzeylerinden ($\bar{X}=9,92$) daha yüksektir.

Anlamlı farklılığın belirlendiği davranışsal sinizm alt boyutunda var olan farklılığın düşük düzeyde ($\epsilon^2 =,03$) bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

3.2.3. Öğretmenlerin Görev Türüne Göre ÖSÖ Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin görev türü açısından örgütsel sinizm düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Grupların bazılarında veri sayısı 30'dan az ($n<30$) olduğu için karşılaştırmalar tek yönlü ANOVA'nın parametrik olmayan karşılığı *Kruskal Wallis H* Testi ile yapılmıştır. Öğretmenlerin görev türü değişkenine ait ÖSÖ düzeylerinin betimsel istatistikleri Ek 7 - Tablo 7'de verilmiştir. Görev türü değişkenine göre öğretmenlerin ÖSÖ puanlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için *Kruskal-Wallis H* Testi yapılmıştır. Öğretmenlerin görev türü değişkenine göre ÖSÖ puanlarının değişip değişmediğinin belirlenmesi için yapılan *Kruskal Wallis H* Testi sonuçları Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28. Görev Türüne Göre ÖSÖ Düzeylerinin *Kruskal Wallis H* Testi Sonuçları

Boyut	Görev Türü	N	$\bar{X}$	SS	X^2	<i>Sdl</i>	<i>p</i>	ϵ^2
Bilişsel Sinizm	Öğretmen	301	13,7	5,05	7,09	2	0,03*	0,02
	Müdür Yard.	53	11,8	4,62				
	Müdür	12	13,9	5,21				
Duyuşsal Sinizm	Öğretmen	301	8,14	4,12	5,07	2	0,08	
	Müdür Yard.	53	7,02	4,16				
	Müdür	12	7,00	2,83				
Davranışsal Sinizm	Öğretmen	301	10,4	4,07	4,42	2	0,11	
	Müdür Yard.	53	9,43	3,88				
	Müdür	12	11,7	3,50				
Örgütsel Sinizm	Öğretmen	301	32,3	11,2	7,18	2	0,03*	0,02
	Müdür Yard.	53	28,3	10,9				
	Müdür	12	32,6	8,50				

*: $p<,05$

Tablo 28 incelendiğinde bilişsel sinizm ($X^2_{(2)}= 7,09$; $p<,05$; $\epsilon^2 =,02$) alt boyutunda ve örgütsel sinizm ($X^2_{(2)}=7,18$; $p<,05$; $\epsilon^2 =,02$) toplam puanlarında öğretmenlerin görev türlerine göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğu DSCF Testi çoklu karşılaştırma testi yapılarak belirlenmiştir. Yapılan DSCF Testi sonuçları ekler kısmında öğretmenlerin görev türüne göre bilişsel sinizm alt boyutu ile genel örgütsel sinizm toplam puanları Ek 8 - Tablo 7 ve Tablo 8’de verilmiştir. DSCF testine göre; öğretmen olarak görev yapanların bilişsel sinizm toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=13,7$), müdür yardımcısı olarak görev yapanların bilişsel sinizm düzeylerinden ($\bar{X}=11,8$) daha yüksektir. Genel örgütsel sinizm toplam puanlarının ortalaması öğretmenlerde ($\bar{X}=32,3$), müdür yardımcılarında ($\bar{X}=28,3$) göre daha yüksektir.

Anlamlı çıkan farklılığın belirlendiği değişkenler için etki büyüklükleri incelendiğinde bilişsel sinizm alt boyutunda ve örgütsel sinizm boyutunda var olan farklılıkların düşük düzeyde ($\epsilon^2 =,02$) bir etkiye sahip oldukları görülmektedir.

3.2.4. Öğretmenlerin Hizmet Sürelerine Göre ÖSÖ Puan Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ÖSÖ düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Tek yönlü ANOVA testinin, bağımlı değişkene ait puanların sürekli değişken olması ve örneklemdeki bireylerin aynı grupta yer almamaları varsayımları sağlanmıştır. Bağımlı değişkene ait puanların normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine ait ÖSÖ düzeylerinin betimsel istatistikleri Ek 7 - Tablo 8’de verilmiştir. Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre normal dağılım gösteren örgütsel sinizm ve alt boyutları açısından öğretmen grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için Tek Yönlü ANOVA yapılmıştır. Öncelikle ANOVA testinin varsayımı olan varyansların homojenliğinin belirlenebilmesi için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 29’da gösterilmiştir.

Tablo 29. Hizmet Süresine Göre ÖSÖ Puanlarının Levene Test Sonuçları

Boyut	F	df1	df2	p
Bilişsel Sinizm	1,102	5	360	0,36
Duyuşsal Sinizm	1,110	5	360	0,35
Davranışsal Sinizm	1,599	5	360	0,16
Örgütsel Sinizm	0,397	5	360	0,85

Tablo 29 incelendiğinde varyansların homojenliği için yapılan *Levene* Testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm alt boyutlarında ve genel örgütsel sinizm düzeylerinde grupların varyansları homojen dağılımdan farklılık göstermemektedir ($p>,05$). ANOVA için tüm varsayımlar sağlandığı için ANOVA testi yapılmıştır. Öğretmenlerin hizmet süreleri değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30. Hizmet Süresine Göre ÖSÖ Puanlarının ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	sd1	sd2	p	ϵ^2
Bilişsel Sinizm	2-5 Yıl	35	11,7	4,52	1,21	5	360	0,30	
	6-10 Yıl	125	13,9	5,10					
	11-15 Yıl	50	13,2	4,93					
	16-20 Yıl	42	13,5	5,54					
	21-25 Yıl	54	13,2	4,81					
	26 Yıl ve Üzeri	60	14,0	5,01					
Duyuşsal Sinizm	2-5 Yıl	35	7,91	4,35	0,81	5	360	0,55	
	6-10 Yıl	125	7,96	3,97					
	11-15 Yıl	50	8,20	4,79					
	16-20 Yıl	42	7,60	3,65					
	21-25 Yıl	54	7,19	3,45					
	26 Yıl ve Üzeri	60	8,63	4,48					
Davranışsal Sinizm	2-5 Yıl	35	10,8	4,79	3,34	5	360	0,01*	0,04
	6-10 Yıl	125	11,4	4,07					
	11-15 Yıl	50	9,76	4,13					
	16-20 Yıl	42	9,69	3,82					
	21-25 Yıl	54	9,17	3,40					
	26 Yıl ve Üzeri	60	9,90	3,71					
Örgütsel Sinizm	2-5 Yıl	35	30,4	12,4	1,12	5	360	0,35	
	6-10 Yıl	125	33,2	11,3					
	11-15 Yıl	50	31,2	10,6					
	16-20 Yıl	42	30,8	11,3					
	21-25 Yıl	54	29,6	9,71					
	26 Yıl ve Üzeri	60	32,5	11,6					

*: $p<,05$)

Tablo 30'daki ANOVA testi sonuçlarına göre öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre; örgütsel sinizm ($F_{(5, 360)}=1,12$; $p>,05$) ile bilişsel sinizm ($F_{(5, 360)}=1,21$; $p>,05$) ve duyuşsal sinizm ($F_{(5, 360)}=0,81$; $p>,05$) alt boyutları istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre davranışsal sinizm alt boyutundaki ($F_{(5, 360)}=0,01$; $p<,05$) toplam puan ortalamalarında gruplar arası istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Var olan bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için *Post Hoc* testlerinden *Tukey* testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; 6-10 yıl hizmet yılı olan öğretmenlerin ($\bar{X}=11,4$) davranışsal sinizm toplam puan düzeyleri 21-25 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}=9,17$) toplam puanlarından daha yüksektir.

Anlamlı farklılığın belirlendiği davranışsal sinizm alt boyutunda var olan farklılığın düşük düzeyde ($\epsilon^2 = ,04$) etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

3.2.5. Öğretmenlerin Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre ÖSÖ Puan Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin çalışan okul türü değişkenine göre ÖSÖ ve alt boyutlarındaki toplam puan düzeylerinin betimsel istatistiksel verileri Ek 7 - Tablo 9'da verilmiştir. Verilerin bazı gruplarda veri sayısının 30'dan az olması ($n<30$) nedeniyle verilerin incelenmesinde parametrik olmayan teknikler kullanılmıştır. Öğretmenlerin çalışan okul türü değişkenine göre ÖSÖ puanlarının değişip değişmediğinin belirlenmesi için yapılan *Kruskal Wallis H* Testi sonuçları Tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31. Okul Türüne Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Genel Örgütsel Sinizm Puanlarının *Kruskal Wallis H* Testi Sonuçları

Boyut	Çalışılan Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	X^2	sd	p	ϵ^2
Bilişsel Sinizm	Anadolu Lisesi (1)	97	14,5	4,93	20,10	5	0,00*	0,05
	İmam Hatip Lisesi (2)	101	12,8	5,03				
	Çok Programlı And. L. (3)	49	11,2	4,33				
	Mesleki ve Teknik L. (4)	87	14,1	5,02				
	Proje Lisesi (5)	25	14,1	5,33				
	Güzel San ve Spor Lis. (6)	7	15,3	5,41				
Duyuşsal Sinizm	Anadolu Lisesi (1)	97	8,28	3,78	10,98	5	0,05	
	İmam Hatip Lisesi (2)	101	7,46	3,97				
	Çok Programlı And. L. (3)	49	6,73	3,50				
	Mesleki ve Teknik L. (4)	87	8,43	4,62				
	Proje Lisesi (5)	25	9,00	4,86				
	Güzel San ve Spor Lis. (6)	7	9,00	2,94				

Tablo 31 (Devam). Okul Türüne Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Genel Örgütsel Sinizm Puanlarının *Kruskal Wallis H* Testi Sonuçları

Boyut	Çalışılan Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	X^2	sd	p	ϵ^2
Davranışsal Sinizm	Anadolu Lisesi (1)	97	10,5	3,54	0,90	5	0,97	
	İmam Hatip Lisesi (2)	101	10,3	4,28				
	Çok Programlı And. L. (3)	49	10,3	3,87				
	Mesleki ve Teknik L. (4)	87	10,4	4,56				
	Proje Lisesi (5)	25	10,4	3,86				
	Güzel San ve Spor Lis. (6)	7	9,14	2,91				
Örgütsel Sinizm	Anadolu Lisesi (1)	97	33,2	10,3	9,10	5	0,07	
	İmam Hatip Lisesi (2)	101	30,5	10,9				
	Çok Programlı And. L. (3)	49	28,3	9,21				
	Mesleki ve Teknik L. (4)	87	32,9	12,6				
	Proje Lisesi (5)	25	33,5	12,4				
	Güzel San ve Spor Lis. (6)	7	33,4	10,2				

*: $p < ,05$

Tablo 31’deki *Kruskal Wallis H* testi sonuçlarına incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkeni açısından bilişsel sinizm ($X^2_{(5)}=20,10$; $p < ,05$; $\epsilon^2 = ,05$) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Duyuşsal sinizm alt boyutu ($X^2_{(5)}=10,98$; $p > ,05$) ve davranışsal sinizm alt boyutu ($X^2_{(5)}=0,90$; $p > ,05$) ve genel örgütsel sinizm boyutunda ($X^2_{(5)}=9,10$; $p > ,05$) toplam puan ortalamaları okul türüne göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmamıştır.

Bilişsel sinizm alt boyutunda hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma analizlerinden DSCF Testi Ek 8 - Tablo 9’da verilmiştir. DSCF Testi sonuçlarına göre; Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin bilişsel sinizm toplam puan ortalamaları ($\bar{X} = 14,5$) çok programlı Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin bilişsel sinizm toplam puan ortalamalarına ($\bar{X} = 11,2$) göre daha yüksektir. Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin bilişsel sinizm toplam puan ortalamaları ($\bar{X} = 14,1$) çok programlı Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin bilişsel sinizm toplam puan ortalamalarından ($\bar{X} = 11,2$) göre daha yüksektir.

Anlamlı çıkan farklılığın belirlendiği değişkenler için etki büyüklüğü incelendiğinde bilişsel sinizm alt boyutunda var olan farklılığın düşük düzeyde ($\epsilon^2 = ,05$) etkiye sahip olduğu görülmektedir.

3.2.6. Öğretmenlerin Kadro Durumu Değişkenine Göre ÖSÖ Puan Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin kadro durumuna ait ÖSÖ puanların normal dağılım olup olmadığına incelenmiştir. Öğretmenlerin kadro durumlarına ait örgütsel sinizm düzeylerinin betimsel istatistikleri Ek 7 - Tablo 10'da verilmiştir. Öğretmenlerin kadro durumlarına göre ÖSÖ puanlarının mod, medyan ve ortalamalarının birbirine yakın oldukları; verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olduğu anlaşılmaktadır. Bununla beraber sözleşmeli öğretmen ve ücretli öğretmen gruplarında 30'dan az katılımcı olması nedeniyle gruplar arasındaki farklılık parametrik olmayan tekniklerden *Kruskal-Wallis H* Testi ile belirlenmiştir. Öğretmenlerin kadro durumuna göre örgütsel sinizm puanlarının *Kruskal Wallis H* Testi sonuçları Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32. Kadro Durumuna Göre ÖSÖ Puanlarının *Kruskal Wallis H* Testi Sonuçları

Boyut	Kadro Durumu	N	$\bar{X}$	SS	X^2	sd	p	ϵ^2
Bilişsel Sinizm	Kadrolu Öğretmen	337	13,7	5,05				
	Sözleşmeli Öğretmen	19	11,8	3,70	7,02	2	0,03*	0,02
	Ücretli Öğretmen	10	10,1	5,38				
Duyuşsal Sinizm	Kadrolu Öğretmen	337	7,99	4,13				
	Sözleşmeli Öğretmen	19	8,21	4,01	3,44	2	0,18	
	Ücretli Öğretmen	10	5,80	2,94				
Davranışsal Sinizm	Kadrolu Öğretmen	337	10,4	3,97				
	Sözleşmeli Öğretmen	19	11,3	4,45	4,76	2	0,09	
	Ücretli Öğretmen	10	7,90	5,15				
Örgütsel Sinizm	Kadrolu Öğretmen	337	32,0	11,1				
	Sözleşmeli Öğretmen	19	31,3	10,8	5,69	2	0,06	
	Ücretli Öğretmen	10	23,8	10,9				

*: $p < ,05$

Tablo 32 incelendiğinde öğretmenlerin kadro durumlarına göre bilişsel sinizm alt boyutunda ($X^2_{(2)}=7,02$; $p < ,05$; $\epsilon^2 = ,02$) gruplar arasında farklılığın olduğu belirlenmiştir. Mevcut farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için DSCF testi yapılmıştır. Fakat DSCF testi sonucunda hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğunu belirlenememiştir. Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için gruplara ayrı ayrı *Mann Whitney U* testi yapılmıştır.

Tablo 33. Kadro Durumuna Göre Örgütsel Sinizm ve Bilişsel Sinizm Alt Boyutu Puanlarının *Mann Whitney U* Testi Sonuçları

Boyut	Kadro Durumu	N	$\bar{X}$	M	SS	U	p
Bilişsel Sinizm	Kadrolu Öğretmen	337	13,7	13	5,05	1004	0,03*
	Ücretli Öğretmen	10	10,1	8,5	5,38		
Örgütsel Sinizm	Kadrolu Öğretmen	337	32,0	31,0	11,1	948	0,02*
	Ücretli Öğretmen	10	23,8	24,0	10,9		

*: $p < ,05$

Tablo 33 incelendiğinde kadrolu öğretmenlerin bilişsel sinizm toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=13,7$) ücretli öğretmenlerin bilişsel sinizm toplam puan ortalamalarına göre ($\bar{X}=10,1$) daha yüksektir. Kadrolu öğretmenlerin örgütsel sinizm toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=32$) ücretli öğretmenlerin örgütsel sinizm toplam puan ortalamalarından ($\bar{X}=23,8$) daha yüksektir.

Anlamlı çıkan farklılığın belirlendiği bilişsel sinizm alt boyutunda var olan farklılığın düşük düzeyde ($\epsilon^2 = ,02$) bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

3.3. Öğretmenlerin MİDÖ Puan Düzeyleri ile ÖSÖ Puan Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu çalışmada MİDÖ puanları ile ÖSÖ puanları arasında ilişkinin varlığını; varsa bu ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemek için korelasyon analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin normallik dağılımı için betimsel istatistiklerine bakılmıştır. Ölçeklerin betimsel istatistikleri Ek 7 - Tablo 11’de verilmiştir. İş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu puanlarında verilerin basıklık değerinin -2 ile +2 aralığının dışında olmasından verilerin normal dağılımdan uzaklaştığı diğer bir ifadeyle normal dağılımlı olmadığı belirlenmiştir. Bu durumda ilişkinin belirlenmesi için parametrik olmayan teknikler kullanılmıştır. *Spearman* sıra farkları korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Öğretmenlerin MİDÖ ve ÖSÖ puanlarının *Spearman* sıra farkları korelasyon sonuçları Tablo 34’te verilmiştir.

Tablo 34. MİDÖ ve ÖSÖ Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7
İçsel Doyum	(1)	1						
Dışsal Doyum	(2)	0,71*	1					
İş Doyumu	(3)	0,92*	0,92*	1				
Bilişsel Sinizm	(4)	-0,35*	-0,58*	-0,50*	1			
Duyuşsal Sinizm	(5)	-0,35*	-0,43*	-0,42*	0,64*	1		
Davranışsal Sinizm	(6)	-0,26*	-0,34*	-0,33*	0,51*	0,57*	1	
Örgütsel Sinizm	(7)	-0,39*	-0,56*	-0,51*	0,87*	0,85*	0,79*	1

*: $p < ,05$

Korelasyon ilişkisinde katsayının 0,00-0,25 arasında olması çok zayıf ilişki; 0,26-0,49 arasında olması zayıf düzey ilişki; 0,50-0,69 aralığında olması orta düzey ilişkiyi; 0,70-0,89 aralığında olması yüksek düzey bir ilişkiyi; 0,90-1,00 aralığında olması çok yüksek düzey bir ilişkiyi ifade etmektedir (Kalaycı, 2006).

Tablo 33 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin MİDÖ alt boyutu olan içsel doyum ile ÖSÖ alt boyutu olan bilişsel sinizm arasında zayıf düzeyde negatif yönlü ($r = -0,35$; $p < ,05$); içsel doyum ile duyuşsal sinizm alt boyutu arasında zayıf düzeyde negatif yönlü ($r = -0,35$; $p < ,05$); içsel doyum ile davranışsal sinizm alt boyutunda zayıf düzeyde negatif yönlü ($r = -0,26$; $p < ,05$); örgütsel sinizm ile zayıf düzeyde negatif yönlü ($r = -0,39$; $p < ,05$) ilişki belirlenmiştir.

Dışsal doyum alt boyutunda: bilişsel sinizm alt boyutu ile orta düzeyde negatif yönlü ($r = -0,58$, $p < ,05$); duyuşsal sinizm ile zayıf düzeyde negatif yönlü ($r = -0,43$; $p < ,05$); davranışsal alt boyutta zayıf düzeyde negatif yönlü ($r = -0,34$; $p < ,05$); dışsal doyum ile örgütsel sinizm toplam puanları arasında orta düzey negatif yönlü ($r = -0,56$; $p < ,05$) ilişki belirlenmiştir.

Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ÖSÖ ve MİDÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; öğretmenlerin ÖSÖ ile MİDÖ toplam puanları arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,51$; $p < ,05$). Elde edilen bu sonuca göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri azaldıkça iş doyumları artmakta veya öğretmenlerin iş doyumları azaldıkça örgütsel sinizm düzeyleri artmaktadır.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular, literatürde benzer değişkenleri konu alan çalışmalarla karşılaştırılmış, tartışılmış ve araştırmada elde edilen sonuçlara göre uygulayıcılar ve araştırmacılar için çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

4.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, görev türü, branş, hizmet süresi, çalışılan okul türü, mezun olunan fakülte, kadro durumu) göre farklılaşıp farklılaşmadığı ve aralarındaki ilişkinin incelenmesinin yanında öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

4.2. İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Bu araştırmada iş doyumu ölçeğinden elde edilen puan ortalamalarına göre öğretmenlerin içsel doyum ortalamaları dışsal doyum ortalamalarından yüksek çıkmıştır. Benzer şekilde Türkiye’de yapılan bazı çalışmalarda da öğretmenlerin içsel doyum puan ortalamaları dışsal doyum puan ortalamalarından daha yüksek çıkmıştır (Annakkaya, 2022; Deveci, 2021; Kubilay, 2013; Tunç, 2019; Yılmaz, 2013). Buradan hareketle öğretmenlerin mesleklerini severek yaptıkları ve işlerinden manevi olarak doyum sağladıkları sonucuna ulaşılabilir. Buna rağmen dışsal doyum boyutunda yaptıkları işin karşılığı alınan ücretin yeterli görülmediği ve mesleki anlamda terfi olanakların objektif kriterlere göre yapılmadığı algısı öğretmenlerin mesleki doyumlarını düşüren bir faktör olarak düşünülebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyete göre iş doyumlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Türkiye’de benzer sonuçları bulan bazı çalışma mevcuttur (Bil, 2018; Çiçek, 2018; Deveci 2021; Erkmén, 2022; Karaaslan, 2020; Kaya, 2022; Kete, 2015; Mumcu, 2014; Oktay, 2019; Tunacan, 2015; Tunç, 2019; Yavuzkurt, 2017; Yılmaz, 2017). Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumu tüm alt boyutları ve toplam iş doyumu puanlarına göre anlamlı farklılık belirlemeyen çalışmalar olduğu gibi cinsiyete göre anlamlı farklılık belirleyen

alışmalar da mevcuttur (Annakkaya, 2022; Karakuş, 2019; Kubilay, 2013; Tunacan, 2015). Elde edilen bu farklı sonuçların nedeni, çalışma grubundaki farklılıklar, çalışmaların yapıldığı dönemlerdeki ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullardaki farklılıklar olabilir.

Öğretmenlerin yaş gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılık belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; içsel doyum ve toplam iş doyumunu toplam puan ortalamalarında 36-40 yaş kategorisindeki öğretmenlerin toplam puan ortalamaları en yüksek iken 31-35 yaş kategorisindeki öğretmenlerin toplam puan ortalamaları en düşüktür. Öğretmenler mesleklerine yeni başladıkları 25-30 yaş kategorisinde mesleki olarak tatmin oldukları ve mesleki beklentilerinin yüksek olduğu, ilerleyen zamanlarda (31-35 yaş) beklentilerinin karşılanmaması ile iş doyumlarının azaldığı söylenebilir. Meslekte geçirilen sürede tecrübe kazanan ve belirli bir olgunluğa gelen (36-40 yaş) öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarının dikkat çekici bir şekilde artması, mesleki deneyim sayesinde mevcut durumu uyumsama ve kabullenmeden kaynaklandığı düşünölebilir. Türkiye’de konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin yaşlarının artmasıyla beraber iş doyumunu algılarının yükseldiğı söylenebilir (Annakkaya, 2022; Bil, 2018; Deveci, 2021; Yavuzkurt, 2017; Yıldız, 2019). Farklı çalışmalarda yaş değişkenine göre anlamlı farklılık belirlemeyen çalışmalara literatürde rastlanmıştır (Kete, 2015; Kılıç, 2013; Tunacan, 2005; Türkoğlu, 2008).

Öğretmenlerin medeni duruma göre iş doyumunu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Ulusal literatüde benzer şekilde medeni duruma göre anlamlı farklılık belirlemeyen çalışmalar bulunmaktadır (Annakkaya, 2022; Bil, 2018; Karaaslan, 2020; Kaya, 2022; Kerim, 2021; Kılıç, 2013; Mumcu, 2014; Tunç, 2019; Türkoğlu, 2008; Yılmaz, 2017).

Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre iş doyumunu algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Ulusal literatürde benzer şekilde öğrenim durumuna göre öğretmenlerin iş doyumunu algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulamayan çalışmalar mevcuttur (Annakkaya, 2022; Bil, 2018; Erkmn, 2022; Kaya, 2022; Kılıç, 2013; Kubilay, 2013; Sargın, 2016; Yavuzkurt, 2017; Yılmaz, 2017). Öğrenim durumlarına göre iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılık belirleyen çalışmalara da rastlanmıştır (Deveci, 2021; Tunç, 2019).

Öğretmenlerin yapmış oldukları görev türüne göre iş doyumu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Ulusal literatürde görev türüne göre çok az sayıda çalışma belirlenmiştir, elde edilen bulgular bu çalışmalarla paralellik göstermiştir (Erkmen, 2022; Kubilay, 2013; Türkoğlu, 2008). Sargın (2016), çalışmasında idareci deneyimi olan öğretmenlerin ücret boyutunda (dışsal boyut) idarecilik deneyimi olmayan öğretmenlere göre daha yüksek bir iş doyumuna sahip olduğunu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin branşa göre iş doyumu toplam puan ortalamalarının tüm boyutlarında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Rehber öğretmenlerin içsel doyum toplam puan ortalaması fen ve matematik branşı öğretmenlerinden ve yabancı dil dersleri öğretmenlerinden daha yüksektir. Çalışmada gruplandırılan branşlar içerisinde içsel doyum toplam puan ortalamalarının en düşük olduğu grup yabancı dil dersleri öğretmenleri iken; en yüksek toplam puan ortalamasına sahip grup ise rehber öğretmenlerdir. Fen ve matematik grubu öğretmenleriyse dil dersleri öğretmenlerinden sonra en düşük içsel doyum toplam puan ortalamasına sahip öğretmenler olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada rehber öğretmenlerin yaptıkları işten en çok memnun olan branş oldukları sonucu ortaya çıkabilir. Dil grubu ve fen ve matematik grubu öğretmenlerinin yaptıkları işten diğer branşlara göre memnun olmadıkları anlaşılmaktadır. Bunun nedeni olarak, fen ve matematik grubu ile dil grubu derslerinde öğrenci hazırbulunuşluklarının düşük olması öğretmenlerin bu durumdan memnun olmamaları ve mesleki doyumlarının düşük çıkmasına neden olduğu söylenebilir. Elde edilen bulgular yapılan az sayıda çalışmalardaki sonuçlarla benzeşmektedir (Kılıç (2013).

Öğretmenlerin branşa göre dışsal doyum alt boyutunda toplam puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Rehber öğretmenlerin dışsal doyum toplam puan ortalamaları fen ve matematik grubu ile yabancı dil grubu öğretmenlerinden yüksek çıkmıştır. İHL meslek dersleri öğretmenlerinin dışsal doyum toplam puan ortalamaları fen ve matematik ile yabancı dil dersleri öğretmenlerinden yüksek çıkmıştır. Meslek dersleri öğretmenleri edebiyat ve sosyal dersleri öğretmenlerinden daha yüksek dışsal doyum toplam puan ortalamasına sahiptir. Fen ve matematik öğretmenleri ile yabancı dil dersleri öğretmenlerinin daha fazla çalışmalarına rağmen aldıkları ücreti yeterli görmemeleri

dışsal doyum toplam puan ortalamalarının İHL meslek dersleri öğretmenlerine göre daha düşük çıkmasına neden olmuş olabilir. Bu branşlar özel ders imkanı olan ve daha fazla ücret kazanma potansiyeline sahip öğretmenlerdir. Meslek dersleri öğretmenleri okul döner sermayesinden pay alabilmekte ayrıca ek ders ücretlerini arttırımlı alabilmektedirler. Bu nedenle edebiyat ve sosyal bilimler branşları öğretmenleri bu anlamda daha düşük ek ders ücreti almaları bu farklılığa neden olabilir.

Öğretmenlerin branşa göre toplam iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre; rehber öğretmenler; edebiyat ve sosyal bilimler dersleri, fen ve matematik dersleri, meslek dersleri ve yabancı dil dersleri öğretmenlerinden daha yüksek bir iş doyum toplam puan ortalamasına sahiptirler. İHL meslek dersleri öğretmenleri edebiyat ve sosyal bilimler dersleri ile fen ve matematik dersleri öğretmenlerinden daha yüksek toplam iş doyum puan ortalamaları vardır. Benzer şekilde meslek dersleri öğretmenleri de edebiyat ve sosyal dersleri öğretmenlerinden daha yüksek toplam iş doyum puan ortalamasına sahiptir. Burada branşlar arasındaki bu farklılığın temel sebebi öğretmenlerin ders saatleri, okulda geçirilen zaman ve öğrenci durumlarından kaynaklanıyor olabilir. Ders yükü fazla olan ve başarı odaklı değerlendirilen branşlar daha düşük iş doyum düzeyine sahipken nispeten akademik başarının önemsenmediği, çalışma şartlarının daha esnek olduğu, ek ders ücretinin daha yüksek olduğu, uygulama odaklı derslerdeki öğretmenler daha yüksek toplam iş doyum puan ortalamasına sahip olabilmıştır. Yurtiçi literatürde branş odaklı daha çok ilköğretimde görevli öğretmenlerle yapılan çalışmalar mevcuttur. Ortaöğretim kurumlarında benzer değişkenle araştırma yapan sınırlı sayıda çalışma vardır. Bu çalışmalarda branş değişkenine göre öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmemiştir (Annakkaya, 2022; Bil, 2018; Değirmenci, 2006; Yavuzkurt, 2017).

Öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre; içsel doyum alt boyutu toplam puan ortalamalarında 2-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek bir düzeye sahip oldukları anlaşılmıştır. Benzer bir şekilde mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin içsel doyum toplam puan ortalamalarının 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirleyen çalışmalar elde edilen bulguları desteklemektedir (Annakkaya, 2022; Bil, 2018; Yavuzkurt,

2017). Mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin meslektaşlarına göre daha içten duygularla iletişim kurdukları ve bunun sonucunda bu ilişkilerden daha yüksek mesleki doyum aldıkları söylenebilir. Başlangıçtaki bu iyimser bakış açısının bozulduğu ve öğretmenlerin içsel doyumları düzeyinin anlamlı olarak azaldığı belirlenmiştir. Yurt içi literatürde yapılan bazı çalışmalara bakıldığında; mesleğin başında ve mesleki olgunluk dönemi denilebilecek 10 yıl ve üzerine hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin yüksek olduğunu belirleyen çalışmalar da vardır (Deveci, 2021; Yıldız, 2019; Yılmaz, 2017). Bu çalışmaların yanında öğretmenlerin hizmet sürelerine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlemeyen çalışmalar da vardır (Değirmenci, 2006; Karaaslan, 2020; Kerim, 2021; Kete, 2015; Kılıç, 2013; Mumcu, 2014; Oktay, 2019; Tunç, 2019).

Öğretmenlerin çalışılan okul türüne göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre; dışsal doyum alt boyutu toplam puan ortalamalarında çok programlı liselerde çalışan öğretmenler Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlere göre; imam hatip liselerinde çalışan öğretmenler Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek dışsal doyum toplam puan ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir. Buna göre, Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin okul idaresi ve velilerden kaynaklı akademik başarı baskısı onlardaki bu sonucun nedeni olabilir. Anadolu liselerden daha yoğun olarak yapılan destekleme ve yetiştirme kursları, öğrenci başarı odaklı ders işleniş bu çalışmalarla elde edilen ücretin yeterli görülmemesi öğretmenlerde bu bağlamda dışsal iş doyumları düzeylerinin düşmesine neden olabilir. Toplam iş doyumları puan ortalamalarında imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin düzeyleri Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir (Yılmaz, 2017). Elde edilen bu sonuç haricinde Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin toplam iş doyumları düzeylerini diğer meslek ve düz liselerden daha yüksek olduğunu belirleyen çalışmalar mevcuttur (Bil, 2018; Değirmenci, 2006). Bunların yanında çalışılan okul türü değişkenine göre öğretmenler arasında iş doyumları düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığını ifade eden çalışmalar da vardır (Annakkaya, 2022; Karaaslan, 2020; Mumcu, 2014).

Öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Eğitim sektöründeki çalışmalarda pek tercih edilmeyen mezun olunan fakülte değişkeni hakkında literatürde az sayıda çalışma bulunmaktadır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular mevcut çalışma ile paralellik göstermektedir (Türkoğlu, 2008).

Öğretmenlerin kadro durumlarına göre iş doyumu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Toplam iş doyumu puan ortalamaları ile içsel doyum alt boyutu toplam puan ortalamalarında ücretli öğretmenler kadrolu öğretmenlere göre daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasında, çalışma için ulaşılan ücretli öğretmen sayısının çok düşük olmasının etkisi olabilir. Ücretli öğretmenlerin geçici bir süre çalıştıkları, maddi ve manevi sorumluluklarının olmadığı bir çalışma ortamında kendilerini daha rahat hissetmiş olabilirler. Bu nedenle yaptıkları işten dolayı mesleki doyumları yüksek olabilir. Kadrolu öğretmenlerin öğrenci, okul idaresi ve velilere karşı sorumluluklarının daha fazla olması, kuruma aidiyet bağlarının ve sorumluluk duygularının güçlü olması bu grupta içsel doyum ve toplam iş doyumu toplam puan ortalamaları ücretli öğretmenlere göre daha düşük çıkmasına sebep olmuş olabilir. Elde edilen bulgular aynı bağımsız değişkeni inceleyen az sayıdaki araştırma bulgularıyla örtüşmektedir (Türkoğlu, 2008).

4.3. Örgütsel Sinizme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin ÖSÖ puanının en yüksek ortalamasının sırasıyla bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ve duyuşsal sinizm alt boyutlarında olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin en düşük ÖSÖ puan ortalamasının duyuşsal boyutta olduğu; en yüksek ÖSÖ puan ortalamasının bilişsel alt boyutta olduğu sonucuna varılmaktadır. Yurt içindeki literatür incelendiğinde; genel olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu belirten çalışmalar bulunmaktadır (Gökçe ve Levent, 2022; İpek ve Erdem, 2021; Kahveci, 2015; Özgenel ve Hıdıroğlu, 2019; Yıldız, 2013). Bu durum öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik algılarının ve tutumlarının olumlu bir seyir içinde olduğunu gösterdiği söylenebilir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖSÖ puan ortalamalarında; cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu sonuca ulaşmış birçok yurt içi ve yurtdışı çalışma bulunmaktadır (Akın, 2015; Altinkurt ve Ekinci, 2016; Andersson ve Bateman, 1997; Balay, Kaya,

ve Ali, 2013; Gökçe ve Levent, 2022; James, 2005; Kahveci, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Karahan, 2022; Kılıç Cengiz, 2022; Kuşçu, 2020; Özdem ve Sezer, 2019; Sezgin Nartgün ve Kartal, 2013; Şener, 2021; Uçak, 2022; Yıldırım, 2015). Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin bazı çalışmalarla benzerlik göstermesi öğretmenlerin işlerini severek yaptıkları, okul yönetimlerine karşı olumsuz tutum içinde olmadıklarını düşündürmektedir. Ayrıca cinsiyete göre anlamlı sonuç bulan çalışmalar da literatürde bulunmaktadır (Gedik ve Üstüner 2022; Görgülü Güvenir 2023; İpek ve Erdem 2021; Yalçın, 2022). Çalışmalardaki bu farklılığın nedeni uygulama zamanları ile araştırmalardaki çalışma gruplarındaki farklılık olabilir.

Yaşa göre davranışsal sinizm alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre; 31-35 yaş grubu öğretmenleri davranışsal sinizm puan ortalaması en yüksektir. Benzer şekilde aynı sonuca ulaşan çalışmalar vardır (Yılmaz ve Yıldırım, 2021; Yalçın, 2022). Bir alt yaş grubu olan 26-30 yaştaki öğretmenler diğer yaş gruplarına göre yüksek bir davranışsal sinizm düzeyinde oldukları belirlenmiştir. Öğretmenler yaşları ilerledikçe davranışsal sinizm düzeyleri de düşmektedir. Yaşça daha küçük öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeylerinin diğerlerine göre yüksek olması okullardaki yönetim politikaları ve çalışma ortamından memnun olmadıklarını düşündürmektedir. Okul politikalarının belirlenmesinde ayrımcılık yapılması, yaşça daha genç öğretmenlerin görüş ve önerilerinin alınmaması bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir. Elde edilen bulgularla benzerlik gösteren çalışmalar vardır (Duman, Sak ve Sak, 2020; İpek ve Erdem, 2021; Kahveci, 2015; Yalçın, 2022; Yılmaz ve Yıldırım, 2021). Bunların yanında yaşa göre örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı farklılık belirlemeyen çalışmalar vardır (Gökçe ve Levent, 2022; Görgülü Güvenir, 2023; Kalağan ve Güzeller, 2010; Karahan, 2022; Yıldırım, 2015).

Medeni duruma göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Medeni durum öğretmenlerin örgütlerine yönelik örgütsel sinizm tutumları geliştirmelerinde farklılık oluşturan bir değişken değildir. Ulaşılan sonuç yurt içindeki çalışmalarda elde edilen bazı çalışmalarla paralellik göstermektedir (Gökçe ve Levent 2022; Gökyer ve Türkoğlu, 2018; Görgülü Güvenir, 2023; İpek ve Erdem 2021; Kalağan ve Güzeller 2010; Kuşçu, 2020; Yalçın,

2022; Yıldırım, 2015). Bunun yanında medeni durum ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirleyen çalışmalar da vardır (Kahveci, 2015). Bu çalışmadaki bulgular yurt içindeki literatürü desteklemektedir.

Öğrenim durumuna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aynı şekilde öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı sonuç çıkmayan çalışmalar yurtiçi literatürde bulunmaktadır (Duman, Sak ve Sak 2020; Gedik ve Üstüner 2019; Karahan, 2022; Kılıç Cengiz 2022; Kuşçu, 2020; Uçak, 2022; Yalçın, 2022; Yıldırım, 2015). Elde edilen bulgular yurt içindeki birçok çalışmayla benzer sonuçları ortaya çıkarmıştır.

Görev türüne göre bilişsel sinizm alt boyutu ile örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre; öğretmen olarak görev yapanların bilişsel sinizm alt boyutu ve örgütsel sinizm toplam puan ortalamaları müdür yardımcılarının puanlarından daha yüksek çıkmıştır. Bu durumun nedeni; öğretmenlerin müdür ve müdür yardımcılarının yönetiminde denetlenmeleri olabilir. Müdür yardımcılarını öğretmenlere göre ders yüklerinin daha az olması, sınıf içinde yaşanabilecek olumsuzlukları öğretmenlere göre daha az yaşamaları bu farklılığa neden olabilir. İncelenen diğer çalışmalarda görev türü değişkeni ile örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlemeyen çalışmalar vardır (Kuşçu, 2020; Yılmaz ve Yıldırım, 2021).

Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel sinizm toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Aynı değişkeni inceleyen çalışmaların bazıları ile benzer sonuç elde edilmiştir (Gökçe ve Levent, 2022; Gökyer ve Türkoğlu, 2018; Yalçın, 2022). Bazı çalışmalarda fen dersleri öğretmenlerinin sosyal bilimler dersleri öğretmenlerinden yüksek (Kalağan ve Güzeller, 2010); branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerinden daha yüksek (Gedik ve Üstüner, 2019); dil grubu öğretmenlerinin sözel, sayısal ve meslek dersleri öğretmenlerinden daha yüksek örgütsel sinizm ortalamalarının (Kahveci, 2015) olduğunu belirleyen çalışmalar mevcuttur.

Hizmet süresine göre davranışsal sinizm alt boyutunda toplam puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bulgulara göre; 6-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin 21-25 yıl hizmet süresi olan öğretmenlere göre

örgütsel sinizm toplam puan ortalamalarının daha yüksek oldukları belirlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuçla paralellik gösteren, hizmet süresinin artmasıyla beraber örgütsel sinizm tutumlarının düştüğünü belirleyen birçok çalışma mevcuttur (Duman, Sak ve Sak, 2020; İpek ve Erdem, 2021; Kahveci, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Şener, 2021). Göreve yeni başlayan öğretmenlerin meslekleriyle ilgili beklentilerinin yüksek olmasına rağmen beklentilerinin karşılanmaması davranışsal olarak sinizm yaşamalarına neden olabilir. Öğretmenler zamanla okulların işleyişi, mesleğin zorluklarıyla yüzleşmeleri öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin zamanla düşmesine neden olabilir. Öğretmenlerin kıdemlerinin artmasıyla örgütsel sinizm düzeylerinin arttığını ifade eden çalışmaların yanında (Balay, Kaya, ve Ali, 2013; Uçak, 2022) hizmet süresinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulmayan çalışmalar da vardır (Altınkurt ve Ekinci, 2016; Gökçe ve Levent, 2022; Görgülü Güvenir, 2023; Özgenel ve Hıdıroğlu, 2019; Sezgin Nartgün ve Kartal, 2013; Yıldırım, 2015). Elde edilen bu farklılığın nedeni, öğretmenlerin çalıştıkları okul ortamı ve bireysel farklılıklar ve araştırmaların yapıldığı zamanki koşulların farklılığından kaynaklanmış olabilir.

Çalışılan okul türüne göre bilişsel sinizm alt boyutu toplam puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre; anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin bilişsel sinizm toplam puan ortalamaları çok programlı anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Yine meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin bilişsel sinizm alt boyutu toplam puan ortalamaları çok programlı anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerden yüksetir. Benzer şekilde meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin diğer liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirleyen çalışmalar olduğu gibi (Altınkurt ve Ekinci, 2016; Gökyer ve Türkoğlu, 2018) çalışılan okul türü ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık beklirlemeyen çalışmalar vardır (Yıldırım, 2015). Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin okul idaresinin baskısını yoğun bir şekilde hissetmeleri nedeniyle aşırı bir iş yükü altında olmaları bu duruma neden olabilir. Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin de akademik olarak düşük zayıf öğrenci profili ile muhatap olmaları bilişsel sinizm algılarının yüksek çıkmasına neden olabilir. Çok programlı anadolu liselerinin hem anadolu hem de meslek lisesi olması, anadolu liselerine göre daha az

sınav kaygısı taşıyan öğrenci profili olması; meslek liselerine göre akademik başarısı biraz daha iyi öğrenci gurubuyla eğitim öğretim faaliyetlerini yürütmeleri bilişsel sinizm toplam puanlarının diğer iki okul türüne göre daha düşük algılanmasına neden olmuş olabilir. Ayrıca okul türleri arasında yaşanan bu farklılığın belki de en önemli nedeni öğretmenlerin okul idaresi ile uyum içinde çalışıp çalışmaması olabilir.

Mezun olunan fakülteye göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır. Benzer değişkeni inceleyen çok az çalışma belirlenmiştir. Bu çalışmadaki bulgular diğer çalışmadaki bulgularla benzerlik göstermektedir (Yılmaz ve Yıldırım, 2021)

Kadro durumuna göre bilişsel sinizm alt boyutu ile örgütsel sinizm boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; kadrolu öğretmenlerin örgütsel sinizm toplam puan ortalamaları ücretli öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Benzer değişkeni inceleyen başka bir çalışmada kadro durumları ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir (Kılıç Cengiz, 2022). Ücretli öğretmenlerin geçici bir iş olarak öğretmenlik yapmaları, okula aidiyet beslemelerini engellemiş olabilir. Yönetici baskılarına karşı daha rahat davranabilmeleri ücretli öğretmenleri bu anlamda örgütsel sinizm düzeylerini kadrolu öğretmenlere göre düşürmüş olabilir. Kadrolu öğretmenlerin çalıştıkları okulu sahiplenme güduları daha yüksek olması, okulda yaşanan sorunlara karşı daha hassas davranmaları ve yönetici baskılarına karşı seçeneklerinin az olması onların bilişsel sinizm toplam puanlarının daha yüksek çıkmasına neden olmuş olabilir.

4.4. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada öğretmenlerin toplam iş doyumu düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde orta düzey bir ilişki belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen sonuç, eğitim sektöründeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Görgülü, 2022; Kılıç, 2013; Sargın, 2016). Öğretmenlerin örgütlerindeki yönetim politikalarına olan inançlarının azalması iş doyumu düzeylerini düşürmekte, örgütsel sinizm düzeylerini arttırmaktadır. Bu durum okul örgütleri için sağlıklı bir durum olarak görülmemektedir. Örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması; öğretmenin okulda uyum sorunları yaşamasına neden olmakta, verimli bir eğitim öğretim faaliyetlerinin

yapılmasını engellemektedir. Bu durumlar okulun başarısının düşmesine neden olmaktadır. İş doyumunu yüksek bir öğretmenin örgüte karşı olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizm düzeyi düşük olacaktır. Daha önce yapılan çalışmalarda da ortaya konulduğu gibi örgütsel sinizm alınacak tedbirlerle engellenebilecek bir tutumdur. Bu anlamda okul örgütlerindeki yönetici pozisyonundaki bireylere büyük bir sorumluluk düşmektedir.

4.5. Öneriler

İş doyumunu düzeyinin artırılması için uygulayıcılara öneriler;

1. Öğretmenlik mesleğinin itibarının kamuoyundaki karşılığının zedelenmemesi gerekir. Meslek örgütleri ve bakanlığın öğretmenleri sorgulayan ve değersizleştiren politikalardan uzak durması ve öğretmenlerin aidiyet duygularını geliştirici politikalar üretmeleri gerekmektedir.
2. Öğretmenlerin kendilerini geliştirebilmeleri için hizmet içi eğitim olanakları ile lisansüstü eğitim olanakları yaygınlaştırılmalıdır. Özellikle okul idareleri tarafından öğretmenlerin bu faaliyetlere katılımları desteklenmeli, mümkün olduğu kadar lisansüstü eğitim yapan öğretmenlere kolaylık sağlanmalıdır.
3. Öğretmenlerin dışsal doyumunu düzeyleri diğer boyutlara göre nispeten düşüktür. Bu nedenle öğretmenlerin maaşları yaşam koşullarına ve fiyatlardaki artışlara uygun bir şekilde artırılabilir.
4. Çalışılan okul türüne göre Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin imam hatip ve çok programlı Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlere göre düşük olması nedeniyle bu tür okullarda çalışan öğretmenler için oryantasyon eğitimleri verilebilir.
5. Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamakları subjektif mülakat değerlendirmeleri yerine objektif kriterler ve uygun mülakat yöntemlerine göre belirlenmeli, öğretmenler arasında bu anlamda imkân eşitliği ve adalet sağlanmalıdır.
6. Sınava odaklı eğitim anlayışı veli ve okul idaresi tarafından öğretmenlere karşı bir baskı unsuru olarak kullanılmamalıdır.

Örgütsel sinizmin önlenmesi için uygulayıcılara öneriler;

1. Okul yönetimlerinin öğretmen görüşlerine önem verilmelidir.

2. Okul yöneticileri, okullarda güven ve adalet unsurları güçlü düzeyde içeren okul kültürünün oluşması için çalışmalar yapmalıdır.
3. Ders paylaşımlarında, okul faaliyetlerinde, okuldaki iş bölümlerinde adaletli davranılmalı, öğretmenlerin süreçleri takip edebilecekleri şeffaf bir idari yapı oluşturulmalıdır.
4. Okul idarecilerinin odalarına kapanmak yerine öğretmenler odasında zaman geçirmeleri, öğretmenlerle diyaloglarını geliştirmeleri idare ve öğretmen arasında oluşabilecek yanlış anlaşılımları engelleyebilir. Bu durum okul örgütünde sizinmin ortaya çıkmasını azaltabilir.
5. Öğretmenler ve okul idaresinin katılımıyla okullarda yıl içinde imkanlar dahilinde ortak etkinlikler yapılarak öğretmenler arasındaki samimiyet bağları güçlendirilebilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler;

1. Örgütsel sinizm ve iş doyumu kavramları üzerine farklı çalışma grupları ve farklı bölgelerde çalışmalar yapılabilir.
2. Çalışma grubunun sayısı artırılabilir, daha geniş çalışma grubundan genellenebilir veriler elde edilebilir.
3. Çalışmalarda iş doyumu ve örgütsel sinizm değişkenleri ile beraber farklı değişkenler kullanılabilir.
4. İş doyumu ve örgütsel sinizm değişkenlerinin nedenleri belirlenmesi konusunda nitel veya karma yöntemle çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, J., ve Prasetyo, Y. (2021). Macroergonomics-based Approach in job satisfaction of senior high school teachers in a school in Mindoro using Herzberg's two-factor theory. *2021 IEEE 8th International Conference on Industrial Engineering and Applications (ICIEA)* (s. 106-109). IEEE . doi:10.1109/ICIEA52957.2021.9436756
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Adams, J. S. (1965). Behavioral research service general electric company. *Advance in Experimental Social Psychology*, 2, s. 267-297.
- Akar, H. (2018). Türkiye'de eğitim örgütlerinde yapılan örgütsel sinizm çalışmalarının içerik analizi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), s. 2097-2127.
- Akbulut, A. (2020). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının örgütsel sinizm tutumuna yönelik etkisinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Akın Arıkan, Ç. (2021a). Örneklem ortalamalarının karşılaştırılması (parametrik olmayan tekniklerle). A. Şengül Avşar (Ed.), *Jamovi ile kolay istatistik içinde* (s. 67-88). Ankara: Nobel Yayınları.
- Akın Arıkan, Ç. (2021b). Örneklem ortalamalarının karşılaştırılması (parametrik tekniklerle). A. Şengül Avşar (Ed.), *Jamovi ile kolay istatistik içinde* (s. 31-66). Ankara: Nobel Yayınları.
- Akın, U. (2015). The relationship between organizational cynicism and trust in schools: A research on teachers. *Education and Science*, 40(181), s. 175-189.
- Akman, S. (2017). Özel eğitim ve rehabilitasyon kurum çalışanlarının örgütsel sinizm ile iş doyumuna yönelik görüşleri (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Aksay, O. (2021). Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumunu düzeylerine yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Alanoğlu, M. (2019). Algılanan okul müdürü yönetim tarzları ile öğretmenlerin karara katılma, örgütsel adalet, iş doyumunu ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin analizi (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Ali, M. S., Naoreen, B., Iqbal, A., ve Jalal, H. (2021). Online teaching, psychological state, and job satisfaction: Teachers' perspective during COVID-19 pandemic. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 20(2), 358-364.

- Allen, A. (2020). *Cynicism*. Cambridge: MIT Press.
- Altinkurt, Y., ve Ekinici, C. (2016). Examining the relationships between occupational professionalism and organizational cynicism of teachers. *Educational Process: International Journal*, 5(3), s. 236-253.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination contact violation framework. *Human Relations*, 49(11), s. 1395-1418.
- Andersson, L. M., ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some cause and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, s. 449-469.
- Annakkaya, E. E. (2022). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişki* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Arabacı, İ. (2011). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.
- Arasan, B. A. (2010). *Akademisyenlerde yaşam doyumu, işdoyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Aslan, H. (2019). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmi ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*(467), s. 31-51.
- Aydın, M. (2013a). *Çağdaş eğitim denetimi* (7. b.). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aydın, M. (2013b). *Eğitimde örgütsel davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aziri, B. (2011, Aralık). Job satisfaction: A literature reviewe. *Management Research And Practice*, 3(4), s. 77-86.
- Bakioğlu, B., ve Çevik, M. (2020). Covid-19 pandemisi sürecinde fen bilimleri öğretmenlerinin eğitime ilişkin görüşleri. *Turkish Studies*, 15(4), 109-129.
- Balay, R., Kaya, A., ve Ali, C. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), s. 123-144.
- Barış Pekmezci, F. B. (2021). Etki büyüklüğü ve güç analizi. A. Şengül Avşar (Ed.), *Jamovi ile kolay istatistik içinde* (s. 171-182). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Başar, S. (2022). *Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zeka düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Bauer, T., ve Erdoğan, B. (2012). *An introduction to organizational behavior*. Pearson.
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Master's thesis). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Bircan, Ş. (2021). *Covid-19 pandemisi sürecinde beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin incelenmesi: Mersin ili örneği* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Boswell, W. R., Colvin, A. J., ve Darnold, T. C. (2008). *Organizational Systems and Employee Motivation*. D. Pritchard, R. Kanfer, G. Chen, ve D. Pritchard (Eds.), *Work motivation Past, Present and Future* (pp. 361-401). Newyork: Routledge.
- Boyalı, G. E. (2019). *Psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel sinizm ile ilişkisi: Bir alan araştırması* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerine bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Bozbayındır, F., ve Kayabaşı, E. (2014). Ortaöğretim kurumlarındaörgütsel sinizm nedenleri ve etkileri. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), s. 211-227.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedesnts and consequences* (Dissertation of doctoral). The University of Cincinnati. <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/> adresinden alındı
- Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranışlar* (20 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Bursalıoğlu, Z. (2020). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama* (15 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükgöze, H., ve Özdemir, M. (2017). İş doyumunu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), s. 311-325.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (28 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, E. (2020). Coronavirüs (Covid-19) pandemisi ve pedagojik yansımaları: Türkiye'de açık uzaktan eğitim uygulamaları. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 11-53.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve denetim odağı ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Candan, H. (2016). Örgütsel sinizm ve işgören performansına olası etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), s. 181-194.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve yıldırılma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(33), 77-87.
- Cengiz, T. K. (2022). *Ortaokullarda göre yapan öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C., ve Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*.
- Çankaya, M. (2018). Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyelerinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 287-306.
- Çelik, H. (2020). *Dönüştürücü liderliğin örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine etkisi: Turizm işletmeleri üzerine bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Çelik, Y. (2022). *Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Çiçek, G. (2018). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden alındı
- Çöllü, E. F., ve Öztürk, Y. E. (2006). Örgütlerde inançlar-tutumlar tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1), s. 373-404.
- Dağyar, M., ve Kasalak, G. (2018). Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütselsinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), s. 967-986.

- Dean, J. W., Brandes, P., ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management review*(223), s. 341-352.
- Değirmenci, S. (2006). *Lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Demirtaş, Z., ve Küçük, Ö. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları. K. Beycioğlu, N. Özer , D. Koşar , ve İ. Şahin (Ed.), *Eğitim yönetimi araştırmaları* içinde (s. 180-192). Ankara: Pegem Akademi.
- Demirtaş, Z., ve Özdemir, T. Y. (2016). Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(2), s. 193-216.
- Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Balıkesir ili merkez ilçeleri örneği* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Deveci, Ş. (2021). *Lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), s. 115-140.
- Doğan Atalan, B. (2017). *Öğretim elemanlarının mobinge maruz kalma düzeylerinin iş doyumuyla ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Dubrin, A. J. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior* (6 b.). Academic Media Solution.
- Duman, N., Sak, R., ve Sak, İ. Ş. (2020). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), s. 1098-1127.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. (Doctoral thesis). Graduate Programme in Psychology York University.
- Efeoğlu, İ. E., ve İplik, E. (2011). algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), s. 343-360.
- Ekmen, F. (2020). *Lise öğretmenlerinin paternalist (babacan) liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişki (Batman ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı

- Ekşi, E. L. (2013). *Devlet ve vakıf üniversitelerindeki ingilizce okutmanların iş doyumu* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Erarslan, S. (2017). *Örgütsel sinizm ve iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisi: Banka çalışanları üzerine bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Erer, B., ve Şahin, M. (2020). Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi: Konya ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi / Journal of Business Research*, 12(3), s. 2944-2959.
- Erkmen, S. (2022). *İş doyumu ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Expectancy Theory – Victor Vroom; 1964 [Process Theory]*. (tarih yok). Mayıs 18, 2021 tarihinde [potentialunearthed.co.uk](https://www.potentialunearthed.co.uk/wp-content/uploads/2017/11/Vrooms-Expectancy-of-Needs-theory.pdf): <https://www.potentialunearthed.co.uk/wp-content/uploads/2017/11/Vrooms-Expectancy-of-Needs-theory.pdf> adresinden alındı
- Gedik, A., ve Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine müdür yönetim algısının etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(37), s. 53-68.
- George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Pearson.
- George, J. M., ve Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior* (6 b.). Pearson.
- Girgin, S., ve Gümüşeli, A. İ. (2018). A study on the correlation between organizational justice and organizational cynicism perceived by vocational high school teachers. *European Journal of Education*, 4(4), s. 445-456.
- Goldhaber, G. M. (1986). *Organizational communication*. New York: Brown Company Publishers.
- Gök, H. B. (2021). *Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişki: Mavi yakalılar üzerinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Gökçe, V., ve Levent, A. F. (2022). Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), s. 292-315.
- Gökçyer, N., ve Türkoğlu, İ. (2018). The relationship between high school teachers' organizational support perceptions and their organizational cynicism attitudes. *Education and Science*, 43(196), s. 317-340.

- Görgülü Güvenir, N. (2023). *Okul müdürlerinin yönetsel iletişim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Görgülü, H. (2022). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel adaletin örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Görmen, M. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), s. 363-388.
- Gruender, B. (2021). *Organizational change leadership*. Seminar Research Paper, University of Wisconsin-Platteville, Department of Media Studies.
- Gülner, B. (2007). *Örgütlerde iletişim ve iş doyumu*. İstanbul: Literatürk.
- Günaydın, F. (2022). İlköğretim okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ve öğretmenlerin iş doyumu algıları. *Journal of Social and Humanities Sciences Reserach (JSHSR)*, 9(81), s. 456-466.
- Güngören, M. (2017). *Algılanan örgüt kültürünün iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- İpek, Z. H., ve Erdem, M. (2021). Lise öğretmenlerinin duygusal zeka ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), s. 321-368.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems* (Doctorate dissertation). <https://diginole.lib.fsu.edu> adresinden alındı
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatmininin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Kalağan, G., ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayınevi.

- Kaplan, A. (2015). *Bağımsız anaokulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu arasındaki ilişki Diyarbakır ili örneği* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Karaaslan, İ. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Karahan, H. (2022). *Örgütsel sinizm ile hizmetkar liderlik arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Karakuş, K. (2019). *Okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zeka yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu düzeylerine etkisi* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel sinizm bağlamsal performans ve etik ideoloji* (2 b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kasalak, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Kasalak, G., ve Aksu Bilgin, M. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), s. 115-133.
- Kavak, B. (2019). *Örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişki: Bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Kaya, N. (2022). *Mesleki tükenmişlik ve iş doyumunun çalışan motivasyonuna etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Kaya, Ş. F., Yıldız, B., ve Yıldız, H. (2013, Kasım-Aralık). Herzberg'in çift faktör kuramı açısından ilköğretim I. kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Dergisi*(39), s. 1-18.
- Kerim, Z. (2021). *Okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), s. 77-96.

- Kete, D. (2015). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri, öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Khan, R., Nasem, A., ve Masood, S. A. (2016). Effect of continuance commitment and organizational cynicism on employee satisfaction in engineering organizational. *International Journal of Management and Technology*, 7(4), 141-146.
- Kılıç Cengiz, T. (2022). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Koç, M., ve Kayıklık, Y. (2020). Kamuda işgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık ilişkisi (Adana sosyal güvenlik kurumu örneği). M. Barca (Ed.), 28. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* içinde (s. 701-710). Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Koçak, A. (1999). Davranışların nedenlerini algılama: Yükleme kuramları. *Selçuk İletişim*, 1(1), 108-120.
- Konan, N., Bozanoğlu, B., ve Çetin, B. (2016). Okul müdürlerinin iş doyumu düzeyleri. K. Beycioğlu, N. Özer, D. Koşar, ve İ. Şahin (Ed.), *Eğitim Yönetimi Araştırmaları* içinde, (s. 312-326). Ankara: Pegem Akademi.
- Korkmaz, C. B. (2018). *Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi örneği*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Kosa, Ö. (2019). Örgütsel sinizm ve iş doyumu ilişkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *KAÜİİBFD*, 10(19), 182-213. doi:10.9775/kauibfd.2019.008
- Köklü, N. (1995). Tutumların ölçülmesi ve Likert tipi ölçeklerde kullanılabilecek seçenekler. *Ankara University Journal of Faculty Educational Sciences (JFES)*, 28(2), s. 81-93.
- Kösem, Ü., ve Akçakanat, T. (2019). Duygusal zeka ile iş tatmini ilişkisinde politik yetinin rolü. K. Özyer, ve D. Bozdoğan (Ed.), *Geleceğin Dünyasında Bilimsel ve Mesleki Çalışmalar* içinde, (s. 90-111). Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Kubilay, S. (2013). *Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumları ve yaşam doyumları düzeylerinin incelenmesi (Niğde ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı

- Kuşçu, C. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Kutanis Özen, R., ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), s. 186-195.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115.
- Lawler, E. E., ve Porter, L. W. (1955). The effect of performance on job satisfaction. *Psychological Bulletin*, 396-424.
- Lawler, E. E., ve Porter, L. W. (1967). Antecedent attitudes of effective managerial performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2(2), 122-142.
- Lizana, P. A., Vega-Fernandez, G., Gomez-Bruton, A., Leyton, B., ve Lera, L. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on teacher quality of life: A longitudinal study from before and during the health crisis. *International Journal of Enviromental Research and Public Helath*, 18(7), 3764-3775.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, s. 309-336.
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A teorical analysis. *Organization Behavior and Human Performance*, 5, 484-500.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*(50), 370-396.
- McShane, S. L., ve Von Glinow, M. A. (2018). *Organization Behavior* (8 b.). New York: McGraw Hill Education.
- Meyerson, D. E. (1990). Uncoviring socially undesirable emotions experiences of ambiguity in organizastions. *The American Behavioral Scientists*, 33(3), 296-308.
- Mirvis, P. H., ve Kanter, D. L. (1989). Combatting cynicism in the workplace. *National Productivity Review*, 8(4), s. 377-394.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Sceinces (IOSR-JHSS)*, 14(5), s. 45-54.
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic reward as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.

- Mumcu, L. (2014). *Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Naus, F., Iterson, A. V., ve Roe, R. A. (2007). Value incongruence, job autonomy and organization based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 2(16), s. 195-219.
- Oktay, Ç. (2019). *Müzik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Özdem, G., ve Sezer, Ş. (2019). The relationship between solution-focused school leadership and organizational cynicism, organizational commitment and teachers' job satisfaction. *International Journal of Progressive Education*, 15(1), s. 167-183.
- 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), s. 181-202.
- Özel, P. S., ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda kapsam kuramları. C. Serinkan içinde, *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar* (s. 83-104). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özgenel, M., ve Hıdıroğlu, A. (2019). Liderlik stilleirne göre ortaya çıkan bir tutum: Örgütsel sinizm. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), s. 1003-1043.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., ve Kaplan, M. (2008). Örgütsel adaletsizlik kavramı, boyutları ve yönetimi. M. Özdevecioğlu, ve H. Karadal (Ed.), *Örgütsel davranışta seçem konular organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar* içinde (s. 53-72). İlke Yayınevi.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Özsoy, E., Uslu, O., Karakiraz, A., ve Aras, M. (2014). İş tatmininin ölçümünde ölçek kullanımı: Lisansüstü tezleri üzerinden bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), s. 232-250.
- Porter, L. W., ve Lawler, E. E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*, 64(1), 23-51.
- Pürçek, K. I. (2015). *Ankara ili devlet ilköğretim okul müdürlerinin koçluk davranışı ve öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile ilişkisi* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı

- Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior* (4 b.). Newyork: Pearson.
- Sağır, T., ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciensec*, 9(2), 1094-1106.
- Sargın, A. (2016). *Öğretmenlerde kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ve iş doyumu* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Sevda, P. (2021). *Okullarda örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Academic Review*, 5(6), s. 55-64.
- Sezgin Nartgün, Ş., ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), s. 47-67.
- Sokal , L., Trudel, L. E., ve Babb, J. (2020). Canadian teachers' attitudes toward change, efficacy, and burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 1.
- Stanley, D. J. (1998). *Employee cynicism about organizational change: Development and validation of a measure*. (Master dissertation), London. <https://library-archives.canada.ca> adresinden alındı
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., ve Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Şener, G. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve kültürler* (4 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Tağ, M. N., ve Çetinkaya, B. (2019). Öznel iyi oluş hali, başkasına güven ve iş motivasyonu arasındaki ilişki: Beklenti teorisi çerçevesinde çok düzeyli analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 858-888.
- Taş, A. (2017). İş doyumu ve örgütsel bağlılık. S. Özdemir, ve N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel davranış ve yönetimi içinde* (s. 443). Ankara: Pegem Akademi.
- TDK. (2022, Temmuz 6). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. TDK Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı

- Tekin, G., ve Görgülü, B. (2018, Nisan 26). Clayton Alderfer'in ERG teorisi ve çalışanların iş tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4(17), s. 1559-1566.
- Terzi, A. R. (2002, Ocak). Başarı güdüsü kuramı. *Çağdaş Eğitim*(283), 26-30.
- Tilki, T. Z. (2017). *Yıldırılma, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde seri aracılık etkileri: Örgütlerde engelli çalışanlar üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), s. 53-63.
- Topaloğlu, T. (2021, Mayıs 16). *motivasyon teorileri*. e-motivasyon.net: <https://www.e-motivasyon.net/herzbergin-iki-faktor-kurami-two-factor-theory.html> adresinden alındı
- Tunacan, S. (2015). *Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Tunç, S. (2019). *İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türe, E. (2019). *Örgütsel sinizm düzeylerinin iş tatminine olan etkisi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi (Malatya ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Uçak, A. (2022). *Kadın okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Uçucu, G. (2019). *Aydın ilindeki ebelerin örgütsel bağlılığı iş doyumunu ve etkileyen faktörler* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Uslu, A. (2021). *Algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine etkisi: TRB1 bölgesi örneği* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Uygungil, S., ve Faruk, İ. Ö. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(31), 435-453.
- Uzunbacak, H. H. (2019). İş stresinin işten ayrılma niyetine üzerine etkisinde psikolojik sermayenin rolü. K. Özyer, ve D. Bozdoğan (Ed.), *Geleceğin*

Dünyasında Bilimsel ve Mesleki Çalışmalar içinde (s. 14-34). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Ülker, F. E., ve Özdemir, G. (2016). İş tatmininin örgütsel bağlılığa olan etkisi: Kooperatif işletmeler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi / Journal of Administrative Sciences*, 14(27), 331-352.
- Ünsar, A. S., ve Gültekin, D. D. (2018). Örgütsel sinizm ve sinizmi önlemeye yönelik bir model önerisi. D. K. Dimitrov, D. Nikoloski, ve R. Yılmaz (Ed.), *VIII. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series* içinde (s. 29-39). Plovdiv: University of Agribusiness and Rural Development.
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(45), 109.127.
- Wilkerson, J. M., Evans, R. W., ve Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), s. 2273-2292.
- Yakar, L. (2020). Korelasyon. F. Orçan (Ed.), *Sosyan bilimlerde istatistik Excel ve SPSS uygulamaları* içinde (s. 93-138). Ankara: Anı Yayınları.
- Yalçın, H. (2022). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Yapıcı, İ. (2021). *Psikolojik sermayenin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerine etkisine yönelik Türkiye'de yapılan çalışmalar üzerine bir meta analizi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi (Aydın ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.
- Yenihan, B., Öner, M., ve Balcı, B. (2016). İş doyumunu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), s. 33-49.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Yıldız, H. (2019). *Ortaöğretim kurumlarında yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi: Şanlıurfa ilinde bir çalışma* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı

- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), s. 853-879.
- Yıldız, K., Akgün, N., ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), s. 1253-1284.
- Yılmaz, A. (2021). *Örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişki: Kafkas Üniversitesi idari personeli üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Yılmaz, E. (2017). *Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Yılmaz, K. (2013). *Liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin okul kültürü algılarının iş doyumlarına etkisi (Şehitkamil ilçesi, örneği)* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Yılmaz, Y., ve Yıldırım, A. (2021). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki. *Milli Eğitim*, 50(229), s. 607-636.
- Yumuşak, S. (2008). Performans değerlendirmesinin etkinliğine etki eden faktörlerin tespitine yönelik alan araştırması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(10), s. 44-62.
- Yurtçu, M. V. (2015). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Yücel, M. Y. (2020). *Çalışanlarda örgütsel bağlılığın iş tatmini ve örgütsel sinizm ile ilişkisinin incelenmesi (Şanlıurfa Organize Sanayi Bölgesinde çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırma)* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Zengin, S. (2020). *Örgütsel güven, yıldırılma ve örgütsel sinizm, örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine karma bir araştırma* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı

EKLER

EK-1. Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğünün Uygulama İzni



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-82438636-605.99-45868109
Konu : Bilimsel Çalışma İzni
(Mustafa Caner KAMA)

17/03/2022

VALİLİK MAKAMINA

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Mustafa Caner KAMA'nın; "Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve iş doyumu düzeylerinin incelenmesi" konulu yüksek lisans tezine yönelik çalışması kapsamında ilimizde ortaöğretim kurumlarında görev yapan branş öğretmenleriyle araştırma yapma isteği Müdürlüğümüz Araştırma İzinleri Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiştir.

Bahsi geçen çalışmanın eğitim öğretimi aksatmayarak yaz tatilinden 3 hafta öncesine kadar bitecek şekilde; 2021-2022 eğitim öğretim yılında Covid-19 salgını kapsamında alınması gereken tedbirler dikkate alınarak yapılması gerekmektedir.

Araştırmacının 2020/2 sayılı genelge doğrultusunda hareket etmesi, izinsiz herhangi bir ses ve görüntü kaydı yapılmasına kesinlikle izin verilmemesi, katılımcıların onayı alındıktan sonra çalışmanın yapılması, elde edilen verilerin çalışma kapsamı dışında kullanılmaması, mühürlü veri toplama araçlarının (3 bölüm) kullanılması ve sonuçların bir örneğinin Ar-Ge birimine teslim edilmesi kaydıyla, çalışmanın ilçe milli eğitim müdürlüğü sorumluluğu ve yetkisinde, okul müdürlerinin de uygun göreceği zamanlarda ve kontrolünde uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Hüseyin Burak FETTAHOĞLU
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
17/03/2022

Ömer ŞAHİN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Şubesi (Ar-Ge Birimi)

Telefon No : 0 (462) 223 55 52 - 12

E-Posta : argetrabzon@gmail.com

Kep Adresi : mebuhs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Fatma ER

Unvan : Öğretmen

Faks: 4622302094

İnternet Adresi : <http://trabzonarge.meb.gov.tr>



EK-2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) Kullanım İzni

3.02.2023 00:38

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Posta - İş Doyum Ölçeği Kullanım İzni



İş Doyum Ölçeği Kullanım İzni

2 ileti

CANER KAMA <...@...n.edu.tr>
Alıcı: ...@...n.edu.tr

25 Şubat 2022 09:35

Sayın Hocam,

Ben RTEÜ eğitim bilimleri ana bilim dalına bağlı eğitim yönetimi yüksek lisans programı öğrencisiyim. Bitirme tezim için Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından oluşturulan ve sizin 1985'te Türkçeye uyarladığınız "Minnesota İş Tatmini Ölçeği"ni izniniz olursa veri toplama aracı olarak kullanmak istiyorum.

Asli Baycan <...@...n.tr>
Alıcı: ...@...n.edu.tr

25 Şubat 2022 21:43

Kullanabilirsiniz

iPhone'umdan gönderildi

...@...n.edu.tr <...@...n.edu.tr> şunları yazdı (25 Şub 2022 09:35):

Sayın Hocam,

Ben RTEÜ eğitim bilimleri ana bilim dalına bağlı eğitim yönetimi yüksek lisans programı öğrencisiyim. Bitirme tezim için Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından oluşturulan ve sizin 1985'te Türkçeye uyarladığınız "Minnesota İş Tatmini Ölçeği"ni izniniz olursa veri toplama aracı olarak kullanmak istiyorum.

EK-3. Örgütsel Sinizm Ölçek (ÖSÖ) Kullanım İzni

3.02.2023 00:38

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Posta - Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni



Gamze Kalagan Kasalak <gamze.kalagan@erdogan.edu.tr>

Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni

2 ileti

Alıcı: Gamze Kalagan Kasalak <gamze.kalagan@erdogan.edu.tr>

25 Şubat 2022 08:52

Sayın hocam,

Ben RTEÜ eğitim bilimleri ana bilim dalına bağlı eğitim yönetimi yüksek lisans programı öğrencisiyim. Hazırlayacağım bitirme tezim için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve sizin 2009'da Türkçeye uyarladığınız "Örgütsel Sinizm Ölçeği"ni eğer izniniz olursa veri toplama aracı olarak kullanmak istiyorum.

Gamze Kalagan Kasalak <gamze.kalagan@erdogan.edu.tr>

25 Şubat 2022 09:21

Alıcı: Gamze Kalagan Kasalak <gamze.kalagan@erdogan.edu.tr>

Sayın Kama,
Uyarlamasını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Antalya

Kimden: Gamze Kalagan Kasalak <gamze.kalagan@erdogan.edu.tr>

Gönderildi: 25 Şubat 2022 Cuma 08:52

Kime: Gamze Kalagan Kasalak

Konu: Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni

Sayın hocam,

Ben RTEÜ eğitim bilimleri ana bilim dalına bağlı eğitim yönetimi yüksek lisans programı öğrencisiyim. Hazırlayacağım bitirme tezim için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve sizin 2009'da Türkçeye uyarladığınız "Örgütsel Sinizm Ölçeği"ni eğer izniniz olursa veri toplama aracı olarak kullanmak istiyorum.

EK-4. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu

Saygıdeğer Meslektaşım;

Aşağıdaki ölçme aracının amacı, Doç. Dr. Asiye ŞENGÜL AVŞAR danışmanlığında hazırlamakta bulunduğum yüksek lisans tezi için bilimsel veri toplamaktır. Ölçme aracı üç bölümden oluşmaktadır. Ölçme aracına vereceğiniz yanıtlar bilimsel amaçlar doğrultusunda yalnızca bu araştırma için kullanılacaktır. Ölçme aracına İsim ve kimliğinizle ilgili bilgiler yazmanıza gerek yoktur. Araştırmanın doğru sonuçlara ulaşması ölçme aracında yer alan ifadelerle vereceğiniz yanıtlara bağlı olduğundan, yanıtlarınızın gerçek anlamda tutum ve görüşlerinizi yansıtmaması çok önemlidir. Ölçme aracında yer alan maddelerin tümünü içtenlikle yanıtlamanızı dilerim. İlgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Mail:

Mustafa Caner KAMA
R.T.E.Ü. Eğitim Yönetimi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. BÖLÜM

1.CİNSİYETİNİZ	Kadın ()	Erkek ()					
2. YAŞINIZ	25 ve altı ()	26-30 ()	31-35 ()	36-40 ()	41-45 ()	46 ve üzeri ()	
3.MEDEN DURUMUNUZ	Evli ()	Bekâr ()					
4. ÖĞRENİM DURUMUNUZ	Lisans ()		Yüksek Lisans ()		Doktora ()		
5. GÖREVİNİZ	Öğretmen ()		Müdür Yardımcısı ()		Müdür ()		
6. BRANŞINIZ	Rehber Öğretmen ()	Matematik ve Fen Bilimleri Dersleri ()	Edebiyat ve Sosyal Bilimler Dersleri ()	İHL Meslek Dersleri ()	Mesleki Teknik Uygulama Dersleri ()	Güzel Sanatlar ve Spor Dersleri ()	Yabancı Dil Dersleri ()
7. ÖĞRETMENLİKTEKİ HİZMET SÜRENİZ	2-5 yıl ()		6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	16-20 yıl ()	21-25 yıl ()	26 yıl ve Üzeri ()
8. ÇALIŞTIĞINIZ OKUL TÜRÜ	Anadolu Lisesi ()	İmam Hatip Lisesi ()	Çok Programlı Lise ()	Mesleki Teknik Lise ()	Fen ve Sosyal Bilimler j Proje Lisesi ()	Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi ()	
9. MEZUN OLDUĞUNUZ FAKÜLTE	Eğitim Fakültesi ()		Fen-Edebiyat Fakültesi ()		Diğer ()		
10. KADRONUZ	Kadrolu ()		Sözleşmeli ()		Ücretli Öğretmen ()		

EK-5. Minnesota İş Doyum Ölçek Formu

2. BÖLÜM

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili maddeler bulunmaktadır. Her maddeyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o maddede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu (1-hiç memnun değilim, 2-memnun değilim, 3-kararsızım, 4-memnunum, 5-çok memnunum) karşısında bulunan kutucuğa X ile işaretleyiniz.

	Hiç Memnun Değilim (1)	Memnun Değilim (2)	Kararsızım (3)	Memnunum (4)	Çok Memnunum (5)
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından,					
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından,					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından,					
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından,					
5. Yöneticimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından,					
6. Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından,					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından,					
8. Bana sabit bir İş sağlaması bakımından,					
9. Başkaları İçin bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından,					
10. Kişilere ne yapacaklarım söyleme şansına sahip olmam bakımından,					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından,					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından,					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından,					
14. İş içinde terfi olanağının olması açısından,					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından,					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini bana sağlaması bakımından,					
17. Çalışma şartları bakımından,					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları açısından,					
19. Yaptığım İyi bir İş karşılığında takdir edilmem açısından,					
20. Yaptığım İş karşılığında duyduğum başarı hissinden,					

EK-6. Örgütsel Sinizm Ölçek Formu

3. Bölüm

Aşağıda kurumunuzun çeşitli yönleriyle ilgili maddeler bulunmaktadır. Her maddeyi dikkatle okuyunuz. Maddelere ne derecede katıldığınızı (1-hiç katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) maddenin karşısında bulunan kutucuğa X ile işaretleyiniz.

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

EK-7. Betimsel İstatistikler**Tablo 1. Yaş Göre MİDÖ Puanlarının Betimsel İstatistikleri**

Boyut	Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	Mod	M	Min.	Mak.	SS	Çar.	Bas.
İçsel Doyum	26-30 yaş (1)	96	46,9	48,0	48	24	60	8,28	-1,25	1,52
	31-35 yaş (2)	60	43,5	43,0	44	12	60	8,29	-1,27	3,53
	36-40 yaş (3)	72	47,8	45,0	49	12	59	7,32	-2,07	8,60
	41-45 yaş (4)	97	45,4	43,0	45,5	12	60	7,88	-1,18	3,66
	46 ve Üzeri (5)	41	44,9	46,0	46	14	60	8,31	-1,02	1,80
Dışsal Doyum	26-30 yaş (1)	60	28,1	25,0	28	13	40	5,89	-0,46	1,15
	31-35 yaş (2)	72	25,4	31,0	26	8	37	6,09	-0,63	0,20
	36-40 yaş (3)	97	27,7	30,0	29	8	40	6,05	-0,77	1,25
	41-45 yaş (4)	41	26,2	24,0	27	8	40	7,03	-0,69	0,17
	46 ve Üzeri (5)	96	26,4	28,0	27	9	40	6,77	-0,37	-0,21
Toplam İş Doyumu	26-30 yaş (1)	72	75,0	79,0	78	38	100	13,3	-1,24	2,04
	31-35 yaş (2)	97	69,0	66,0	70	20	96	13,5	-1,12	2,38
	36-40 yaş (3)	41	75,5	71,0	76,5	20	99	12,1	-1,56	6,30
	41-45 yaş (4)	96	71,6	70,0	73	20	100	14,1	-0,93	1,88
	46 ve Üzeri (5)	60	71,3	73,0	73	23	100	14,3	-0,74	1,14

Tablo 2. Branşa Göre MİDÖ Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyut	Branş	N	$\bar{X}$	Mod	M	Min.	Mak.	SS	Çar.	Bas.
İçsel Doyum	Rehber (1)	12	49,4	47	49	43	54	3,23	-0,18	0,04
	Mat / Fen (2)	87	44,1	43	45	12	60	8,16	-1,05	2,26
	Ed. /Sos. (3)	123	45,2	43	46	12	60	8,33	-1,04	2,20
	İHL Mes. (4)	42	47	48	47,5	32	60	6,01	-0,38	0,48
	Mes. ve Tek. (5)	46	46,7	46	47,5	29	60	7,14	-0,61	0,21
	Güz. San./Sp. (6)	27	45,1	44	46	14	55	8,96	-1,78	4,48
	Yab. Dil (7)	29	43,5	12	45	12	59	11,1	-1,46	3,03
Dışsal Doyum	Rehber (1)	12	30,6	30	30	25	40	3,70	1,43	3,56
	Mat / Fen (2)	87	26,1	32	28	8	38	6,27	-0,54	-0,31
	Ed. /Sos. (3)	123	25,7	24	26	8	40	6,62	-0,48	0,21
	İHL Mes. (4)	42	29	27	29	18	40	4,89	0,02	-0,01
	Mes. ve Tek. (5)	46	26,9	28	28	14	40	6,71	-0,22	-0,83
	Güz. San./Sp. (6)	27	26,3	27	27	9	38	7,11	-0,91	0,62
	Yab. Dil (7)	29	25,5	25	26	8	39	7,28	-0,76	1,12
Toplam İş Doyumu	Rehber (1)	12	80	77	80	68	94	6,11	0,47	2,77
	Mat / Fen (2)	87	70,2	77	73	20	96	13,8	-0,92	1,26
	Ed. /Sos. (3)	123	70,9	70	71	20	100	14,0	-0,81	1,54
	İHL Mes. (4)	42	76,0	80	77	50	100	9,85	-0,33	0,82
	Mes. ve Tek. (5)	46	73,7	75	75,5	43	100	12,7	-0,28	-0,01
	Güz. San./Sp. (6)	27	71,4	70	71	23	90	15,6	-1,42	2,45
	Yab. Dil (7)	29	69	20	71	20	98	17,5	-1,31	2,81

1: Rehber Öğretmen, 2: Matematik ve Fen Bilimleri Dersleri, 3: Edebiyat ve Sosyal Bilimler Dersleri, 4: İHL Meslek Dersleri, 5: Mesleki ve Teknik Uygulama Dersleri, 6: Güzel Sanatlar ve Spor Dersleri, 7: Yabancı Dil Dersleri

Tablo 3. Hizmet Süresine Göre MİDÖ Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyut	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Mod	M	Min.	Mak.	SS	Çar.	Bas.
İçsel Doyum	2-5 yıl (1)	35	48,1	47,0	50	25	60	7,36	-1,30	2,17
	6-10 yıl (2)	125	44,3	43,0	45	12	60	7,71	-0,95	2,40
	11-15 yıl (3)	50	46,5	48,0	48,0	12	59	9,09	-2,20	6,93
	16-20 yıl (4)	42	46,1	43,0	46,5	29	60	7,45	-0,52	0,00
	21-25 yıl (5)	54	45,6	43,0	46,0	12	60	8,04	-1,33	4,73
	+26 yıl (6)	60	44,0	47,0	46,0	14	59	8,91	-1,19	1,85
Dışsal Doyum	2-5 yıl (1)	35	27,4	28,0	28	13	40	5,65	-0,54	0,84
	6-10 yıl (2)	125	26,2	24,0	26	8	40	6,02	-0,33	0,34
	11-15 yıl (3)	50	26,8	30,0	29,0	8	39	6,95	-1,07	0,99
	16-20 yıl (4)	42	26,6	30,0	28,0	11	38	6,64	-0,69	0,08
	21-25 yıl (5)	54	27,0	32,0	27,5	8	40	6,96	-0,43	-0,05
	+26 yıl (6)	60	25,9	28,0	27,0	9	39	6,99	-0,55	-0,03
Toplam İş Doyumu	2-5 yıl (1)	35	75,5	78,0	78	38	100	12,2	-1,19	2,27
	6-10 yıl (2)	125	70,5	70,0	71	20	99	12,8	-0,78	1,62
	11-15 yıl (3)	50	73,3	80,0	76,0	20	96	15,0	-1,78	4,81
	16-20 yıl (4)	42	72,7	62,0	73,0	40	96	13,0	-0,66	0,58
	21-25 yıl (5)	54	72,6	70,0	73,0	20	100	14,2	-0,86	2,51
	+26 yıl (6)	60	70,0	73,0	73,0	23	98	15,4	-0,96	1,13

1: 2-5 yıl, 2: 6-10 yıl, 3: 11-15 yıl, 4: 16-20 yıl, 5: 21-25 yıl, 6: 26 yıl ve üzeri

Tablo 4. Okul Türüne Göre MİDÖ Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyut	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Mod	M	Min.	Mak.	SS	Çar.	Bas.
İçsel Doyum	Anadolu (1)	97	43,4	45	45	12	59	9,21	-1,18	2,29
	İmam Hatip (2)	101	45,9	48	47	12	60	7,86	-1,87	6,27
	Çok Prog. (3)	49	45,9	46	46	31	56	5,23	-0,51	0,53
	Mes.ve Tek. (4)	87	46,4	43	48	24	60	7,67	-0,65	0,36
	Proje (5)	25*	46,5	50	49	21	60	10,6	-1,01	0,66
	Güz. San. Sp.(6)	7*	41,9	37	43	33	52	6,59	0,22	-0,81
Dışsal Doyum	Anadolu (1)	97	24,3	24	25	8	35	6,43	-0,66	0,08
	İmam Hatip (2)	101	27,5	32	28	8	40	6,07	-0,92	1,89
	Çok Prog. (3)	49	28,1	31	28	17	38	4,68	-0,56	0,29
	Mes.ve Tek. (4)	87	27,0	30	28	12	40	6,70	-0,27	-0,51
	Proje (5)	25*	27,1	29	29	14	40	7,96	-0,24	-1,08
	Güz. San. Sp.(6)	7*	22,7	12	23	12	33	7,52	-0,00	-1,19
Toplam İş Doyumu	Anadolu (1)	97	67,7	70	70	20	92	14,8	-1,04	1,28
	İmam Hatip (2)	101	73,4	80	75	20	100	13,3	-1,57	4,30
	Çok Prog. (3)	49	74,1	74	74	49	90	8,98	-0,30	-0,04
	Mes.ve Tek. (4)	87	73,5	80	75	37	100	13,2	-0,55	0,14
	Proje (5)	25*	73,6	70	75	35	100	17,7	-0,68	-0,21
	Güz. San. Sp.(6)	7*	64,6	60	60	45	85	13,6	0,19	-0,70

*: $N < 30$; 1: Anadolu Lisesi, 2: Anadolu İmam Hatip Lisesi, 3: Çok Programlı Anadolu Lisesi, 4: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 5: Proje Lisesi, 6: Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi

Tablo 5. Kadro Durumuna Göre MİDÖ Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyut	Kadro Türü	N	$\bar{X}$	Mod	M	Min.	Mak.	SS	Çar.	Bas.
İçsel Doyum	Kadrolu (1)	337	45,1	43	46	12	60	8,23	-1,19	2,83
	Sözleşmeli (2)	19*	47,2	47	48	25	57	6,78	-1,95	5,84
	Ücretli (3)	10*	51,4	43	51,5	43	58	4,58	-0,393	-0,33
Dışsal Doyum	Kadrolu (1)	337	26,4	32	27	8	60	6,55	-0,50	0,15
	Sözleşmeli (2)	19*	27,8	31	30	12	36	6,15	-1,68	2,86
	Ücretli (3)	10*	28,4	24	29,0	24	34	3,47	-0,08	-0,89
Toplam	Kadrolu (1)	337	71,4	70	73	20	100	13,9	-0,94	1,84
İş	Sözleşmeli (2)	19*	75	74	78	38	88	11,6	-2,09	5,43
Doyumu	Ücretli (3)	10*	79,8	75	78,5	67	90	6,97	-0,21	-0,24

*:N<30; 1: Kadrolu Öğretmen, 2: Sözleşmeli Öğretmen, 3: Ücretli Öğretmen

Tablo 6. Yaşa Göre ÖSÖ Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyut	Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	Mod	M	Min.	Mak.	SS	Çar.	Bas.
Bilişsel Sinizm	26-30 yaş (1)	41	11,5	5	11	5	20	4,39	0,19	-0,67
	31-35 yaş (2)	96	14	10	13,5	5	25	5,19	0,32	-0,65
	36-40 yaş (3)	60	13,1	10	13,0	5	25	5,01	0,36	-0,40
	41-45 yaş (4)	72	13,7	10	13,0	5	25	4,81	0,22	-0,51
	46 ve Üzeri (5)	97	13,8	10	13	5	25	5,17	0,30	-0,81
Duyuşsal Sinizm	26-30 yaş (1)	41	7,05	4,00	5	4	18	3,76	1,24	0,92
	31-35 yaş (2)	96	8,33	8,00	8,00	4	20	4,26	1,02	0,53
	36-40 yaş (3)	60	8,25	8,00	8,00	4	20	4,48	1,13	0,65
	41-45 yaş (4)	72	7,65	4,00	8,00	4	18	3,64	0,85	0,13
	46 ve Üzeri (5)	97	7,96	4,00	8	4	20	4,18	0,98	0,05
Davranışsal Sinizm	26-30 yaş (1)	41	10,2	4,00	10	4	19	4,65	0,15	-1,28
	31-35 yaş (2)	96	11,6	10,0	12,0	4	20	4,27	-0,18	-0,70
	36-40 yaş (3)	60	10,1	8,00	10,0	4	18	3,95	0,17	-0,88
	41-45 yaş (4)	72	9,92	8,00	10,0	4	17	3,55	0,05	-0,77
	46 ve Üzeri (5)	97	9,67	8,00	9	4	17	3,73	0,22	-1,06
Örgütsel Sinizm	26-30 yaş (1)	41	28,7	13,0	28	13	56	11,2	0,41	-0,53
	31-35 yaş (2)	96	33,9	26,0	32,5	13	65	11,7	0,49	-0,00
	36-40 yaş (3)	60	31,4	26,0	30,0	13	54	10,8	0,18	-0,77
	41-45 yaş (4)	72	31,3	39,0	32,0	13	59	10,1	0,20	-0,38
	46 ve Üzeri (5)	97	31,4	22,0	30	13	59	11,3	0,39	-0,56

1: 26-30 yaş, 2: 31-35 yaş, 3: 36-40 yaş, 4: 41-45 yaş, 5: 46 yaş ve üzeri

Tablo 7. Görev Türüne Göre ÖSÖ Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyut	Görev Türü	N	$\bar{X}$	Mod	M	Min.	Mak.	SS	Çar.	Bas.
Bilişsel Sinizm	Öğret. (1)	301	13,7	10	13	5	25	5,05	0,25	-0,63
	Müd. Yar. (2)	53	11,8	10	11	5	25	4,62	0,75	0,38
	Müdür (3)	12*	13,9	9	13,5	5	22	5,21	-0,11	-0,97
Duyuşsal Sinizm	Öğret. (1)	301	8,14	4	8	4	20	4,12	0,96	0,32
	Müd. Yar. (2)	53	7,02	4	5	4	20	4,16	1,5	1,56
	Müdür (3)	12*	7,00	4	7,50	4	12	2,83	0,40	-0,98
Davranışsal Sinizm	Öğret. (1)	301	10,4	8	10	4	20	4,07	0,09	-0,87
	Müd. Yar. (2)	53	9,43	8	8	4	18	3,88	0,39	-0,98
	Müdür (3)	12	11,7	10	12,5	4	17	3,50	-0,75	0,86
Örgütsel Sinizm	Öğret. (1)	301	32,3	26	32	4	65	11,2	0,33	-0,32
	Müd. Yar. (2)	53	28,3	22	26	4	57	10,9	0,85	0,11
	Müdür (3)	12*	32,6	34	34,5	4	45	8,50	-1,01	1,48

*: n<30; 1: Öğretmen, 2: Müdür Yardımcısı, 3: Müdür

Tablo 8. Hizmet Süresine Göre ÖSÖ Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyut	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	Mod	M	Min.	Mak.	SS	Çarp.	Bas.
Bilişsel Sinizm	2-5 Yıl (1)	35	11,7	10	11	5	23	4,52	0,49	0,02
	6-10 Yıl (2)	125	13,9	10	13	5	25	5,10	0,18	-0,63
	11-15 Yıl (3)	50	13,2	9	13,0	5	25	4,93	0,64	0,15
	16-20 Yıl (4)	42	13,5	10	12,5	5	25	5,54	0,30	-0,77
	21-25 Yıl (5)	54	13,2	10	12,5	5	24	4,81	0,32	-0,72
	26 Yıl ve Üzeri (6)	60	14,0	10	13	5	25	5,01	0,20	-0,83
Duyuşsal Sinizm	2-5 Yıl (1)	35	7,91	4	7	4	20	4,35	1,21	0,89
	6-10 Yıl (2)	125	7,96	4	8	4	20	3,97	0,97	0,39
	11-15 Yıl (3)	50	8,20	4	8	4	20	4,79	1,25	0,82
	16-20 Yıl (4)	42	7,60	4	8	4	16	3,65	0,71	-0,40
	21-25 Yıl (5)	54	7,19	4	7,50	4	16	3,45	1,04	0,48
	26 Yıl ve Üzeri (6)	60	8,63	8	8	4	20	4,48	0,79	-0,41
Davranışsal Sinizm	2-5 Yıl (1)	35	10,8	14	11	4	20	4,79	0,00	-1,12
	6-10 Yıl (2)	125	11,4	16	12	4	20	4,07	-0,15	-0,72
	11-15 Yıl (3)	50	9,76	8	8,50	4	18	4,13	0,33	-0,91
	16-20 Yıl (4)	42	9,69	8	10	4	17	3,82	0,20	-0,83
	21-25 Yıl (5)	54	9,17	8	8,50	4	16	3,40	0,21	-0,81
	26 Yıl ve Üzeri (6)	60	9,90	8	10	4	17	3,71	0,11	-1,19
Örgütsel Sinizm	2-5 Yıl (1)	35	30,4	13	29	13	63	12,4	0,61	0,11
	6-10 Yıl (2)	125	33,2	26	32	13	65	11,3	0,45	-0,07
	11-15 Yıl (3)	50	31,2	28	29,5	13	54	10,6	0,23	-0,72
	16-20 Yıl (4)	42	30,8	25	31,5	13	57	11,3	0,23	-0,57
	21-25 Yıl (5)	54	29,6	39	29	13	50	9,71	0,02	-1,09
	26 Yıl ve Üzeri (6)	60	32,5	22	30	13	59	11,6	0,38	-0,68

1: 2-5 yıl, 2: 6-10 yıl, 3: 11-15 yıl, 4: 16-20 yıl, 5: 21-25 yıl, 6: 26 yıl ve üzeri

Tablo 9. Çalışılan Okul Türüne Göre ÖSÖ Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyut	Çalışılan Okul Türü	N	$\bar{X}$	Mod	M	Min	Mak	SS	Çar.	Bas.
Bilişsel Sinizm	Anadolu (1)	97	14,5	20,0	15	5	25	4,93	-0,18	-0,56
	İmam Hatip (2)	101	12,8	10,0	12	5	25	5,03	0,53	-0,33
	Çok Programlı (3)	49	11,2	10,0	10	5	23	4,33	1,13	1,26
	Mes. ve Tek. (4)	87	14,1	10,0	13	5	25	5,02	0,42	-0,52
	Proje (5)	25*	14,1	10,0	15	5	23	5,33	-0,36	-0,78
	Güz. San / Sp. (6)	7*	15,3	10,0	13	5	25	5,41	0,94	0,40
Duyuşsal Sinizm	Anadolu (1)	97	8,28	8,00	8	4	20	3,78	0,77	0,07
	İmam Hatip (2)	101	7,46	4,00	8	4	20	3,97	1,29	1,51
	Çok Programlı (3)	49	6,73	4,00	5	4	16	3,50	1,34	1,10
	Mes. ve Tek. (4)	87	8,43	4,00	8	4	20	4,62	1,01	0,10
	Proje (5)	25*	9,00	4,00	8	4	19	4,86	0,64	-0,89
	Güz. San / Sp. (6)	7*	9,00	8,00	8	4	13	2,94	-0,44	0,29
Davranışsal Sinizm	Anadolu (1)	97	10,5	8,00	10	4	17	3,54	-0,12	-0,83
	İmam Hatip (2)	101	10,3	4,00	10	4	20	4,28	0,11	-0,93
	Çok Programlı (3)	49	10,3	8,00	10	4	17	3,87	0,03	-1,17
	Mes. ve Tek. (4)	87	10,4	8,00	10	4	20	4,56	0,28	-1,05
	Proje (5)	25*	10,4	4,00	11	4	17	3,86	-0,05	-0,67
	Güz. San / Sp. (6)	7*	9,14	8,00	8	4	13	2,91	0,03	-1,38
Örgütsel Sinizm	Anadolu (1)	97	33,2	13,0	34	13	59	10,3	-0,07	-0,44
	İmam Hatip (2)	101	30,5	26,0	29	13	63	10,9	0,39	-0,34
	Çok Programlı (3)	49	28,3	26,0	27	13	56	9,21	0,57	0,47
	Mes. ve Tek. (4)	87	32,9	26,0	31	13	65	12,6	0,58	-0,39
	Proje (5)	25*	33,5	13,0	34	13	59	12,4	-0,03	-0,61
	Güz. San / Sp. (6)	7*	33,4	19,0	32	13	49	10,2	-0,07	-0,51

*: N<30; 1: Anadolu Lisesi, 2: Anadolu İmam Hatip Lisesi, 3: Çok Programlı Anadolu Lisesi, 4: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 5: Proje Lisesi, 6: Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi

Tablo 10. Kadro Durumuna Göre ÖSÖ Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyut	Kadro Durumu	N	$\bar{X}$	Mod	M	Min.	Mak.	SS	Çar.	Bas.
Bilişsel Sinizm	Kadrolu (1)	337	13,7	10,0	13	5	25	5,05	0,28	-0,61
	Sözleşmeli (2)	19*	11,8	10,0	10	5	19	3,70	0,77	0,31
	Ücretli (3)	10*	10,1	5,00	8,50	5	20	5,38	0,92	-0,27
Duyuşsal Sinizm	Kadrolu (1)	337	7,99	4,00	8	4	20	4,13	1,03	0,42
	Sözleşmeli (2)	19*	8,21	8,00	8	4	18	4,01	0,10	0,57
	Ücretli (3)	10*	5,80	4,00	4,00	4	12	2,94	1,53	1,10
Davranışsal Sinizm	Kadrolu (1)	337	10,4	8,00	10	4	20	3,97	0,11	-0,85
	Sözleşmeli (2)	19*	11,3	5,00	11	4	19	4,45	-0,15	-0,89
	Ücretli (3)	10*	7,90	4,00	5,50	4	17	5,15	1,10	-0,48
Örgütsel Sinizm	Kadrolu (1)	337	32,0	26,0	31	13	66	11,1	0,54	-0,31
	Sözleşmeli (2)	19*	31,3	19,0	30	18	56	10,8	0,73	-0,10
	Ücretli (3)	10*	23,8	13,0	24,0	13	47	10,9	1,08	1,05

*:n<30; 1: Kadrolu Öğretmen, 2: Sözleşmeli Öğretmen, 3: Ücretli Öğretmen

Tablo 11. MİDÖ ve ÖSÖ Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyut	N	$\bar{X}$	Mod	M	Min	Mak	SS	Çar.	Bas.
Bilişsel Sinizm	366	13,5	10	13	5	25	5,03	0,31	-0,60
Duyuşsal Sinizm	366	7,94	4	8	4	20	4,10	0,13	0,44
Davranışsal Sinizm	366	10,3	8	10	4	20	4,04	1,04	-0,90
Örgütsel Sinizm	366	31,7	26	31	13	65	11,1	0,37	-0,33
İçsel Doyum	366	45,3	43	46	12	60	8,15	-1,23	2,91
Dışsal Doyum	366	26,5	30	27	8	40	6,47	-0,56	0,23
Toplam İş Doyumu	366	71,8	70	74	20	100	13,7	0,13	1,96

EK-8. DSCF Çoklu Karşılaştırma Testleri**Tablo 1.** Yaşa Göre İçsel Doyum Alt Boyutu İçin DSCF Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Gruplar	Boyut	W	p
2 3	İçsel Doyum	-4,07	0,03*
2 4	İçsel Doyum	0,44	0,10
2 5	İçsel Doyum	-2,27	0,50
2 6	İçsel Doyum	-2,61	0,35
3 4	İçsel Doyum	5,32	0,00*
3 5	İçsel Doyum	2,33	0,47
3 6	İçsel Doyum	2,13	0,56
4 5	İçsel Doyum	-3,17	0,16
4 6	İçsel Doyum	-3,45	0,10
5 6	İçsel Doyum	-0,15	1,00

*: $p < ,05$; 2: 26-30 Yaş, 3: 31-25 Yaş, 4:36-40 Yaş, 5: 41-45 Yaş; 6: 46 Yaş ve Üzeri**Tablo 2.** Yaşa Göre Toplam İş Doyumu Boyutu İçin DSCF Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Gruplar	Boyut	W	p
2 3	Toplam İş Doyumu	-3,93	0,04*
2 4	Toplam İş Doyumu	-0,28	1,00
2 5	Toplam İş Doyumu	-2,48	0,40
2 6	Toplam İş Doyumu	-2,58	0,36
3 4	Toplam İş Doyumu	4,42	0,01*
3 5	Toplam İş Doyumu	1,86	0,68
3 6	Toplam İş Doyumu	1,67	0,76
4 5	Toplam İş Doyumu	-2,61	0,35
4 6	Toplam İş Doyumu	-2,80	0,28
5 6	Toplam İş Doyumu	-0,24	1,00

*: $p < ,05$; 2: 26-30 Yaş, 3: 31-25 Yaş, 4:36-40 Yaş, 5: 41-45 Yaş; 6: 46 Yaş ve Üzeri**Tablo 3.** Hizmet Süresine Göre İçsel Doyum Alt Boyutu İçin DSCF Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Gruplar	Boyut	W	p
1 2	İçsel Boyut	-4,46	0,02*
1 3	İçsel Boyut	-1,42	0,92
1 4	İçsel Boyut	-2,09	0,68
1 5	İçsel Boyut	-2,84	0,34
1 6	İçsel Boyut	-3,94	0,06
2 3	İçsel Boyut	3,43	0,15
2 4	İçsel Boyut	2,00	0,72
2 5	İçsel Boyut	1,76	0,81
2 6	İçsel Boyut	0,50	0,99
3 4	İçsel Boyut	-0,92	0,99
3 5	İçsel Boyut	-1,54	0,89
3 6	İçsel Boyut	-2,55	0,47
4 5	İçsel Boyut	-0,36	1,00
4 6	İçsel Boyut	-1,45	0,91
5 6	İçsel Boyut	-0,89	0,99

*: $p < ,05$; 1: 2-5 yıl, 2: 6-10 yıl; 3: 11-15 yıl; 4: 16-20 yıl; 5: 21-25 yıl; 6: 26 yıl ve üzeri

Tablo 4. Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Dışsal İş Doyumu Alt Boyutu İçin DSCF Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Gruplar		Boyut	W	p
1	2	Dışsal Boyut	5,31	0,00*
1	3	Dışsal Boyut	5,18	0,00*
1	4	Dışsal Boyut	3,79	0,08
1	5	Dışsal Boyut	2,51	0,48
1	6	Dışsal Boyut	-0,84	0,10
2	3	Dışsal Boyut	0,61	0,10
2	4	Dışsal Boyut	-0,78	0,99
2	5	Dışsal Boyut	0,03	1,00
2	6	Dışsal Boyut	-2,40	0,53
3	4	Dışsal Boyut	-1,29	0,94
3	5	Dışsal Boyut	-0,31	1,00
3	6	Dışsal Boyut	-2,65	0,42
4	5	Dışsal Boyut	0,22	1,00
4	6	Dışsal Boyut	-2,01	0,71
5	6	Dışsal Boyut	-1,84	0,78

*: $p < 0,05$; 1: Anadolu Lisesi, 2: İmam Hatip Anadolu Lisesi, 3: Çok Programlı Anadolu Lisesi, 4: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 5: Proje Lisesi, 6: Güzel Sanatlar ve Spor Liseleri

Tablo 5. Çalışılan Okul Türüne Göre Toplam İş Doyumu Boyutu İçin DSCF Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Gruplar		Boyut	W	p
1	2	Toplam İş Doyumu	4,44	0,02*
1	3	Toplam İş Doyumu	3,52	0,13
1	4	Toplam İş Doyumu	3,76	0,08
1	5	Toplam İş Doyumu	2,72	0,39
1	6	Toplam İş Doyumu	-1,14	0,97
2	3	Toplam İş Doyumu	-0,37	1,00
2	4	Toplam İş Doyumu	-0,14	1,00
2	5	Toplam İş Doyumu	0,51	0,10
2	6	Toplam İş Doyumu	-2,57	0,45
3	4	Toplam İş Doyumu	0,14	1,00
3	5	Toplam İş Doyumu	0,57	0,10
3	6	Toplam İş Doyumu	-2,79	0,36
4	5	Toplam İş Doyumu	0,50	0,10
4	6	Toplam İş Doyumu	-2,41	0,53
5	6	Toplam İş Doyumu	-2,00	0,72

*: $p < 0,05$; 1: Anadolu Lisesi, 2: İmam Hatip Anadolu Lisesi, 3: Çok Programlı Anadolu Lisesi, 4: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 5: Proje Lisesi, 6: Güzel Sanatlar ve Spor Liseleri

Tablo 6. Kadro Durumuna Göre İçsel Doyum Alt Boyutu İçin DSCF Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Gruplar	Boyut	W	p
1 2	İçsel Boyut	1.97	0,34
1 3	İçsel Boyut	3.93	0,01*
2 3	İçsel Boyut	2.51	0,18

*: $p < ,05$; 1: Kadrolu Öğretmen, 2: Sözleşmeli Öğretmen, 3: Ücretli Öğretmen

Tablo 7. Görev Türüne Göre Bilişsel Sinizm Alt Boyutu İçin DSCF Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Gruplar	Boyut	W	p
1 2	Bilişsel Sinizm	-3,75	0,02*
1 3	Bilişsel Sinizm	0,13	0,99
2 3	Bilişsel Sinizm	1,76	0,43

*: $p < ,05$; 1: Öğretmen, 2: Müdür Yardımcısı, 3: Müdür

Tablo 8. Görev Türüne Göre Örgütsel Sinizm Boyutu İçin DSCF Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Gruplar	Boyut	W	p
1 2	Örgütsel Sinizm	-3,68	0,02*
1 3	Örgütsel Sinizm	0,43	0,95
2 3	Örgütsel Sinizm	2,48	0,19

*: $p < ,05$; 1: Öğretmen, 2: Müdür Yardımcısı, 3: Müdür

Tablo 9. Çalışılan Okul Türüne Göre Bilişsel Sinizm Alt Boyutu DSCF Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Gruplar	Boyut	W	p
1 2	Bilişsel Sinizm	-3,64	0,11
1 3	Bilişsel Sinizm	-5,55	0,00*
1 4	Bilişsel Sinizm	-1,28	0,94
1 5	Bilişsel Sinizm	-0,26	1,00
1 6	Bilişsel Sinizm	0,20	1,00
2 3	Bilişsel Sinizm	-2,65	0,42
2 4	Bilişsel Sinizm	2,35	0,56
2 5	Bilişsel Sinizm	1,92	0,75
2 6	Bilişsel Sinizm	1,72	0,83
3 4	Bilişsel Sinizm	4,59	0,01*
3 5	Bilişsel Sinizm	3,49	0,13
3 6	Bilişsel Sinizm	2,99	0,28
4 5	Bilişsel Sinizm	0,54	0,10
4 6	Bilişsel Sinizm	0,85	0,99
5 6	Bilişsel Sinizm	0,23	1,00

*: $p < ,05$; 1: Anadolu Lisesi, 2: Anadolu İmam Hatip Lisesi, 3: Çok Programlı Anadolu Lisesi, 4: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 5: Proje Lisesi, 6: Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi

ETİK KURUL KARARI



T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 15/02/2022
Toplantı K. Sayısı : 2022/32

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitimi Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Mustafa Caner KAMA “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve İş doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- ☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- ☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Ahmet İshak DEMİR

Ba: ...



Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Fener Mah. Zihni Derin Yerleşkesi 53100 RİZE
Tel: 0464 223 81 00 Faks: 0464 223 63 28
www.erdogan.edu.tr