

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÖZEL OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARIYLA ÖRGÜTSEL
MUTLULUKLARI VE İŞ TATMİNLERİ İLİŞKİSİNİN
İNCELENMESİ (İZMİR İLİ ÖRNEĞİ)**

Demet KASIRGA

İstanbul - 2023



YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ÖZEL OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM
ALGILARIYLA ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARI VE İŞ TATMİNLERİ
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ (İZMİR İLİ ÖRNEĞİ)

Demet KASIRGA

Yüksek Lisans Tezi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Onur SEÇKİN

İstanbul - 2023

ÖZEL OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM
ALGILARIYLA ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARI VE İŞ TATMİNLERİ İLE
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ (İZMİR İLİ ÖRNEĞİ)

Demet Kasırga

Onaylayanlar:

Dr. Öğr. Üyesi Onur SEÇKİN
(Yeditepe Üniversitesi)
(Tez Danışmanı)

.....

Prof. Dr. Gonca KIZILKAYA CUMAOĞLU
(Yeditepe Üniversitesi)

Öğr.Gör.Dr. Kadir Burak OLGUN
(Uludağ Üniversitesi)

.....

Onay Tarihi: .../.../20..

ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin kendi çalışmam olduğunu ve bu tezde yer alan tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde toplandığını ve sunulduğunu beyan ederim. Bu kuralların gerektirdiği şekilde tüm materyal ve sonuçları tam olarak atıfta bulundum ve referans gösterdim. Tezde kullanılan materyallerin telif hakkı gerektirmesi halinde gerekli izinler alınmış olup, bu tez çalışması herhangi bir intihal içermemektedir.

Bu tezin daha önce başka bir kişi tarafından yazılmış ya da yayımlanmış hiçbir materyali ya da metnini gerekli bilgilendirmenin yapıldığı durumlar dışında hiçbir bölümünü bu üniversitede ya da başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Bu durumların aksi halinde ortaya çıkabilecek her türlü yasal sorumluluğu kabul ediyorum.

Demet KASIRGA

İmza:.....

ÖZET

ÖZEL OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARIYLA ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARI VE İŞ TATMİNLERİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ (İZMİR İLİ ÖRNEĞİ)

Bu araştırmanın amacı özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel mutluluk ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama biçiminde desenlenmiştir. Araştırmanın verileri; Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği, Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmaya 2021-2022 eğitim öğretim yılı İzmir İli merkez ilçelerinde yer alan özel okul çalışanı 202 öğretmen katılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 programı kullanılmıştır. Sonuç olarak, yapılan bu çalışmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel mutluluk ve iş doyum düzeylerinin yüksek olmadığı bulunmuştur. Demografik faktörlere göre incelendiği zaman öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve yaş grubu değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyet ve mevcut okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin medeni durum, mesleki kıdem, mevcut eğitim kurumunda çalışma süresi ve yaş grubu değişkenlerine göre farklılaştığı, buna karşılık örgütsel mutluluğun cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin iş doyumlarının medeni durum, mesleki kıdem, mevcut kurumda çalışma süresi ve yaş grubu değişkenlerine göre farklılaşırken, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde örgütsel sinizm ile iş doyum ve örgütsel mutluluk arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu, bunun yanında örgütsel mutluluk ile iş doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Mutluluk, İş Tatmini.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL CYNISM AND THEIR ORGANIZATIONAL HAPPINESS AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS WORKING IN PRIVATE SCHOOLS (İZMİR PROVINCE CASE)

The aim of this study is to examine the relationship between organizational cynicism and organizational happiness and job satisfaction levels of teachers working in private schools. The research was designed as correlational survey. The data of the study were collected with the Organizational Cynicism Scale for Teachers, the Organizational Happiness Scale and the Minnesota Job Satisfaction Scale. In the 2021-2022 academic year, 202 teachers working in private schools in the central districts of İzmir participated in the research. For the data analysis SPSS 22 was used in the research. As a result, it was found that the organizational cynicism, organizational happiness and job satisfaction levels of the teachers participating in this study were not high. When analyzed according to demographic factors, it was found that while teachers' perceptions of organizational cynicism differed significantly in terms of marital status, educational status, professional seniority and age group variables, it did not differ significantly in terms of gender and working time at current school. It was determined that the organizational happiness levels of the teachers differed in terms of the variables of marital status, professional seniority, working time in the current educational institution and age group, whereas organizational happiness did not differ in terms of the variables of gender and educational status. In addition, it was found that while teachers' job satisfaction differed in terms of marital status, professional seniority, working time in the current institution and age group variables, it did not differ in terms of gender and educational status variables. When the relationships between the variables were examined, it was concluded that there was a negative and significant relationship between organizational cynicism, job satisfaction and organizational happiness, while there was a positive and significant relationship between organizational happiness and job satisfaction.

Keywords: Organizational Cynicism, Organizational Happiness, Job Satisfaction.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi birikimini ve deneyimlerini benden esirgemeyen, kendisiyle çalışmaktan onur ve mutluluk duyduğum kıymetli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Onur SEÇKİN'e, desteğini esirgemeyen aileme ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

ETİK BEYANNAMESİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	3
1.3. Problem Cümlesi.....	4
1.4. Araştırma Soruları.....	4
Yapılan bu araştırmanın amacı göz önünde bulundurularak aşağıdaki araştırma sorularına yanıtlar aranmıştır.	4
1.5. Varsayımlar	6
1.6. Araştırma Sınırlılıkları	6
1.7. Tanımlar	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	7
2.2. Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları	8
2.2.1. Duygusal Boyut	8
2.2.2. İş Gören Sinizmi.....	8
2.2.3. Bilişsel Boyut	9
2.2.4. Davranışsal Boyut	9
2.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi	10
2.2.6. Meslek/İş Sinizmi.....	10
2.2.7. Kişilik Sinizmi.....	11
2.2.8. Toplumsal / Kurumsal Sinizm.....	11
2.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	11
2.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	13

2.4.1. Bireysel Sonuçlar	13
2.4.2. Örgütsel Sonuçlar	14
2.5. Örgütsel Mutluluk Kavramı	15
2.6. Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler	16
2.6.1. Bireysel Faktörler	16
2.6.2. Çevresel Faktörler	18
2.7. İş Tatmini Kavramı	19
2.8. İş Tatmininin Önemi	20
2.9. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	22
2.9.1. Bireysel Faktörler	22
2.9.2. Örgütsel Faktörler	24
2.10. İş Tatmininin Sonuçları	28
2.10.1. Bireysel Sonuçlar	28
2.10.2. Örgütsel Sonuçlar	28
2.11. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	29
3. YÖNTEM	36
3.1. Araştırmanın Deseni	36
3.2. Çalışma Grubu/Evren	36
3.3. Veri Toplama Araçları	38
3.3.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği	38
3.3.2. Örgütsel mutluluk Ölçeği	38
3.3.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	39
3.4. Verilerin Toplanması	39
3.5. Verilerin Analizi	40
4. BULGULAR	46
5. sonuç, tartışma ve öneriler	74
KAYNAKÇA	107

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans Tablosu	37
Tablo 2 Ölçek Puanlarına İlişkin Güvenilirlik ve Normallik Analizi.....	40
Tablo 3 Ölçek Puanlarının Normal Dağılımına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları	41
Tablo 4 Ölçek Puanlarının Normal Dağılımına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları	42
Tablo 5 Ölçek Puanlarının Normal Dağılımına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Yaş Grubu Değişkenine Göre Dağılımları	43
Tablo 6 Ölçek Puanlarının Normal Dağılımına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları	44
Tablo 7 Ölçek Puanlarının Normal Dağılımına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Görev Süresi Değişkenine Göre Dağılımları.....	44
Tablo 8 Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımlar	46
Tablo 9 Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	47
Tablo 10 Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	47
Tablo 11 Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	48
Tablo 12 Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	49
Tablo 13 Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	50

Tablo 14 Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması	51
Tablo 15 Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	53
Tablo 16 Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	54
Tablo 17 Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 18 Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	55
Tablo 19 Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	55
Tablo 20 Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	57
Tablo 21 Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması	57
Tablo 22 Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	59
Tablo 23 Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	60
Tablo 24 Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	61
Tablo 25 Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	61

Tablo 26 Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	62
Tablo 27 Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	63
Tablo 28 Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	64
Tablo 29 Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	65
Tablo 30 Sinizm, Örgütsel Mutluluk ve İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi.....	66
Tablo 31 Örgütsel Sinizmin Örgütsel Mutluluk Olumlu Duygular Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	68
Tablo 32 Örgütsel Sinizmin Örgütsel Mutluluk Olumsuz Duygular Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	69
Tablo 33 Örgütsel Sinizmin Örgütsel Mutluluk Potansiyelin Gerçekleştirilmesi Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	70
Tablo 34 Örgütsel Sinizmin İş Tatmini İçsel Doyum Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	71
Tablo 35 Örgütsel Sinizmin İş Tatmini Dışsal Doyum Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	71
Tablo 36 Örgütsel Sinizmin İş Tatmini Genel İş Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	72

1. GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz yüzyılın gelişim süreci ile birlikte örgütlerin nitelikli çalışanlara ihtiyaç duyduğu ve bu çalışanları kaybetmek istemedikleri görülmektedir. Burada amacın nitelikli çalışanların kaybedilmemesi ile birlikte verimlilik ve performansın artırılması olduğu bilinmektedir. Bunu sağlayabilmek için çalışan-örgüt etkileşimini iyi bir seviyede tutabilmenin önemli olduğu belirtilmektedir. Bireylerin çalışma hayatında amaçları, kendi gereksinimleri ve hedefleri doğrultusunda ilerlemek olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple çalışanların bazı zamanlar örgütlerine yönelik pozitif yaklaşım benimserlerken bazı zamanlar da negatif tutumlar sergiledikleri görülmektedir. Bu tür davranışların sergilenmesi durumunda örgüt içi etkileşimlerin olumsuz şekilde etkilendiği düşünülmektedir. Bu sebeple bahsedilen durumların beraberinde birçok farklı sorunu da ortaya çıkarttığı belirtilmektedir (Demir ve diğerleri, 2018). Bu noktada örgütlerin belirlemiş oldukları hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlarının iş doyum düzeylerini yüksek seviyelerde tutmaları gerektiği görülmektedir (İşcan ve Sayın, 2010). Çalışanların iş ortamlarında oluşan çeşitli etkenler ve işlerinden kaynaklanan durumlar, bu durumların yarattığı algı ve tutumları iş tatmini kavramının açıklamaya çalıştığı belirtilmektedir. Ancak iş doyumunun anlaşılabilmesi için bireyin yalnızca iş ortamındaki değil bütün yaşam alanlarındaki davranışların ve duyguların da incelenmesi gerekmektedir (Yenihan ve diğerleri, 2016).

İş tatmininin düşük olmasının temelinde yatan nedenlerin başında örgütsel sinizm gelmektedir. Literatürde bu alanda yapılan çalışma sonuçları da iş tatmini ile sinizm algısı arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Khan ve diğerleri, 2016; Srivastava ve Adams, 2011; Arabacı, 2010). Sinizm kavramı incelendiğinde; değişim yönetiminin başarısızlıkla sonuçlanması olarak ifade edilmektedir. Bu yönetim çabalarının tekrarlanmasında ise çalışanlarda kötümserlik ve aldanma duygularının çoğaldığı görülmektedir. Bu duyguları edinmiş çalışanlara göre, örgüt içinde ortalama bir çalışan ve örgütsel ödüllere adil bir şekilde faydalanamadıkları belirtilmektedir (Anderson ve Bateman, 1997). Sinizmin araştırmalara yaygın bir şekilde konu olmaya başlaması ile birlikte örgütsel tutum ve işletme yönetimi literatüründe önemle yer verilen ve araştırılan bir kavram haline geldiği görülmektedir. Sinizm kavramı; yönetim, işletme, iş etiği, halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi, örgütsel kültür, örgütsel davranış, örgüt teorisi, ilahiyat, örgüt felsefesi, sosyoloji ve psikoloji gibi çeşitli alanlar ile disiplinler arası çalışma imkânı

sunan bir konu olması bakımından, bu kavrama ilginin arttığı görülmektedir. Sosyal süreçler ve örgütsel tutum içerisinde sinizm kavramının rolünü çeşitli disiplinlerin farklı boyutlarda değerlendirdikleri görülmektedir (Elçi ve Kul, 2017). Örgütsel sinizm olgusunun incelendiği disiplinlerden birisini de eğitim sistemi oluşturmaktadır. Çünkü örgütsel sinizm algısının okullara etkililiği, öğretmen performansını ve akademik başarıyı olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir (Akın, 2015).

Örgütsel sinizm algısının düşük, iş tatmininin ise yüksek olmasına katkı sağlayan unsurların başında örgütsel mutluluk gelmektedir. Bilindiği gibi insanoğlunun var oluşu ile mutluluk kelimesinin ortaya çıktığı ve literatürde bulunduğu belirtilmiştir (Bulut, 2020). Örgüt içinde mutluluk kavramının ise örgüt içinde adalet ve sinizm ile bağlantılı olarak ele alındığı görülmektedir. Adaletin var olduğu ile ilgili pozitif bir inanca sahip olmanın sonucunda mutluluğa ulaşılabilirken, sinik inançlara ve davranışlara sahip olmanın tersi bir sonuca ulaştırdığı belirtilmektedir. Toplumların geleceğinin oluşmasındaki süreçte eğitim politikalarının ve eğitim sistemlerinin önemli katkısının olduğu ifade edilmektedir. Öğrencilerin, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mutlu olmalarının istenen amaca ulaşmada itici bir güç ve önemli bir destek olacağı belirtilmektedir (Korkut, 2019). Eğitim örgütleri içinde öğretmenler açısından örgütsel davranış özelliklerinin önemi üzerine çalışılması ve hangi değişkenlerden etkilendiğinin belirlenmesi bu örgütlerin başarısı için çok önemli olduğu görülmektedir. Başarının kazanılabilmesi için eğitim politikalarını planlayanların, yöneticilerin ve toplumların davranış biçimlerinin öğretmenler için olumlu etkisinin farkında olunmasının gerekli olduğu vurgulanmaktadır (Demircan, 2019). Bu kapsamda yapılan bu çalışmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel mutluluk ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

İnsanların yaşamlarının büyük bir kısmı iş ortamında geçmektedir. Bu sebeple tarihsel süreçte insanların iş yaşamında sergiledikleri tutum ve davranışların, bunun yanında örgüte yönelik tutum ve davranışların hem bireysel hem de örgütsel sonuçlarının ele alındığı araştırmaların arttığı görülmektedir. Örgütsel davranış literatüründe üzerinde önemle durulan kavramların başında “örgütsel sinizm” kavramı gelmektedir. Örgütsel sinizm algısının yüksek olduğu örgütlerde çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum ve düşünceler

geliştirdikleri görülmektedir (Erer ve Şahin, 2020). Örgütsel sinizm algısı kısa sürede meydana gelmeyen, kişinin belirli bir süre boyunca örgüt içerisinde karşılaştığı olumsuz deneyimler sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Örgütsel sinizm algısı arttıkça bireyin örgüte karşı duyarsızlaşması ve örgütü küçümseyen bir bakış açısına sahip olması söz konusudur (Kerse ve Karabey, 2017). Bu nedenle örgütsel sinizm algısının yüksek olmasının örgütsel açıdan birçok olumsuzluğu beraberinde getirdiği ve örgütsel verimliliği azalttığı belirtilmektedir (Akdemir ve diğerleri, 2016).

Örgütsel sinizm sadece örgütsel açıdan değil, aynı zamanda bireysel açıdan da birçok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinizm algısının çalışanların psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkilediği, bunun yanında örgütsel sinizm nedeniyle çalışanlarda olumsuz örgütsel davranış tutumlarının geliştiği belirtilmektedir (Kayaalp ve Özdemir, 2020; Dağyar ve Kasalak, 2018). Ancak yapılan literatür taraması sonunda öğretmenlerde örgütsel sinizm algısının örgütsel mutluluk ve iş tatmini ile ilişkisinin ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk ve iş tatmini ile ilişkisinin belirlenmesi öğretmenlerin meslek yaşamında daha mutlu ve başarılı olmaları için çözüm önerileri geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu noktada “Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel mutlulukları ve iş tatminleri düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?” sorusunun cevaplanması zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri büyük oranda eğitime verilen önem ile yakından ilişkilidir. Literatürde yer alan araştırmalarda da genellikle ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerinin eğitime verilen önem ile yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir (Günkör, 2017). Eğitim ile belirlenen amaçlara ulaşmak için öncelikli olarak eğitim sisteminin temel paydaşları arasında yer alan öğretmenlerin performans ve verimliliklerinin artırılması, öğretmenlerin iş yaşamlarında karşılaştıkları olumsuzlukların belirlenmesi, bunun yanında öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel davranış biçimlerinin incelenmesi gerekmektedir. Özellikle öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumuna yönelik olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olan unsurların iyi bilinmesi öğretmenlerin meslek yaşamlarının daha olumlu hale getirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada

öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel mutlulukları ve iş tatminleri düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bilindiği gibi öğretmenlerde örgütsel sinizm algısının yüksek olması görev yapılan eğitim kurumlarına karşı olumsuz tutum ve duygular geliştirmelerine neden olmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalarda da öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının ele alındığı birçok çalışma yapıldığı görülmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010; Argon ve Ekinci, 2016). Ancak yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel mutlulukları ile ilişkisinin ele alındığı çalışmalara rastlanmamıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda öğretmenlerde iş tatmini ve örgütsel mutluluğu etkileyen unsurların iyi bilinmesi öğretmenlerin iş yaşamlarında daha başarılı olmalarına katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda yürütülen bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

1.3. Problem Cümlesi

Yapılan bu araştırmanın problem cümlesi “Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel mutlulukları ve iş tatminleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

1.4. Araştırma Soruları

Yapılan bu araştırmanın amacı göz önünde bulundurularak aşağıdaki araştırma sorularına yanıtlar aranmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, aşağıdaki değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
 - a) Cinsiyet
 - b) Medeni durum
 - c) Yaş grupları
 - d) Öğrenim durumu
 - e) Mesleki kıdem
 - f) Mevcut okulda çalışma süresi

2. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri, aşağıdaki değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- a) Cinsiyet
 - b) Medeni durum
 - c) Yaş grupları
 - d) Öğrenim durumu
 - e) Mesleki kıdem
 - f) Mevcut okulda çalışma süresi
3. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, aşağıdaki değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- a) Cinsiyet
 - b) Medeni durum
 - c) Yaş grupları
 - d) Öğrenim durumu
 - e) Mesleki kıdem
 - f) Mevcut okulda çalışma süresi
4. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
7. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının örgütsel mutluluk düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?
8. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının iş tatmin düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?

1.5. Varsayımlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama aracına verdikleri cevapların maddelerini anlayarak, içten ve dürüst bir şekilde yanıtladıkları, seçilen çalışma grubunun ise evreni temsil edebilecek nitelikte olduğu varsayılmıştır.

1.6. Araştırma Sınırlılıkları

Bu araştırma, İzmir ili merkez ilçeleri sınırları içerisindeki özel ilkokullarda 2021-2022 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Örgütsel sinizm: Çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri olumsuz duygu, inanç ve davranışlar örgütsel sinizm olarak tanımlanmaktadır (Erer ve Şahin, 2020).

Örgütsel mutluluk: Çalışanlarda anlam, duygu ve potansiyelin gerçekleştirilmesi sonucunda ortaya çıkan duygu şeklinde tanımlanmaktadır (Bulut ve Demirhan, 2020).

İş tatmini: İnsanların çalıştıkları örgüte ya da işine yönelik olarak geliştirdikleri tutum iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2007).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sinizm, örgütsel mutluluk ve iş tatmini ile ilgili kavramlar alanyazın ışığında açıklanmış ve bölüm sonunda konu ile ilgili literatürdeki bazı çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm yönetim, uygulamalar, politika ya da örgütün tamamı gibi spesifik faktörleri içeren bir olgu olduğu görülmektedir. Kavramın çoğunlukla üst yönetime yönelik geliştirilmiş olan güvensizlik ve aşağılama gibi yaklaşımların tümü olarak tanımlandığı bilinmektedir (Gün, 2016). Diğer bir tanıma göre örgütsel sinizm “Bireyin çalıştığı işyerine karşı geliştirdiği olumsuz duygu, inanç ve davranışlar” olarak görülmektedir (Erer ve Şahin, 2020). Bir diğer çalışmada ise örgütsel sinizm kavramı “Çalışanların örgüte karşı sahip oldukları olumsuz tutumlar ve söz konusu tutumların davranışsal, duygusal ve bilişsel boyutta ortaya çıkmasını içeren süreç” şeklinde tanımlanmıştır (Akdemir ve diğerleri, 2016). Tanımlar incelendiğinde örgütsel sinizm için bireyin duygularının ve hayatındaki olumsuz tecrübelerinin sonucunda gelişmiş olan eleştirel ve küçümseyici olan bir düşünceyi içerdiği görülmektedir. Bu sebeple bireyin kurumsal hayatında karşı karşıya kalabileceği olumsuz bir durumun kurumu küçük görmesine sebep olabileceğinin muhtemel olduğu düşünülmektedir (Kerse ve Karabey, 2017).

Örgütlerde çalışanların örgütsel sinizm yaşamamaları için bazı uygulamalara gidilmesi gerekmektedir. Söz konusu uygulamalar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Bireyin kendisini değerli hissetmesinin sağlanması,
- Kurumsal etiğin gerektirdiği değerlere ve normlara uyulması,
- Çalışanlara beklentilerin doğru sunulması,
- Çalışanların örgüte yönelik aidiyetinin hissettirilebilmesi,
- Çalışanların sorumluluk alabilmesi ve karar alabilmesi hususunda yetkilendirilebilmesi,
- Yöneticiler ve çalışanlar arasında etkileşimin geliştirilebilmesi,
- Çalışanların görevlerindeki monotonluğun azaltılabilmesi,

- Eşit, adaletli, açık ücret ve ödül sistemlerinin yaratılabilmesi (Görmen, 2017).

2.2. Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları

Literatürde örgütsel sinizmi oluşturan alt boyutlara yönelik birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmi meydana getiren birçok alt boyut olduğu belirtilmektedir. Yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmi oluşturan alt boyutlara dair ayrıntılar aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.2.1. Duygusal Boyut

Bireylerin olumlu ve olumsuz olarak algıladıkları duygusal tecrübelerine duygusal boyut denilmektedir. Örneğin, bir çalışanın zor bir işin üstesinden gelmesi sonucu gururlanması ya da istemediği sorumluluğa atanması sonucu endişelenmesi duygusal boyut olarak araştırılmaktadır. Çalışanın yaşadığı bu duyguların, yaptığı işlere yönelik düşüncelerine şekil verdiği görülmektedir (Özkalp ve Kirel, 2005). Çevreden etkilenilmesi sebebiyle değişikliğe yatkın olunması bir nesneye veya birden çok nesneye yönelik aşağılama, hayal kırıklığı ve güvensizlik tutumu olarak ifade edilen örgütsel sinizmin, duyuşsal evresindeki faktörlere dikkat çekildiği ifade edilmektedir. Bu evrenin meydana getirdiği faktörler tümleşerek kaynaklara büyük bir katkı yaparak örgütsel sinizm kavramını genişletmektedir (James, 2005).

2.2.2. İş Gören Sinizmi

Örgütsel sinizmin diğer bir alt boyutunu iş gören sinizmi meydana getirmektedir. Andersson (1996), sinizmin hem spesifik hem genel bir tutum olduğunu vurgulamaktadır. Bu doğrultuda bir ideolojiye, sosyal geleneğe, gruba, kuruma veya kişiye yönelik küçümseme, güvensizlik ile oluşan hayal kırıklığı ve ümitsizlik biçiminde tanımlanmaktadır. Çalışan sinizminde, özel bir iş örgütü ve/veya üst yönetim gibi iş yerinin birtakım özelliklerine yöneltildiği ifade edilmektedir (akt. Sezgin ve diğerleri, 2016).

2.2.3. Bilişsel Boyut

Bilişsel boyut, örgütsel sinizmi meydana getiren diğer bir alt boyuttur. Çalışanların içinde oldukları örgütlerin yeterince dürüst olmadığına dair yaklaşımı bilişsel boyutu ortaya çıkarmaktadır. Örgüt içinde sinik yaklaşımı benimseyen kurumlarda çalışanlar dürüst olmadıklarına inanmakta ve bu inanç doğrultusunda tutumlar sergilemektedirler. Söz konusu bu tutumlar şu şekilde sıralanabilmektedir:

1. Kurumların hazırladığı yasal ihbarnameleri ciddi olarak değerlendirmezler.
2. Tutumları genelde güvenilmez ve tutarsızdır.
3. Aldatmaca, yalancılık ve dolandırıcılığı ifade eden davranım ve tutumlar gösterirler.
4. Örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara odaklı olduğu görülmektedir. Sinik çalışanlar menfaatleri için samimiyet ve dürüstlük gibi ilkeleri kolayca feda edebilirler (Kalağan, 2009).

2.2.4. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmi meydana getiren diğer bir alt boyut davranışsal sinizm boyutudur. Çalışanların davranışsal evrede sinizm yaşamaları küçümseyici ve negatif davranışlar sergilemesine sebep olabilmektedir. Bununla birlikte üyesi oldukları örgüte yönelik tenkit, dalga geçme ve şikayetleri dile getirme gibi yaklaşımlar sergiledikleri görülmektedir. Sinizm düzeyinin yüksek olduğu çalışanlar kendilerini ifade ederlerken söylemlerde bulunmalarının yanında sessiz davranışlarla kendilerini ifade ettikleri görülmektedir. Sessiz davranışlardan kasıt anlamlı bakışma ya da küçümseyici tavırla gülümseme gibi hareketler olduğu belirtilmektedir. Çalışanların sinik tutumlarını gizlemeye çalıştıklarında ise alaycı mizah kullandıkları görülebilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998).

2.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütlerde sinizmin bazen değişim konusunda başarısız olmakla alakalı bireyin olumsuz duygulardan korunması düşüncesiyle öğrenilmiş tepki şeklinde görülebilmektedir. Örgütsel değişimle alakalı sinizm hakkında yabancı kaynaklar incelendiğinde, değişim yönetimine karşı ortaya çıkan ve güçlü olmayan inancı, sinizmin harekete geçirdiği ifade edilmektedir. Karar verme iklimi, pozitif duygular, bilgi paylaşımı ve psikolojik sermaye gibi etkenlerle olumsuz bir ilişkiye sahip olunması örgütsel değişim sinizmi olarak görülmektedir. Örgütsel değişim sinizminin, yukarı doğru geri bildirim yararını azaltmakta olduğu belirtilmektedir (Sezgin ve diğerleri, 2016; Deniz ve diğerleri, 2017).

Örgütsel değişim sinizmi çalışanlarda örgütsel bağlılığın azalmasına ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olmaktadır (Tayfur, 2019). Bu nedenle örgütsel değişimin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi ve çalışanların değişime ayak uydurabilmeleri için örgütlerin sinizm konusundaki bilgi düzeylerini arttırmaları gerektiği belirtilmektedir (Bozkurt, 2020).

2.2.6. Meslek/İş Sinizmi

Duygularda yüzeysellik, aldırış etmemek ve farklılık gibi olumsuz ifadeler mesleki sinizmi ifade etmektedir (Öztürk ve Kahraman, 2015). Mesleki sinizmin oluşmasında iki etkenin olduğu belirtilmektedir. Söz konusu bu iki etken kişi-rol çatışması ve rol belirsizliği olarak ifade edilmektedir. Rol belirsizliğiyle özellikle hizmet sektöründe karşılaşıldığı belirtilmektedir. Kişi-rol çatışması durumunda bireylerin gerçek duygularını gizlediği görülmektedir. Rol belirsizliğinin iş dolayısıyla sorunlarla uğraşma sonucunda görüldüğü belirtilmektedir. Örneğin, zor şartlara ve sürekli yoksulluğa sahip ortamlarda çalışan polisler için bu durumun sürekli strese neden olması söylenebilmektedir (Boyalı, 2011).

2.2.7. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi bazı araştırmacılara göre bireyin davranışlarındaki negatiflik duygusunu ifade etmektedir. Bu sebeple değişmesi mümkün olmayan sinizm türüdür. Kişilik sinizminde değer aşılmalı ve bencil yapıda olan bireylerle arası iyi olmayan çalışanların ele alındığı görülmektedir. Bununla birlikte kişilik sinizminin diğer sinizm türleri adına da kaynak olma olasılığı olduğu belirtilmektedir. Sinik özellikleri olan bireylerin hayata negatif baktıkları görülmektedir. Büyük ihtimalle adalet kavramına yönelik olarak biraz daha duyarlı yapıda oldukları belirtilmektedir (Öztürk ve Kahraman, 2015). Kişilik sinizminin bireyin karakterinden meydana geldiği belirtilmektedir. Buna rağmen örgütsel sinizmde bireyde sinirli tavırların oluşmasında örgütsel konuların etkisinin olduğu görülmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

2.2.8. Toplumsal / Kurumsal Sinizm

Kurumsal/toplumsal sinizm yaşamakta olan bireylerin, iş hayatlarındaki beklentilerinin gerçeklik taşıdığı belirtilmektedir. Fakat kurumsal sinizmin bireye yönelik etkisinin açık ve net olmayabileceğine dikkat çekilmektedir. Örnek olarak bireyin kendi sosyal hayatında karşılaştığı hayal kırıklıkları ile genelleme yapış sonucunda iş hayatında da hayal kırıklığı yaşayacağına yönelik düşünmeye başlaması gösterilebilmektedir. Çalışanın örgüt bünyesinde olan en ufak pozitif bir olayda da motive olabildiği görülmektedir. Bu sebeple örgütüne yönelik olumlu bir davranış geliştirdiği belirtilmektedir (Abraham, 2000).

2.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütlerin tarihsel süreçleri kapsamında küreselleşmeleri ile süreç yenileme, küçülme, birleşme, kademe azaltma, satın alma, yeni kurumsal yapılanma ve kalite girişimi ve buna bağlı olarak yoğun bir şekilde çalışanların işine son veriliyor olması gibi durumların söz konusu olmaya başladığı görülmektedir. Bahsi geçen bu durumların çalışanların sadakatini ve kurumsal yaşamını sorgulamaya başlamalarına sebep olduğu belirtilmektedir. Sinizmin örgüt bünyesinde giderek genel bir hale gelmesinin temel sebebinin çalışan-örgüt ilişkisinde yaşanan dramatik değişim olduğu

görülmektedir. Örgütlerin çalışanlarından taleplerinin artıyor olması ve onlardan daha fazla fayda/gelir elde etme isteği sinizmin genelleşmesi olarak bir etki yarattığı belirtilmektedir. Örgütsel sinizm sebeplerinin, iş yükünde artış, adaletsizlik anlayışı, önemli düzeyde rol çatışması, idare şekli, hatalı yürütülen değişim gayretleri, uzun çalışma saatleri, üst düzeydeki idarecilere yönelik güvensizlik, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi, yıldırma ve liderlik yaklaşımlarında karşılaşılan eksiklikler olarak sıralandığı görülmektedir (Çakıcı ve Doğan, 2014).

Naus'a (2007) göre çalışanların örgüt beklentilerini kazanamadıkları durumda da örgütsel sinizmin oluştuğu belirtilmektedir. Bu durumun sebebi olarak güçlü etik ilkeleri olan bireylerin çalışma arzusu olması ve karşılığında örgütlerin bu çalışanlarına değer vermesi olduğu belirtilmektedir. Örgüt çalışanına değer vermeyip, adil tutuma sahip olmayıp ve saygı duymaz ise sinizm kendini göstermeye başlamaktadır. Beklentilerinin yanıtlanmaması ile hayal kırıklığı ve yıkım yaşayan çalışanların sinizme yönelik hassas bir yapıda olduğu görülmektedir. Bu sebeple çalışanlarda eleştirel davranış, alaycı tutumların ortaya çıktığı ve öfke, hayal kırıklığı, endişe, kaygı gibi sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Bu olumsuzlukların sonucunda verimin düştüğü, işe devam etmenin azaldığı ve devamında çalışanların işten ayrılması gibi durumların oluştuğu görülmektedir.

Yukarıda yer alan sinizm nedenleri temel olarak sinizme neden olan örgütsel unsurlar şeklinde ele alınmaktadır. Buna karşılık çalışanların sahip oldukları bireysel özellikler de örgütsel sinizme neden olabilmektedir. Örgütsel sinizme neden olan bireysel unsurlar ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Çalışanın ücretinden tatmin olmaması
- Çalışanın mesleki tükenmişliği
- Çalışanın kişiliğinin mesleğe uymaması
- Adapte olma problemi
- Mesleki yetersizlik
- Kişisel çıkarların ön planda olması (Bozbayındır ve Kayabaşı, 2014).

2.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Zihinsel bir olgu olan örgütsel sinizm güçlü ve olumsuz duygu düzeyinde ise hissedilebilir bir olgu olarak dikkat çektiği belirtilmektedir. Bununla birlikte sinizmin kurum ile ilgili güçlü duygu reaksiyonlarını da içerdiği görülmektedir. Örgütsel sinizm son düzeyine ulaştığında ise davranışlara yansımaya başladığı belirtilmektedir. Sinik davranışlar denildiğinde bazı olumsuz tutumları değil olumsuz davranış kalıplarını kapsadığı görülmektedir. Olumsuz davranış kalıpları incelendiğinde en fazla dikkat çeken davranışın kuruma yönelik eleştirel sözlerin ortaya çıkması olduğu ifade edilmektedir (Yalçınkaya, 2014). Örgütsel sinizm bireysel açıdan bazı sonuçları, örgütsel açıdan da birtakım sonuçlara sebebiyet vermektedir.

2.4.1. Bireysel Sonuçlar

Örgüt içi sinizmin oluşmasının sonuçları tartışmalı bir konu olarak görülmektedir. Sinik çalışanların örgütleri hakkında düşündükleri zaman; sıkıntı, üzüntü, öfke duyma, güvenmeme, kınama, ümitsizlik, eleştirme, kızgınlık gibi duygular hissettikleri ve bu duygularını çoğu zaman davranış ve tutum olarak gösterdikleri belirtilmektedir. Bu durumun sonucunda stres, iş tatminsizliği, duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma yaşadıkları görülebilmektedir (Altamini ve diğerleri, 2021; Beng ve Reio, 2017; Koçoğlu, 2014; Simha ve diğerleri, 2014).

Yukarıda yer alan bilgilerin yanında örgüt içi sinizminde olumlu durumların da olabileceğinden söz edilmektedir. Sinizmi olumlu olarak değerlendiren araştırmacılara göre; sinik bireylerin, dürüst olmayan kişiler tarafından kullanılmasının düşük olasılığa sahip olması sebebiyle açık olmayan amaçlar ve kişisel çıkarların olması durumuna yönelik olarak kontrol sağlamaktadır. Ayrıca etik dışı davranışları ve istekleri siniklerin kabul etmeyeceği belirtilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998; akt. Çakıcı ve Doğan, 2014).

Örgütsel sinizm ile alakalı diğer bireysel sonuçlara bakıldığında; duyuşsal ve nevrotik bozukluklarla karşılaşılma olasılığının yüksek olduğunun ifade edildiği görülmektedir. Bununla birlikte sinik bireylerin uyku problemi, duygusal çöküntü, hayal kırıklığı ve bunalım gibi problemler yaşadıkları görülmektedir. Fiziksel açıdan

bakıldığında sigara ve alkol gibi kötü alışkanlıklara yönelik tetiklediği ve sonucunda kalp ve damar hastalıklarına sebep olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte gerekenden fazla kilo artışı da olasıdır. Fizyolojik, davranışsal ve ruhsal semptomların zamanla geliştiği belirtilmektedir (Gün ve Baskan, 2017).

2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

Sinizmin örgütlerde karşılaşılmaması durumunda kurumsal ve bireysel olarak pek çok olumsuz sonucun ortaya çıktığı görülmektedir. Örgütlerde sinizmin oluşmasını engelleyebilmek ya da böyle bir durumun ortaya çıkması halinde idare edilebilmesi için etkin yöntemlerin uygulanmasına ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir. Bahsedilen bu yöntemlerin uygulanmasında en önemli sorumluluk örgüt kapsamındaki liderlere ve yöneticilere düştüğü görülmektedir (Özler ve diğerleri, 2010). Örgütsel sinizmin önlenememesi durumunda ortaya çıkacak örgütsel sonuçlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Sinik çalışanlarda örgütsel bağlılığın azaldığı görülmektedir.
- Örgütsel sinizmle örgütlerin verimlilik ve etkinliklerinin düştüğü dolayısıyla maddi manevi kayıpların olduğu belirtilmektedir.
- Çalışanların, mesai arkadaşlarına ve yöneticilerine asla güvenmedikleri belirtilmektedir.
- Sinik çalışanlarda değişikliklerin yaşanması durumunda gelecekte başarısız olacaklarına yönelik bir bakış açısının geliştiği görülmektedir. Genelde yönetimin kabiliyet ve motivasyondan yana tam olmamasına yönelik başarısızlık atfetme eğilimi olduğu görülmektedir.
- Örgütsel sinizm sonucunda örgütte hırsızlık ve sabotaj gibi davranışların geliştiği görülebilmektedir (Erdoğan, 2015).

Örgütsel açıdan olumsuz sonuçları beraberinde getiren sinizmin en aza indirilmesi için örgütlerin sergilemeleri gereken bazı uygulama ve davranışlar bulunmaktadır. Söz konusu uygulama ve davranışlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Bireye değer verilmesi,
- Örgüt içinde etik kurallar ve değerlerin olması,
- Çalışanlara doğru beklentilerin iletilmesi,

- Çalışana örgütün parçası olduğu hissini verilmesi,
- Örgüt içinde çalışanlara sorumluluk alma ve karar verme konularında yetkilerin verilmesi,
- Çalışanlar ve yöneticilerin arasındaki iletişimin geliştirilmesinin sağlanması,
- Çalışanların işlerinde monotonluğun az olması,
- Eşit, adil, açık ücret ve ödül sistemlerinin olması (Görmen, 2017).

2.5. Örgütsel Mutluluk Kavramı

Yaşamın önemli yapı taşı ve yaşam kaynağı olarak mutluluk ifade edilmektedir. Bu durumun ekonomi, sosyoloji, psikoloji, yönetim bilimleri, edebiyat ve felsefe gibi alanlarda da çalışıldığı ve belli bir bilgi birikimi sayesinde arka plan oluşturduğu belirtilmektedir. Eski Yunan filozoflarından beri mutluluk, yalnızca bilim insanlarının değil, sıradan insanların da ulaşmak amacıyla peşinden koştuğu ve tüm toplumları birleştiren evrensel bir hedef olarak gösterilmektedir. Bireysel bir anlayıştan ziyade toplumsal hayatta var olan özlem olarak ifade edilmektedir. Bireylerin, ortak amaçlarla birleştikleri, iş bölümü ve eşgüdüm çerçevesinde oluşturdukları örgütlerde mutlu olma arayışında oldukları görülmektedir (Korkut, 2019).

Literatürde mutluluk kavramına ilişkin birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Aristoteles mutluluğun hissedilebilir olmasından çok hayat tarzı olduğundan, Epikuros mutluluğun ılımlılıkla ve denge ile olduğundan, Kıbrıslı Zenon mutluluğun ölçülü bir davranış sergilemek olduğundan, Nietzsche ise mutluluğun kısa bir ömre sahip olduğundan ve tembellik olduğundan bahsettiği görülmektedir. Kierkegaard'ın mutluluğu anı yaşamak olarak tanımladığı belirtilmektedir. Bununla birlikte Buddha bir yere ulaşmaktan ziyade gidilen yolun bizzat kendisinin mutluluk olduğunu söylediği ifade edilmektedir. Söz konusu tanımların ortak amaçlar ile birleştirilmesi sonucunda mutluluğun bireyin hayat tarzı olarak kabul edilen iyi hissetme durumu olduğu görülmektedir (Elmas, 2021).

İnsanların iş yaşamında mutlu olmaları da örgütsel mutluluğu meydana getirmektedir. Örgütsel mutluluğun işi anlamlandırmaya, işine adanmışlık düzeyine ve meslektaşlarla iyi ilişkiler kurmaya bağlı olduğu belirtilmektedir. İş yeri ortamının örgütsel mutluluğun oluşabilmesinde önemli bir yerinin olduğu görülmektedir. Bireyin

potansiyelini açığa çıkartabildiği, işi anlamlandırabildiği, yaptığı işin sonucunda aldığı ücretten tatmin olabildiği ve yeterlilikleriyle takdir edildiği kaliteli çalışma ortamında işine adanmışlık hissine sahip olacağı belirtilmektedir. Bunların sonucunda bireyin sosyal ilişkilerinin gelişebileceği, öz yeterlilik duygusunun gelişebileceği, işinde başarılı olabileceği, dayanıklılığının artabileceği ve pozitif duygularının oluşabileceği ifade edilmektedir (Elmas, 2021). Bu süreçte örgütsel mutluluğu oluşturan beş alt boyuttan söz edilmektedir. Örgütsel mutluluğu meydana getiren alt boyutlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

Katkı: İş yerinin gelişmesi için bireyin verdiği emek olarak tanımlanmaktadır.

Kültür: Bireyin örgüte yönelik uyum derecesi olarak ifade edilmektedir.

Güven: Bireyin yaptığı işi kendine uygun bulması olarak tanımlanmaktadır.

Bağlılık: Bireyin içinde olduğu örgüte yönelik aidiyet duygusuna sahip olması olarak ifade edilmektedir.

Kanaat: Bireyin sahip oldukları için şükretmesi ve kendini böylelikle mutlu hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Bayram, 2020; akt. Akman, 2021).

2.6. Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler

Örgütsel mutluluk kavramı incelendiğinde genellikle çevresel ve kişisel olarak iki faktörün etkisi ile oluştuğundan bahsedilmektedir (Elmas, 2021). Örgütsel mutluluğu etkileyen bireysel ve çevresel faktörler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.6.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel mutluluk için yapılan çalışmalarda bireysel faktör olarak cinsiyet, yaş, eğitim durumu vb. değişkenlerin araştırıldığı ve farklı bulgular elde edildiği görülmektedir (Korkut, 2019). Bunun yanında örgütsel mutluluğu etkileyen temel bireysel unsurların başında kişilik özelliklerinin geldiği görülmektedir. Kişilik kavramının biyolojik ve genetik eğilimlere sahip, değişen çevresel koşullar ve sosyal

tecrübeleri de içine alan, iç ve dış faktörlerin etkisinde evrimsel bir süreci temsil ettiği belirtilmektedir. Kişilik konusunda yapılan tanımlar incelendiğinde bireylerin mevcut tutumlarından oluştuğu görülmektedir. Bu doğrultuda kişilik kavramının birey için zamana ve duruma yönelik olarak sabit ve süreğen olduğu zaman ya da durumlar arasında devamlılık oluşturduğu ifade edilmektedir. Kişilik kavramı ile ilgili olarak dikkat çeken diğer bir detay ise tutarlılık kavramı olarak belirtilmektedir. Tutarlılık kavramıyla bireylerin tutumlarında değişimin olmaması durumuna vurgu yapılmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2010). Birçok araştırmada bireylerdeki mutluluk ile kişilik özelliklerini etkileyen faktörler arasındaki ilişkilerin doğru orantılı olduğu belirtilmektedir. Yapılan araştırmaların sonucunda da bireylerin kişilik özelliklerinin mutluluğa etkisinin %63'e kadar yükseldiği belirtilmektedir (Steel ve diğerleri, 2008). Bireylerin kişilik özellikleri ile mutlu davranışlar sergilemeleri sonucunda çevrelerinde olumlu hava yarattıkları böylelikle örgütlerin ve toplumların genel durumunu etkilediği görülmektedir. Bireylerin ruh hali, tutumları, ilişkileri ve davranışları çalışma hayatından ailevi ilişkilerine kadar birçok yönden önemli olduğu belirtilmektedir (Demircan, 2019).

Eğitim düzeyi örgütsel mutluluğu etkileyen bireysel faktörlerin başında gelmektedir. Eğitim düzeyinin yükselmesi ile bireylerin yargılama, hayal etme, düşünme, uyum sağlama ve karar verme becerilerinde oluşabilecek değişimlerin mutluluk algısına etkisi var mıdır? Mutluluk düzeyi ve eğitim düzeyi arasında bir ilişki var mıdır; varsa, bu ilişkinin düzeyi ve yönü nedir? Geniş bir bağlamda dolaylı veya dolaysız etkileme alanı, geniş bir kavram olarak eğitim dikkate alındığı zaman eğitim düzeyinin bireyin mutluluk düzeyini açıklayan etkili bir değişken olarak görülebileceği düşünülmektedir (Korkut, 2019). Demircan'a (2019) göre bireylerin eğitim durumlarına göre çalışma ortamlarındaki nitelikli çalışan olarak istihdam edilmesi sonucu gelirinde artış olmakta bu da bireye olumlu olarak yansımaktadır. Ayrıca eğitim düzeyinin yüksek olması bireylerde özgüvenin artmasını sağlamaktadır. Özgüveni yüksek bireylerin mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu da belirtilmektedir. Bulut (2020) tarafından bu konuda yürütülen ve tüm eğitim kademelerinden öğretmenlerin katıldığı çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça olumsuz duygulara sahip olma düzeylerinin azaldığı, bu kapsamda eğitim düzeyi ile örgütsel mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu rapor edilmiştir.

Çalışanların yaş grupları örgütsel mutluluğu etkileyen temel unsurlar arasında yer almaktadır. Buna karşılık literatürde bu konuda yapılan çalışmaların çelişkili sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalarda insanların genellikle yaşlandıkça mutluluk düzeylerinin azalacağı belirtilmekte, buna karşılık orta ve ileri yaş gruplarında yer alan bireylerin de mutluluk düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koyan araştırma bulguları da bulunmaktadır. Bu noktada örgütsel mutluluk düzeyinin içinde bulunulan yaş döneminden ziyade hayattan beklentiler ve zevk alma ile yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir (Demircan, 2019). Yapılan bazı çalışma bulguları da yaş ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir (Bulut, 2020).

2.6.2. Çevresel Faktörler

Örgütsel mutluluğu etkileyen çevresel faktörler arasında yaşanan sosyo-kültürel çevre önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü mutluluğun etki düzeyi, nasıl ifade edildiği ve aracı etmenler kültürler arasında farklılaştığı görülmektedir. Bu bağlamda her toplumun bireylere sunacağı mutluluk ifade kalıplarının farklı olacağı belirtilmektedir. Türk toplumunda incelendiğinde, bir araya gelmek, birlikte eğlenmek, mutluluk göstergesi olarak da sarılmak, ateşli silahlara merak duymak gibi davranışlar kültürel mutluluk ifadesi ve paylaşma kalıpları olarak ifade edilebilmektedir (Korkut, 2019).

Çevresel faktörler arasında yer alan diğer bir değişken ise yönetim tarzları olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde yer alan çalışma bulguları da yönetim tarzı algısının örgütsel mutluluk üzerinde belirleyici olduğu görüşünü desteklemektedir. Bu konuda yürütülen ve öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada algılanan yönetsel tarz ile örgütsel mutluluk ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya anaokulu, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan 584 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin algıladıkları yönetim tarzlarına göre örgütsel mutluluk düzeylerinin farklılık gösterdiği bulunmuştur (Bulut, 2020).

Bu konuda sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bir çalışmada sağlık personelinin farklılık yönetimi algılarının örgütsel mutluluğu etkileyen bir unsur olduğu tespit edilmiştir (Akman, 2021). Öğretmenler üzerinde yürütülen diğer bir

çalışmada ise öğretmenlerin algıladıkları yönetici liderlik tarzlarının örgütsel mutluluk üzerinde belirleyici olduğu rapor edilmiştir (Aytaç, 2021).

2.7. İş Tatmini Kavramı

Bireyin örgütlerin temel faktörü olmasında, yalnızca fiziksel çalışan olmak değil, daha çok fikirleri, duyguları, inançları, becerileri, yetenek ve bilgileri gibi faktörlerinin olduğu ifade edilmektedir. Çalışanın iş memnuniyeti hem iş hayatında başarılı olmasına hem özel hayatında mutlu olmasına hem de toplumsal huzura yol açmasına yardımcı olabilmektedir. Çalışanların işlerine yönelik hissettikleri kümülatif duygularla ilgili olan iş tatmini, hem iş hayatında hem akademik alanda örgütler için önemli bir konu olarak görülmektedir (Adıgüzel ve Keklik, 2011).

İş tatmini kavramına yönelik olarak pek çok tanımın olması ile birlikte uluslararası platformda belirli bir tanım için henüz uzlaşmanın gerçekleşmediği görülmektedir (Yücel, 2012). Kavramsal olarak iş tatminini ele aldığımızda “çalışanların yaptıkları iş hakkında duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutluk” olarak tanımlandığı belirtilmektedir (Eğinli, 2009). Şahin (2007) iş tatmini kavramını “çalışanların çalıştıkları kuruma ya da işine yönelik olarak geliştirdikleri tutum” olarak açıkladığı görülmektedir. Yelboğa (2007) tarafından oluşturulan tanım incelendiğinde ise iş tatmininde, çalışan kişinin işini yapması ile hissettiği manevi hazzı odaklandığı görülmektedir.

Bahsedilen bu tanımlarda iş tatmini çalışan kişilerin psikolojik algılarından çok duygusal algıları ile alakalı bir terim olarak nitelendirdikleri belirtilmektedir (Karataş ve Güleş, 2010). Bunun ile beraber araştırmacıların iş tatmini kavramını tanımlarken davranışların ve duyguların kullanımı noktasında ortak bir paydada buluştukları görülmektedir (Bağcı, 2018). Farklı tanımlara sahip bir kavram olan iş tatmini birtakım uygulamalar ile geliştirilebilen bir örgütsel davranış biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlarda iş tatmin düzeyinin artırılmasına katkı sağlayan uygulamalar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Örgütlerde insan kaynaklarındaki bireylerin çalışan seçmesinde ve bulmasında iş çözümleme ve değerlendirme yöntemlerinin etkili kullanılması bir

zorunluluktur. İşe yeni başlayanların işe uyum sürecinde yaşanması öngörülen sorunları önleyeceği ve iş tatminini artıracakı belirtilmektedir.

- Örgütlerin kurumsal etiketlerini, vizyonlarını, misyonlarını ve politikalarını açıkça ortaya koyması gerektiği belirtilmektedir.
- Çalışanların ihtiyaç duyduğu her türlü eğitim örgüt tarafından sağlanması gerektiği ifade edilmektedir.
- Örgüt içinde yükselme ve ödül sisteminin tüm çalışanlar için aynı şartlarla gerçekleşmesi gerekmektedir.
- Çalışanların ilk ihtiyacı olan maddi gelirleri karşılanmalı ve çalışanların geçim sıkıntısından uzak tutulması gerekmektedir.
- Örgüt amaçlarının yanında çalışanların bireysel ihtiyaçlarına da önem verilmesi ve çalışanların kapasitelerini kullanmalarına imkân sunulması gerekmektedir.
- Çalışanların kendi işlerinde sorumluluklarını almaları ve bununla ilgili yetkilerinin var olduğunu hissetmeleri gerekmektedir.
- Çalışanlar arasında etkileşimin ve bağlılığın güçlü olması gerekmektedir. İletişimin iyi olması durumunda problemlerin büyümesi engellenmekte ve problemsiz iş ortamının oluşması sağlanmaktadır (Akşit-Aşık, 2010).

2.8. İş Tatmininin Önemi

İnsanların yaşamın önemli bir kısmında önceden belirlemiş oldukları, iş sahibi olabilme ve beraberinde kendisi ile birlikte çevresine karşı görevlerini yerine getirebilme gibi amaçları doğrultusunda hareket ederek geçirmekte olduğu görülmektedir. Bu amaçlar doğrultusunda hareket ederlerken yaşamlarının çoğunluğunu çalıştıkları ortamda hatta özel hayatlarından daha çok iş için zaman ayırdıkları görülmektedir. İş yerinde yaşananların yarattığı psikoloji çalışanların işlerine olan bağlılıklarından ötürü aile ortamına taşıdıkları görülmektedir. Böyle bir sonucun ortaya çıkması, iş tatmini kavramının kişiler için sadece ekonomik anlamda değil aynı zamanda psikolojik olarak da hayatlarında önemli bir paya sahip olduğu düşüncesini ortaya koyduğu görülmektedir (Öztürk ve Özdemir, 2003). Başka bir deyişle iş tatmini insanların fiziksel ve ruhsal bakımdan toplum içerisinde mutlu ve sağlıklı olarak ortaya çıkabilmesini sağlayan bir faktör olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini örgütsel bakımdan incelendiğinde çalışanın iş yerine ve işine olan bağlılığının

geliştirilmesinde, bireysel olması ile birlikte örgütsel olarak da iş gücü başarısının sağlanmasında, isteğe bağlı iş gücü devir hızı oranının düşmesini sağlamakta alt yapı sunduğu görülmektedir (Akşit-Aşık, 2010).

İş tatmini, çalışanları etkilediği gibi çalışmakta oldukları işyerlerini de etkilediği bilinmektedir. Bu sebeple iş tatmininin kimler için önemli olduğu düşünüldüğünde çalışanlar ve çalıştıkları işletmelerin doğrudan etkilendiği görülmektedir (Korkmazer ve Ekingen, 2017). Son yüzyıl içerisinde çalışma ortamında iş tatmininin böylesi bir öneme sahip olması ve çalışanların iş tatminine sahip olması halinde pek çok niteliklerine etkisi olan bir faktör olması (performans, işe devamsızlık, iş verimliliği vb.) iş performansı ve iş tatmini üzerinde yapılan çalışmaların artmasına sebep olduğu bilinmektedir (Gürbüz, 2011; Bakotic, 2016; Ram ve diğerleri, 2013; Faragher ve diğerleri, 2003).

Bilindiği üzere iş tatmini, çalışanların ve örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilecek bir çalışma ortamını yaratan ve böylelikle çalışanların istekli hale gelerek harekete geçmesini sağlayan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerde çalışanların sergiledikleri performans örgütsel hedefe yönelik ne düzeyde katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Çalışanın verimliliği ise bireysel olarak yaptığı beceri, iş ve sahip olduğu motivasyonu ile ilgili olduğu düşünülmektedir (Aydoğmuş, 2011).

Yukarıda yer alan bilgilerin yanında iş tatmini iki sebep dolayısıyla önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak çalışanın yaptığı işlerine yönelik olarak düşündükleri ve hissettiklerinin kendileri için ve yaptıkları işleri için taşıdığı önem karşımıza çıkmaktadır. Bunun sebebi çalışanların yaptıkları işlerine yönelik beklentilerinin yanıt bulmasından duydukları mutluluk olduğu belirtilmektedir. Çünkü yapılmış olan işler çalışanları hem ekonomik hem de psikolojik olarak etkilediği bilinmektedir. İkinci olarak ise, yöneticilerin çalışanlarının işlerine yönelik yaklaşımlarının verimlilik ve performans üzerine etkisinin bulunması olduğu belirtilmektedir (Tüzün, 2013).

2.9. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen durumlar genel olarak örgütsel ve bireysel olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bununla birlikte literatür incelendiğinde de iş tatmini kavramının örgütsel ve bireysel olarak getirilerinin olduğu hakkında sıkça bahsedildiği bilinmektedir. İş tatminini bireysel ve örgütsel olarak etkileyen faktörlerin başında; cinsiyet, yaş, statü, eğitim durumu, işin kendisi, kişilik, ücret, terfi imkânı, çalışma koşulları, güvenlik, iletişim, yönetim şekli, kararlara katılma ve çalışma arkadaşlarının olduğu görülmektedir (Sönmez, 2014; Pınar ve diğerleri, 2008). Söz konusu bireysel ve örgütsel faktörler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.9.1. Bireysel Faktörler

Çalışanların iş tatmin düzeylerini etkileyen birçok bireysel faktör bulunmaktadır. Söz konusu faktörler aynı zamanda iş tatminini etkileyen demografik değişkenler olarak ifade edilmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014; Adams ve Bond, 2000). İş tatminini etkileyen ve aynı zamanda demografik faktörler olarak nitelendirilen unsurlar aşağıda açıklanmıştır.

Kişilik özellikleri: İş tatminine etki eden bu özellikler genel anlamda bireylerin şahsi beklentileri, inançları, değerleri ve yargıları ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla farklı kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin iş tatmin durumlarında da farklılık olmasına sebep olduğu görülmektedir (Özcan, 2011; Mount ve diğerleri, 2006; Yang ve Hwang, 2014).

Yaş grubu: Yapılan çalışmalar insanların iş tatmin düzeylerinin yaş gruplarına göre bazı değişiklikler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu konu hakkında yapılmış olan çalışmaların bir kısmında çalışanların yaşlarının artması ile iş tatmin düzeylerinin artmasının aynı düzeyde ilerlediği görülmeye karşın çalışmaların diğer kısmında ise yaş attıkça iş tatmin düzeyinin azaldığı görülmektedir (Sönmez, 2014). Bununla birlikte bazı araştırmalarda ise iş tatmini ve yaş arasında ters U ilişkisi olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların yaşları arttıkça iş tatminlerinde doğrusal bir yönde azalma görülmesi ile birlikte çalışma hayatının sonlarına yaklaşıldığında iş tatmin duygusunda yeniden bir artışın olduğu belirtilmektedir (Keser, 2006).

Cinsiyet: iş tatminini etkileyen unsurlar arasında cinsiyet değişkeninin sıklıkla incelendiği görülmektedir (Collins ve diğerleri, 2014; Kifle ve Desta, 2012; Miao ve diğerleri, 2017; Kim, 2005). Yapılan çalışmalara göre erkek ve kadın çalışanların iş doyum seviyelerinin bazı farklılıklar gösterdiği görülmekte, bunun temelinde yatan nedenin ise kadın ve erkeklerde iş yaşamından beklentilerin birbirinden farklı olmasının yattığı belirtilmektedir (Yelboğa, 2007; Sönmez, 2014). Bunun yanı sıra çalışanların erkek ya da kadın yönetici ile idare ediliyor olması da çalışanların iş tatminini etkilediği görülmektedir. Yapılan araştırmalara göre kadın yöneticilerin idaresinde çalışanların, erkek yöneticilerin idaresinde çalışan bireylere göre iş tatmin düzeyleri anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmektedir (Özdevecioğlu ve diğerleri, 2003).

Eğitim düzeyi: Bireylerin eğitim düzeyleri ile bağlantılı olarak yetenekleri, ilgileri, bakış açıları ve beklentilerinde değişimler olduğu görülmektedir. Bununla beraber bu özelliklere bağlı olarak çalışma hayatlarındaki beklentilerinde de artışın olduğundan bahsedilmektedir. Bu faktörler doğrultusunda iş tatmininin etkilenmesi olası bir sonuç olarak görülmektedir (Sönmez, 2014). Eğitim seviyesinin iş doyumunu etkileme nedenlerinin başında eğitim durumuna göre bireylerin çalışma hayatlarındaki beklentilerinin farklılaşması olarak görülmektedir. Eğitim seviyesinin artmasına rağmen çalışılan kurumdan karşılığını alamadığına inanan çalışanlarda iş doyum oranının azaldığı görülmektedir. Eğitim seviyesi ve yeteneklerdeki artış çalışana sorumluluk, pozisyon, yetki ve maaş şeklinde farklılıklar olarak yansırsa iş doyumunda artış olacağı belirtilmektedir (Çelebi, 2014).

Crossman ve Abou-Zaki (2003)'nin yaptığı bir araştırmada banka çalışanlarında iş tatmin seviyesiyle ilişkili faktörlerin incelendiği görülmektedir. Çalışmaya 202 banka çalışanın katıldığı belirtilmektedir. Araştırmanın sonucunda erkek çalışanlar ile kıyaslandığında kadın çalışanların iş tatmin düzeyinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanlarda eğitim seviyesi azaldıkça iş tatmininin azaldığı da görülmektedir.

Ücret: İş tatminini etkileyen diğer bir unsur verilen ücretin miktarı veya ödenme şekli olarak değerlendirilmektedir. Yapılan çalışmaların sonuçlarında çalışanların ücret tatmini ile iş tatmini arasında doğrusal ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Aydemir ve Erdoğan, 2013). Ayrıca çalışanlar arasında aynı statüde olunmasına rağmen yaşanan ücret eşitsizlikleri çalışanda adaletsizlik hissiyle gelen

hayal kırıklığı ve dolayısıyla tatminsizlik yaşamasına sebep olduğu belirtilmektedir. Bu sebeple çalışanlar üzerinde iş tatmininin sağlanması için örgütlerin adil ücret politikası izlemesinin çok önemli olduğu bilinmektedir (Şahin, 2007).

Karaman ve Altunoğlu'nun (2007) bu konuda yaptığı çalışmada akademik personelin iş tatmin seviyesini etkileyen demografik değişkenlerin incelendiği görülmektedir. Çeşitli devlet üniversitelerinde görevli olan 138 akademik personelin katıldığı belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda akademik personelin iş tatmin seviyesini etkileyen demografik etkenlerin başında ücret düzeyinin bulunduğu belirtilmektedir.

2.9.2. Örgütsel Faktörler

İş tatmin düzeyleri hakkında çalışanların olumlu ya da olumsuz etkilenmesi hususunda pek çok unsurun örgüt kaynaklı olduğu bilinmektedir. Çalışanların zamanının büyük bir bölümünü geçirdiği iş ortamı ile bununla birlikte ortaya çıkan terfi imkânı, ücret, yöneticilerin çalışanlarına yönelik tutumları, davranışları ve ödüllendirme gibi faktörlerin iş tatminine etkisi olduğu belirtilmektedir (Sönmez, 2014). İş tatminini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen örgütsel unsurlar aşağıda açıklanmıştır.

Sosyal güvence sağlanması: Çalışanların mevcut işlerinde iş teminatı mahrumiyeti yaşamaları örgütteki sosyal etkileşimlerinde, yönetimle olan ilişkilerinde ve performanslarında olumsuz etkisinin olacağı ayrıca çalışma ortamındaki kalitenin sağlanmasını engelleyeceği bilinmektedir. Dolayısıyla sosyal güvence olmadığında işin niteliğinin önemi kalmaksızın çalışanların iş tatminlerinin olumsuz yönde etkileneceği beklenmektedir (Demirbilek ve Türkan, 2008).

Örgüt kültürü: Literatürde yer alan çalışma bulguları örgüt kültürünün iş tatmini üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir (Bellou, 2010; Tsai, 2011; Chang ve Lee, 2007; Macintosh ve Doherty, 2010). Sunarsi (2019) tarafından yapılan çalışmada iş hayatında örgüt kültürü ve çalışma ortamının çalışma performansı ve iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelendiği görülmektedir. Çalışmaya farklı çalışma alanlarından işletmelerde çalışan 100 kişinin katıldığı belirtilmektedir. Araştırmanın sonucunda iş

ortamının çalışma performansı ve iş doyumu üzerinde etkili olduğu ve örgüt kültürünün iş doyumunun yüksek olmasına etki ettiği belirtilmektedir.

Örgütsel adalet: örgütsel yapı içinde çalışanların kendilerine adil davranıldığını düşünmeleri iş tatminini arttırırken, örgütsel adalet algısının düşük olmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir (Al-Zu'bi, 2010; Zainalipour ve diğerleri, 2010). Başar (2011) tarafından bu konuda yapılan araştırmada örgütsel adalet, iş tatmini ve özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Çalışmaya Çankaya'daki eğitim kurumlarında görevli olan 422 öğretmenin katıldığı belirtilmektedir. Araştırmanın sonucunda çalışanlarda örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşmenin alt boyutları ve iş tatmin seviyesi arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Eker (2006) tarafından yapılan çalışmada iş doyum düzeyi ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelendiği belirtilmektedir. Çalışmanın Hatay'da bulunan işletmelerde çalışan 670 kişinin katılımı ile gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Araştırmanın sonucunda çalışanların iş doyum düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla çalışanlarda örgütsel adalet algısının yüksek olması durumunun iş tatminini arttırdığı görülmektedir.

Kariyer olanakları: Kavramsal olarak incelendiğinde kariyerin daima ilerlemek anlamında olduğu görülmektedir. Çalışanların yükselme imkanının olması ve iş hayatlarında kariyer yapabilmeleri çalışanlar açısından alacakları ücretten daha önemli bir hale geldiği görülmektedir. Bu durum çalışanların işe başlarken kendisine sunacağı kariyer olanaklarını değerlendirmelerine sebep olduğu belirtilmektedir. Ayrıca çalışanların farklı bir işe geçiş sürecinde ücret artışından ziyade kariyer olanaklarına odaklandıkları görülmektedir. Bir çalışanın mevcut işinde kariyer olanaklarının düşük olması durumunda farklı işlere yönelebildiği de ifade edilmektedir. Böylelikle örgütlerde kariyer imkanının olması iş tatminini direkt olarak etkilediği görülmektedir. Örgütlerin çalışanlarına kariyer imkânı sunmaları çalışanların iş tatminini arttıracakları görülmektedir (Uyargil, 2008). Örgütlerde adil terfi yapısının olması ve kariyer imkanlarının açık ve belirgin olması çalışma ortamlarına pozitif bir etkisinin olacağı belirtilmektedir. Kariyer imkanlarının açıkça belirtilmediği ve adil bir terfi sisteminin olmadığı örgütlerde çalışanların iş tatminlerinin düşeceği bilinmektedir. Bununla birlikte adil terfi imkanlarının olduğu bir örgütte çalışanların çalışma isteklerinin ve işine olan bağlılıklarının arttığı görülmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Örgütsel talepler: Yapılan işe bağlı olarak çalışanların bazı beklentilerinin olduğu bilinmektedir. Genel olarak çalışanların bu beklentilerinin karşılanmasını istedikleri görülmektedir. Çalışanların yapmış oldukları işlerine yönelik olarak bekledikleri dönütleri alamamaları durumunda memnuniyetsizlik ve hoşnutsuzluk yaşayacakları bilinmektedir. Bahsi geçen bu durum çalışanların yaptıkları iş nasıl olursa olsun beklentilerinin karşılanması gerektiğini göstermektedir. Ayrıca yapılan araştırmalar çalışanların beklentilerinin karşılanmaması durumunda iş tatminini azalttığını göstermektedir (Türkçapar, 2012).

Örgütsel iletişim: Örgüt içerisinde işlerin birbirinden kopuk ve bağımsız bir şekilde yapılmaması için iyi bir iletişim sisteminin olması gerektiği bilinmektedir. Aksi bir durumun olması halinde, iletişimin kopuk olduğu örgütlerde yapılacak iş için daha fazla mesai yapılması gerektiği ve daha fazla emek harcanması gerektiği görülmekle birlikte örgütsel amaçlara ulaşmayı da zorlaştıracığı bilinmektedir. Bununla birlikte örgüt içerisinde iletişimin kopuk olması durumunda çalışanların iş tatmininin olumsuz olarak etkilendiği görülmektedir. Dolayısıyla çalışanlarının niteliklerini göz önüne alarak örgüt içi iyi bir iletişim sisteminin oluşturulması çalışanların iş tatminleri açısından önemli olduğu bilinmektedir (Eroğlu, 2011). Yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel iletişimin iyi olduğu çalışma ortamlarında çalışanların iş tatmin oranlarının, örgütsel iletişim seviyesinin düşük olduğu örgütlere göre daha iyi olduğu belirtilmiştir (Karcıoğlu ve diğerleri, 2009).

Yönetim biçimi: Çalışanların iş tatmininde etkili olan diğer bir faktörün yönetim biçimi olduğu görülmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların problemleriyle alakadar olunmaması, görüşlerine önem verilmemesi ve bununla birlikte iş bilgisi az olan yöneticilerin çalışanlar üzerinde doyumsuzluk hissine sebep oldukları görülmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Takdir edilme: Çalışanların zamanlamasına ve işine dikkat ettiği için takdir görmesi durumunda iş doyumunun pozitif yönde etkileneceği bilinmesi ile birlikte takdir edilmenin iş doyumunu faktörü olduğu belirtilmektedir. Fakat takdir edilme yöntemleri örgütler arasında ve örgüt içinde pozisyondan pozisyona değişiklikler gösterebilmektedir (Erdil ve diğerleri, 2004).

İşin özellikleri: Çalışanların iş tatmininin yüksek olmasını etkileyen diğer bir unsurun yaptıkları işin özellikleri ve nitelikleri olduğu bilinmektedir. Çalışanın

kendisine uygun bir iş ile uğraşmasının kendi iş doyumunu ve verimliliği açısından büyük bir etkisinin olması ile birlikte çalışanların işini severek yapmalarına katkı sağlamaktadır (Tutar, 2010). Yapılacak işten kaynaklanan ve iş tatminine etkisi olan başka bir faktör ise işin gerginlik oluşturan bir iş olması ya da sıkıcı olması şeklinde ifade edilmektedir. Bahsedilen özelliklere sahip işlerde çalışan kişilerin iş tatminlerinin düşük olduğu bilinmektedir (Duyan, 2007). Ayrıca çalışma ortamının tehlikeli olması iş tatminini olumsuz olarak etkileyecek diğer bir faktör olarak ifade edilmektedir. Özellikle petrol ve kimya işletmeleri, maden ocakları, yanıcı maddelerin yer aldığı çalışma ortamları çalışanların risk altında olmalarına yol açmaktadır. Çalışanların bulundukları ortamda kendilerini risk altında hissetmeleri stres düzeylerinin artmasına ve dolayısıyla iş tatmin düzeylerinin azalmasına yol açmaktadır (Keser, 2006).

Örgütsel kararlara katılma: Çalışanların örgüt için alınan kararlarda fikir vermesinin önemli olduğu bilinmektedir. Bütün çalışanların sürekli olarak karar alma sürecine dahil olması örgütlerin işleyişini komuta ve kontrole dayanan bir işleyişten daha iyi bir duruma getireceği belirtilmektedir. Katılımcı örgüt atmosferi, çalışanların girişimcilik, yenilikçilik ve yaratıcılık gibi birçok özelliklerinin gelişmesinde etkili olmaktadır. Bu özelliklere sahip olabilen çalışanlar rekabetçi bir ortamda örgütün amaçlarına daha fazla etkin ve verimli bir şekilde katkı sağlayacağı bilinmektedir (Şahin, 2007).

Çalışma arkadaşları: Çalışanların tek başına çalışması sosyal açıdan kendisini yalnız hissetmesine yol açmaktadır. Bunun sonucunda çalışanın iş tatmin düzeyinin düşük olması beklenmektedir. Dolayısıyla sosyal etkileşimin olmadığı çalışma ortamlarındaki çalışanların iş tatminsizliklerinin artması ile birlikte iş bırakma kararlarının arttığı ifade edilmektedir. Benzer değer ve yaklaşımları olan çalışanların bir arada olduğu çalışma ortamlarında iş doyumunun yüksek olduğu görülmektedir. İş ortamında çalışma arkadaşları tarafından kabul görmek iş tatminini arttırmaktadır. Başka bir deyişle sürekli aynı yaklaşıma sahip kişiler ile birlikte olabilmek sürtüşmelerin azalmasına ve bir benlik kavramının oluşturulabilmesine yol açmaktadır (Tüzün, 2013).

2.10. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmini çalışanların yaşam tarzlarını ve iş yaşamına yönelik tutumlarını etkilerken, bazı örgütsel sonuçları da beraberinde getirmektedir. İş tatmininin bireysel ve örgütsel açıdan sonuçları aşağıda açıklanmıştır.

2.10.1. Bireysel Sonuçlar

Çalışanların yüksek iş tatminine sahip olabilmesi iş performanslarının artmasına katkı sağlamaktadır (Tharikh ve diğerleri, 2016; Akşit-Aşık, 2010; Azeem, 2010; Mosadeghrad ve diğerleri, 2008). Pudyaningsih ve diğerleri'nin (2020) yaptığı araştırmada örgütte çalışanların iş doyumunu, iş performansları ve liderlik algıları arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmektedir. Çalışmanın sonucunda yöneticilerin liderlik şekillerinin iş performansını doğrudan etkilediği belirtilmektedir. Çalışanlarda iş doyumunun yüksek olmasıyla iş performansının arttığı dolayısıyla iş doyumunu ve iş performansı arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmektedir.

İş tatmin düzeyinin yüksek olması çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasına katkı sağlamaktadır (Zeinabadi, 2010). Bu konuda yapılmış olan bir çalışmada telekomünikasyon sektöründe çalışan bireylerin iş doyumunun işe bağlılıkla ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Çalışmaya telekomünikasyon sektöründe çalışan 100 kişinin katıldığı belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda iş tatmini ve işe olan bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir sonuç bulunduğu görülmektedir. Bu kapsamda çalışanlarda iş doyumunun artmasıyla işe olan bağlılıklarının yükseldiği rapor edilmektedir (Djoemadi ve diğerleri, 2019).

2.10.2. Örgütsel Sonuçlar

Çalışanların iş tatminine sahip olabilmesi çalışma ortamlarının yanında özel hayatlarına da etki etmektedir. İş tatmini yüksek olan bireylerin iş hayatlarında da özel hayatlarında da daha başarılı oldukları görülmektedir. Örgütsel açıdan bakıldığında çalışanların iş tatminine sahip olması durumunda örgütün amaçlarına çok daha kolay bir şekilde ulaşabilecekleri bilinmektedir (Şahin, 2007).

İş tatmini sağlanmamış olan çalışanların bulunduğu bir örgütte işgücü devir oranı yüksek olmaktadır. Bu durum örgütlerin yaşamlarının sürdürülebilir olduğu konusunda tartışmalı bir hal alabilmektedir. Çalışanların hayatlarının bütününe etki eden iş doyumunun yüksek olması halinde kişisel olarak mutlu olunması, özel hayatlarında ve dolaylı olarak iş hayatlarında da olumlu etkisi görülebilir olmaktadır. Sonuç olarak çalışanların devamsızlıkları azalacak, verimleri yükselecek, işgücü devir oranları azalacak ve çalışanın iş uyumu anlamında örgüte karşı bağlılık hissinin geliştirilmesi sağlanmış olacaktır (Yücel, 2012).

Farklı sebeplerin oluşmasıyla iş doyumunun azalması örgüt içinde çatışmaların oluşmasına ve bunun sonucunda da örgütün performansının ve verimliliğinin düşmesine dolayısıyla örgüt kültürünün bozulmasına yol açabilmektedir. Örgüt içinde uygun bir dengenin olmasının oldukça önemli olduğu bilinmektedir (Karakaş ve Gökmen, 2018). Bunun dışında iş tatmininin düşük olmasının sebep olduğu diğer örgütsel sonuçlar aşağıda sıralanmıştır:

- Çalışanların sıkça değişmesi sonucunda yeni katılan çalışanlar için eğitim maliyetlerinin artması,
- İşbirliğinin çalışanlar arasında bozulmaya başlaması,
- İşe yönelik olarak çalışanlarda yetersizlik hissinin oluşması (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013).

2.11. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Karakoç'un (2021) yaptığı araştırmada çalışanlarda işveren markası algısının örgütsel mutluluk, iş doyumunu ve işi bırakma sebepleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yürütülen araştırmaya toplam 172 personel katılmıştır. Araştırmanın sonunda çalışanlarda işveren markasına ilişkin algı düzeyinin örgütsel sinizm, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada işveren markası ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmini ve örgütsel sinizm algısının aracı role sahip olduğu rapor edilmiştir.

Ermiş (2021) tarafından yapılan araştırmada öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkilerin

incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışmaya farklı yükseköğretim kurumlarında görev yapan 525 öğretmen elemanı katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmen görevlilerinin iş tatmin düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin ve örgütsel sinizm algılarının bazı demografik değişkenlere göre farklılaştığı bulunmuştur. Bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiği zaman ise öğretmen elemanlarında örgütsel sinizm algısı ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde, buna karşılık örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Koçak ve Elçiçek-Boyalı (2020) tarafından yürütülen çalışmada sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye algıları ile örgütsel sinizm ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Özel hastanelerde çalışan personel üzerinde yürütülen çalışmaya 11 farklı hastanede görev yapan 397 sağlık personeli katılmıştır. Yapılan araştırmanın sonunda psikolojik sermaye algısının hem örgütsel sinizm algısı hem de iş tatmini alt boyutlarını anlamlı düzeyde etkilediği rapor edilmiştir.

Yücel (2020) tarafından yapılan çalışmada özel sektör çalışanlarında örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmin düzeyi arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışmaya farklı sektörlerde çalışan ve 18 yaşın üzerinde bulunan 315 çalışan katılmıştır. Araştırma demografik unsurlara göre incelendiğinde çalışanların iş tatmin düzeyleri ile örgütsel sinizm algılarının medeni durum, mesleki kıdem ve yaş grubu değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Aynı çalışmada iş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler olduğu rapor edilmiştir.

Kosa (2019) tarafından yürütülen ve banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş olan çalışmada örgütsel sinizm algısı ile iş tatmin düzeyini etkileyen unsurların incelenmesi, bunun yanında iş tatmini ve sinizm algısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 122 kadın ve 156 erkek banka personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonunda tanımlayıcı istatistikler incelendiği zaman katılımcılarda iş tatmininin orta düzeyde, örgütsel sinizm algısının ise düşük seviyede olduğu bulunmuştur. Araştırmada demografik unsurlar dikkate alındığı zaman gelir durumu, cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi değişkenlerinin iş tatmini ve örgütsel sinizm algısı üzerinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bağımlı değişkenler arasındaki ilişki incelendiği zaman değişkenler arasında negatif yönlü bir

ilişki bulunduğu, bu doğrultuda örgütsel sinizm algısı yükseldikçe çalışanların iş tatminlerinin azaldığı belirlenmiştir.

Korkut (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya ilkökul kademesinde görev yapan 731 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel mutluluk algılarının yüksek düzeyde olduğu, buna karşılık örgütsel sinizm düzeylerinin düşük seviyede bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırma medeni durum faktörüne göre incelendiğinde bekar öğretmenlere nazaran evli öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyinin daha fazla olduğu bulunmuştur. Mesleki kıdeme göre incelendiği zaman 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin en düşük örgütsel mutluluk ve en düşük örgütsel sinizm algısına sahip oldukları görülmüştür. Eğitim düzeyi değişkenine göre incelendiği zaman ise en yüksek örgütsel mutluluk düzeyine ön lisans mezunu öğretmenlerin sahip olduğu belirlenmiştir. Aynı araştırmanın bağımlı değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiği zaman ise örgütsel adalet ve örgütsel mutluluk arasında pozitif yönde, örgütsel mutluluk ile örgütsel sinizm algısı arasında ise negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Aracılık analizlerine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, çalışanlarda örgütsel mutluluk düzeyi ve örgütsel sinizm algısı arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Biçen (2019) tarafından yapılan araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan personelin iş tatmini, iş performansı ve örgütsel mutluluk algısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonunda çalışmaya katılan personelin örgütsel mutluluk seviyeleri ile iş tatmini ve çalışma performansları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Demografik unsurlara göre ele alındığı zaman çalışanların örgütsel mutluluk, çalışma performansı ve iş tatmin düzeylerinin işletmede çalışma yılı, sektörde çalışma yılı, yönetici pozisyonunda olma durumu, yaş grubu ve cinsiyet unsurlarına göre bazı farklılıkların olduğu sonucuna varılmıştır.

Şen ve Sani-Mert'in (2019) yürüttüğü bir araştırmada çalışan psikolojik sermaye algısının örgütsel sinizm, bağlılık ve iş tatmin düzeyi üzerindeki etkilerinin araştırılması hedeflenmiştir. Çalışmaya çeşitli iş kollarında çalışan 295 kişi katılmıştır.

Çalışma bitiminde psikolojik sermaye algısının hem örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyini hem de örgütsel sinizm algısını etkilediği tespit edilmiştir.

Kavak'ın (2019) yaptığı bir araştırmada ise iş tatminiyle örgütsel sinizm algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 15 farklı kamu kurumunda görev yapan toplam 332 personel katılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişki incelendiği zaman örgütsel sinizm algısı ile iş tatmini arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Demografik unsurlara göre incelendiği zaman ise kadrolu çalışma değişkenine göre iş tatmini ve örgütsel sinizm algısının farklılaştığı, cinsiyet değişkenine göre personelin iş tatmin düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tink (2019) tarafından yapılan araştırmada ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizm algısı ile iş tatmin düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Van ilinde yürütülen çalışmaya ortaokullarda görev yapan 357 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda örgütsel sinizm algısı ile iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu, bu kapsamda öğretmenlerde örgütsel sinizm algısı arttıkça iş tatmin düzeylerinin azaldığı bulunmuştur. Aynı çalışma demografik unsurlara göre ele alındığı zaman öğretmenlerde iş tatmin düzeyi ve örgütsel sinizm algısının medeni durum, cinsiyet, branş, mesleki kıdem yılı ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Türe (2019) tarafından yapılan araştırmada özel sektör çalışanlarında iş tatmin düzeyi ve örgütsel sinizm algısının birbiri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada örgütsel sinizm algısı ile çalışanların iş tatmin seviyeleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışma demografik unsurlara göre ele alındığı zaman yaş grubu ile örgütsel sinizm algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, bu kapsamda çalışanların yaşları arttıkça örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin puanın da yükseldiği belirlenmiştir.

Bulut-Korkmaz (2018) tarafından yürütülen ve sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada iş tatmin düzeyi ve örgütsel sinizm algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya birbirinden farklı birimlerde görev yapan 283 sağlık personeli katılmıştır. Araştırma nihayetinde sağlık çalışanlarında iş tatmin düzeyi ile örgütsel sinizm algısı arasında orta düzeyde ve negatif yönde ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada değişkenlerin birbirini etkileme düzeyine ilişkin bulgular

değerlendirildiği zaman, bilişsel ve duygusal sinizmin iş tatminin olumsuz yönde etkilediği, davranışsal sinizmin ise iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Oklu (2018) tarafından yürütülen araştırmada kamu personelinde iş tatmin düzeyi ile örgütsel sinizm algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya Uşak ilinde bulunan kamu kurumlarında çalışan 525 personel dahil olmuştur. Araştırmanın sonunda çalışanların iş tatmin düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, bunun yanında iş tatmini ile örgütsel sinizm algısı alt boyutları arasında da negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara göre, çalışanların örgütsel sinizm algılarının azaltılması için iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Karaömer (2018) tarafından yürütülen araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan personelin örgütsel sinizm algıları, iş motivasyonları ve iş tatmin seviyeleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde bulunan konaklama işletmelerinde çalışan 500 personel katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların örgütsel sinizm algıları ile iş tatmin düzeylerinin orta seviyede olduğu, buna karşılık iş motivasyonlarının yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Aynı çalışmada değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik bulgular incelendiği zaman, örgütsel sinizm algısı ile iş tatmini ve iş motivasyonu alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir.

Erarslan (2017) tarafından yürütülen çalışmada banka personelinin örgütsel sinizm algısı ile iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonunda iş tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu, bu kapsamda iş tatmin düzeyi fazla olan personellerin örgütsel bağlılık seviyelerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık personellerin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında herhangi bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada katılımcıların örgütsel sinizm algıları ile iş tatmin düzeyleri arasında da anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yim ve Moses (2016) tarafından yürütülen araştırmada öğretmenlerde iş tatminini etkileyen örgütsel unsurların incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya ilkökul kademesinde görev yapan 326 öğretmen ile ortaokul kademesinde görev yapan 302

öğretmen olmak üzere toplam 628 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini etkileyen unsurların başında örgütsel sinizm algısının geldiği tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arttıkça iş tatmin düzeylerinin azaldığı bulunmuştur.

Sargın (2016) tarafından yürütülen araştırmada öğretmenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya hem devlet okullarında hem de özel okullarda çalışan 261'i erkek ve 239'u kadın olmak üzere 500 öğretmen katılmıştır. Çalışma sonucunda kişilik özellikleri ile öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuş, bu doğrultuda özellikle dışadönük kişilik özelliğinin örgütsel sinizm algısını ve iş tatminini etkilediği bulunmuştur. Demografik unsurlara göre ele alındığı zaman öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin ücret, okulların sahip olduğu fiziksel koşullar ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada diğer eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler ile karşılaştırıldığı zaman okul öncesi eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sezgin-Nartgün ve Kalay (2014) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerde örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm algısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya ilkökul ve ortaokul kademelerinde görev yapan 81 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda örgütsel sinizm algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş, buna karşılık örgütsel destek algısı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı rapor edilmiştir.

Kâhya (2013), yürütmüş olduğu araştırmada çalışanların iş performansları, iş tatmin düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yapılan araştırma akademik personel üzerinde gerçekleştirilmiş ve çalışmaya 105 akademisyen katılmıştır. Araştırmanın sonunda akademik personelin örgütsel sinizm algıları ile iş tatmin düzeyleri ve çalışma performansları arasındaki ilişkinin anlamlı ve negatif yönde olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda akademik personelin örgütsel sinizm algısı arttıkça iş tatmin düzeylerinin ve iş performanslarının anlamlı bir şekilde azaldığı rapor edilmiştir.

Nafei (2013) tarafından yapılan araştırmada eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan personelin örgütsel sinizm algıları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya toplam 297 personel dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların örgütsel sinizm algıları ile iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu, bu kapsamda örgütsel sinizm algısının yüksek olmasının iş tatminini ve örgütsel bağlılığı azalttığı rapor edilmiştir.

Kılıç (2013) tarafından yapılan araştırmada ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan çalışmaya 25 farklı ilköğretim kurumunda görev yapan 505 ğretmen dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda ilköğretimde görev yapan öğretmenlerde örgütsel sinizm algısının iş tatmin düzeyini etkileyen bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Demografik unsurlara göre incelendiği zaman öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdem, cinsiyet, mezun olunan okul türü, okullarda görev yapılan süre ve mesleki pozisyon değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin de sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaştığı rapor edilmiştir.

Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yürütülen araştırmada öğretmenlerin bazı demografik değişkenlere göre örgütsel sinizm algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Antalya il merkezinde yer alan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan toplam 325 ğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlere örgütsel sinizm algısının mesleki kıdem, branş, eğitim düzeyi, çalışılan okul türü ve öğretmenlik mesleğini seçme nedeni değişkenlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

3. YÖNTEM

Bu araştırma özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel mutluluk düzeyi ve iş tatmin seviyeleri arasındaki ilişkinin incelenmesini hedeflemektedir. Bunun yanında örgütsel sinizmin, örgütsel mutluluğun alt boyutları ve iş tatmininin alt boyutları üzerindeki etkisi ve etki düzeyinin de incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde araştırma deseni, çalışma grubu/evren ve veri toplama araçları ele alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Deseni

Araştırmanın amacı özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek olduğundan, araştırmada ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır.

İlişkisel tarama deseni, iki veya daha fazla değişkenin birlikte değişim içindeki halini ya da düzeyini bulmayı amaçlayan modeldir (Karasar, 2012). Bir diğer tanıma göre değişkenler arasındaki ilişkilerin ve etkilerin incelenmesini amaçlamaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

3.2. Çalışma Grubu/Evren

Araştırmanın evreni, 2021-2022 eğitim öğretim yılında İzmir ilinde özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığından alınan verilere göre, 2021-2022 eğitim öğretim yılında İzmir ilinde özel ilkokullarda 2705 öğretmen görev yapmaktadır.

Evren sayısından yola çıkarak yapılan örneklem hesabı doğrultusunda örneklem sayısı 337 olarak bulunmuştur. Bu araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınmış olup çalışma grubu 202 öğretmenle sınırlı kalmıştır. Evreni oluşturan öğretmenlerin yöneticilerinden görebilecekleri tepkilerden ötürü veri toplama aracına karşı tereddütlü yaklaşımları nedeniyle ulaşılan çalışma grubu sayısı yeterli olarak görülmüştür.

Çalışma grubunun demografik özelliklere göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1

Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans Tablosu

Değişken	Kategori	f
Cinsiyet	Kadın	146
	Erkek	56
Medeni durum	Bekar	86
	Evli	116
Yaş	25 yaş ve altı	14
	26-30 yaş	53
	31-35 yaş	54
	36-40 yaş	26
	41-45 yaş	19
	46 yaş ve üzeri	36
Öğrenim durumu	Lisans	158
	Lisansüstü	38
	Önlisans	6
Mesleki kıdem	1-5 yıl	56
	6-10 yıl	66
	11-15 yıl	25
	16-20 yıl	16
	21 yıl ve üzeri	39
Bulunduğu okuldaki görev süresi	1-3 yıl	105
	4-6 yıl	58
	7-10 yıl	17
	10 yıl ve üzeri	22

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkinin değerlendirilmesini araştırmak amaçlandığından 3 farklı ölçek kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını ölçmek için “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği”, öğretmenlerin mutluluk düzeylerini ölçmek için “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ve iş doyum düzeylerini ölçmek içinse “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılarak araştırma tamamlanmıştır.

Bu ölçekler dışında, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek için veri toplama aracının birinci bölümüne kişisel bilgi formu eklenmiştir. Bu formda katılımcıların; cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, öğrenim durumu, öğretmenlik mesleğindeki kıdemi ve bulunduğu okuldaki görev süresi ile ilgili bilgiler toplanmıştır.

3.3.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Araştırmada, özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını ölçmek için Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, Performansı Düşüren Etkenler (9 madde), Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma (7 madde), Okula Karşı Olumsuz Tutum (5 madde), Çalışanların Kararları Uygulamaya Katılımı (4 madde) olacak şekilde 4 alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirliği Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçülerek bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına göre Cronbach Alpha değerleri sırasıyla .93, .89, .84, .69 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak, bu veri toplama aracı örgütsel sinizm düzeyi belirlemede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak bulunmuştur.

3.3.2. Örgütsel mutluluk Ölçeği

Araştırmada, özel okullarda çalışan öğretmenlerin mutluluk düzeylerini belirlemek üzere Arslan ve Polat’ın (2017) Türkçeye uyarladığı “Örgütsel Mutluluk

Ölçeği'' kullanılmıştır. Ölçek, Olumlu Duygular (9 madde), Olumsuz Duygular (12 madde) ve Potansiyelin Gerçekleştirilmesi (8 madde) olarak üç boyutta toplamda 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirliği Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçülerek bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına göre Cronbach Alpha değerleri sırasıyla .90, .95, .94 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak, bu veri toplama aracı örgütsel mutluluk düzeyi belirlemede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak bulunmuştur.

3.3.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Araştırmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini ölçmek için Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Weiss, David, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilmiş Baycan (1985) tarafından ise Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Bu ölçek, 20 maddeden ve İçsel Tatmin ve Dışsal Tatmin olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. 5'li Likert tipinde (Hiç Memnun Değilim, Memnun Değilim, Kararsızım, Memnunum, Çok Memnunum) olan bu ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizi sonucunda yüksek derecede güvenilir olduğu kabul edilmiştir (Göçer ve diğerleri, 2020). Bu çalışmada ölçeğin güvenirliği Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçülerek bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına göre Cronbach Alpha değerleri sırasıyla .91, .89 olarak ve genel iş doyumu ise .94 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak, bu veri toplama aracı iş tatmini düzeyi belirlemede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada nicel verilerin toplanması hususunda Yeditepe Üniversitesinden Etik Kurul onayı ve İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğünden yasal izinler alınmış olup katılımcıların çalıştığı okullarda görev yapan müdürlerle ve ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlükleriyle görüşülmüştür.

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin algılarına dayalı olarak örgütsel sinizm, örgütsel mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve değerlendirilmesinin hedeflendiği bu araştırmada veri toplama aracı olarak, Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği, Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve Minnesota

İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Hazırlanan veri toplama aracının ilk bölümünde öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenleriyle ilgili seçeneklere yer verilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinde SPSS 22 programı kullanılmıştır. Analiz işlemlerinde öncelikle ölçek verilerine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesinde çarpıklık-basıklık değerleri incelenmiştir.

Tablo 2

Ölçek Puanlarına İlişkin Güvenilirlik ve Normallik Analizi

Ölçek/Alt boyut	Cronbach Alpha (α)	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm Ölçeği			
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	0,892	0,253	-1,010
Performans düşüren etkenler	0,931	-0,440	-0,998
Okula karşı olumsuz tutum	0,845	0,819	-0,151
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	0,694	-0,632	-0,281
Örgütsel Mutluluk Ölçeği			
Olumlu duygular	0,900	-0,069	-1,116
Olumsuz duygular	0,958	-0,432	-0,946
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	0,947	-0,511	-0,678
Minnesota İş Tatmini Ölçeği			
İçsel doyum	0,913	-0,607	-0,047
Dışsal doyum	0,890	0,152	-0,581
Genel iş doyum	0,942	-0,191	-0,386

Tablo incelendiğinde, araştırma kapsamında kullanılan ölçek puanlarının analiz için yeterli düzeyde olduğu ($\alpha > 0,60$) görülmektedir. Çarpıklık-basıklık değerleri incelendiğinde, verilerin normal dağılım için kabul edilen -2 ile +2 arasında yer aldığından dolayı verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Normallik analizi aynı zamanda cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu ve görev süresi değişkenleri için de yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygun olması nedeniyle cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Bağımsız Örneklem T Testi, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenleri ile ölçek puanlarının karşılaştırılmasında One Way ANOVA analizi uygulanmıştır. Örgütsel sinizm, örgütsel mutluluk ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik Pearson Korelasyon analizi, örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerinde ve örgütsel sinizmin iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesinde ise Çoklu Doğrusal Regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 3

Ölçek Puanlarının Normal Dağılımına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

	Kadın		Erkek	
Ölçek/Alt boyut	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm Ölçeği				
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	0,211	-1,026	0,362	-0,938
Performans düşüren etkenler	-0,477	-0,955	-0,357	-1,081
Okula karşı olumsuz tutum	0,897	-0,155	0,649	0,122
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	-0,559	-0,441	-0,815	0,135
Örgütsel Mutluluk Ölçeği				
Olumlu duygular	-0,020	-1,074	-0,297	-1,148
Olumsuz duygular	-0,459	-0,949	-0,372	-0,904
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	-0,478	-0,710	-0,594	-0,601
Minnesota İş Tatmini Ölçeği				

İçsel doyum	-0,490	-0,302	-0,949	0,783
Dışsal doyum	0,249	-0,569	-0,143	-0,705
Genel iş doyum	-0,089	-0,468	-0,486	-0,145

Cinsiyet değişkenine göre çarpıklık-basıklık değerleri incelendiğinde, verilerin normal dağılım için kabul edilen -2 ile +2 arasında yer aldığından dolayı verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 4

Ölçek Puanlarının Normal Dağılımına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları

	Bekar		Evli	
Ölçek/Alt boyut	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm Ölçeği				
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	-0,182	-0,700	0,563	-0,862
Performans düşüren etkenler	-0,914	0,390	-0,084	-1,328
Okula karşı olumsuz tutum	0,447	-0,365	1,228	0,597
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	-0,348	-0,248	-0,967	0,189
Örgütsel Mutluluk Ölçeği				
Olumlu duygular	0,293	-0,566	-0,573	-0,804
Olumsuz duygular	-0,147	-0,928	-0,787	-0,545
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	-0,051	-0,574	-0,964	0,077
Minesota İş Tatmini Ölçeği				
İçsel doyum	-0,345	-0,105	-0,648	-0,360
Dışsal doyum	0,571	0,520	-0,125	-0,589
Genel iş doyum	0,053	0,278	-0,324	-0,593

Medeni durum değişkenine göre çarpıklık-basıklık değerleri incelendiğinde, verilerin normal dağılım için kabul edilen -2 ile +2 arasında yer aldığından dolayı verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 5

Ölçek Puanlarının Normal Dağılımına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Yaş Grubu Değişkenine Göre Dağılımları

	25 yaş altı		26-30 yaş		31-35 yaş		36-40 yaş		41-45 yaş		46 yaş ve üzeri	
Ölçek/Alt boyut	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm Ölçeği												
Çalıştığı kurumdaki (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	-0,210	-0,640	0,065	-0,860	0,018	-1,152	0,221	-0,688	0,905	-0,240	0,988	-0,349
Performans düşüren etkenler	-1,178	1,338	-0,765	-0,111	-0,637	-0,684	-0,466	-1,078	-0,123	-0,927	0,682	-0,874
Okula karşı olumsuz tutum	0,730	-0,660	0,412	-0,466	0,622	-0,408	0,566	-0,652	1,789	1,464	1,704	1,268
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	-0,502	0,751	0,409	-0,370	0,462	-0,287	-0,075	-1,132	-0,826	-0,727	-1,546	1,680
Örgütsel Mutluluk Ölçeği												
Olumlu duygular	-0,068	-0,395	0,139	-0,657	0,246	-1,206	0,008	-1,295	-0,763	0,038	-1,187	1,285
Olumsuz duygular	-0,458	-1,161	0,078	-1,167	-0,190	-0,986	-0,537	-0,677	-1,159	0,331	-1,097	0,438
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	-0,376	0,019	-0,102	-0,830	-0,027	-0,914	-0,190	-1,397	-1,299	0,769	-1,535	1,593
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	Tatmini Ölçeği	Tatmini Ölçeği	Tatmini Ölçeği	Tatmini Ölçeği	Tatmini Ölçeği	Tatmini Ölçeği	Tatmini Ölçeği	Tatmini Ölçeği	Tatmini Ölçeği	Tatmini Ölçeği	Tatmini Ölçeği	Tatmini Ölçeği
İçsel doyum	-0,346	0,904	0,287	0,475	-0,540	0,241	-0,667	0,086	-1,692	1,595	-1,336	0,437
Dışsal doyum	0,855	1,357	0,344	0,635	0,051	-0,778	-0,026	-0,795	-0,912	0,802	-0,847	-0,042
Genel iş doyum	0,326	-0,156	-0,160	0,412	-0,149	-0,503	-0,359	-0,406	-1,367	1,026	-0,956	-0,205

Yaş grubu değişkenine göre çarpıklık-basıklık değerleri incelendiğinde, verilerin normal dağılım için kabul edilen -2 ile +2 arasında yer aldığından dolayı verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 6

Ölçek Puanlarının Normal Dağılımına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları

	Lisans		Lisansüstü		Önlisans	
Ölçek/Alt boyut	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm Ölçeği						
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	0,309	-1,044	0,045	-0,987	0,976	0,220
Performans düşüren etkenler	-0,232	-1,245	-0,424	-0,449	0,396	-1,648
Okula karşı olumsuz tutum	1,007	0,226	0,397	-0,596	-0,077	-0,867
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	-0,805	-0,032	-0,079	-0,848	0,333	0,516
Örgütsel Mutluluk Ölçeği						
Olumlu duygular	-0,160	-1,144	0,124	-1,020	-0,004	1,150
Olumsuz duygular	-0,482	-0,957	-0,289	-0,928	-1,807	1,300
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	-0,631	-0,379	-0,023	-1,266	-1,167	-0,288
Minnesota İş Tatmini Ölçeği						
İçsel doyum	-0,588	-0,264	-0,965	0,947	-0,171	-1,628
Dışsal doyum	0,120	-0,788	0,091	0,349	0,798	-0,903
Genel iş doyumu	-0,187	-0,622	-0,500	0,575	-0,227	-1,208

Öğrenim durumu değişkenine göre çarpıklık-basıklık değerleri incelendiğinde, verilerin normal dağılım için kabul edilen -2 ile +2 arasında yer aldığından dolayı verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 7

Ölçek Puanlarının Normal Dağılımına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Görev Süresi Değişkenine Göre Dağılımları

	1-3 yıl		4-6 yıl		7-10 yıl		10 yıl ve üzeri	
Ölçek/Alt boyut	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm Ölçeği								
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	0,275	-0,884	-0,065	-1,184	0,234	-1,237	1,036	0,629
Performans düşüren etkenler	-0,530	-0,756	-0,506	-1,101	-0,370	-0,837	0,044	-1,375
Okula karşı olumsuz tutum	0,853	-0,329	0,714	-0,159	0,651	-0,578	0,681	-0,493
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	-0,602	-0,503	-0,584	-0,001	-0,482	-0,670	-0,924	-0,034
Örgütsel Mutluluk Ölçeği								
Olumlu duygular	0,004	-0,953	0,041	-1,251	-0,179	-1,313	-1,036	0,082
Olumsuz duygular	-0,490	-0,705	-0,209	-1,390	-0,333	-1,009	-0,698	-0,594
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	-0,431	-0,518	-0,343	-1,112	-0,451	-0,917	-2,093	4,380
Minnesota İş Tatmini Ölçeği								
İçsel doyum	-0,458	-0,146	-0,686	0,009	-0,845	1,074	-0,953	-0,103
Dışsal doyum	0,319	-0,214	0,183	-0,859	-0,433	0,087	-0,416	-0,415
Genel iş doyum	-0,054	-0,095	-0,230	-0,584	-0,643	0,403	-0,528	-0,619

Görev süresi değişkenine göre çarpıklık-basıklık değerleri incelendiğinde, verilerin normal dağılım için kabul edilen -2 ile +2 arasında yer aldığından dolayı verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde alt problemler incelenmiş, uygulanan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

Tablo 8

Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımlar

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	146	72,3
	Erkek	56	27,7
Medeni durum	Bekar	86	42,6
	Evli	116	57,4
Yaş	25 yaş ve altı	14	6,9
	26-30 yaş	53	26,2
	31-35 yaş	54	26,7
	36-40 yaş	26	12,9
	41-45 yaş	19	9,4
	46 yaş ve üzeri	36	17,8
Öğrenim durumu	Lisans	158	78,2
	Lisansüstü	38	18,8
	Önlisans	6	3,0
Mesleki kıdem	1-5 yıl	56	27,7
	6-10 yıl	66	32,7
	11-15 yıl	25	12,4
	16-20 yıl	16	7,9
	21 yıl ve üzeri	39	19,3
Bulunduğu okuldaki görev süresi	1-3 yıl	105	52,0
	4-6 yıl	58	28,7
	7-10 yıl	17	8,4
	10 yıl ve üzeri	22	10,9

Tablo incelendiğinde, katılımcıların %72,3'ünün kadın, %27,7'sinin erkek, %42,6'sının bekar, %57,4'ünün evli, %6,9'unun 25 yaş ve altı, %26,2'sinin 26-30, %26,7'sinin 31-35, %12,9'unun 36-40, %9,4'ünün 41-45, %17,8'inin 46 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %78,2'sinin lisans, %18,8'inin lisansüstü, %3'ünün önlisans mezunu olduğu, %27,7'sinin 1-5 yıl, %32,7'sinin 6-10 yıl,

%12,4'ünün 11-15 yıl, %7,9'unun 16-20 yıl, %19,3'ünün 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeminin olduğu, %52'sinin 1-3 yıl, %28,7'sinin 4-6, %8,4'ünün 7-10, %10,9'unun 10 yıl ve üzeri zamandır bulunduğu okulda görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 9

Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyut	N	Puan aralıkları	X	SS
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	202	7-35	18,00	8,04
Performans düşüren etkenler	202	9-45	29,54	11,46
Okula karşı olumsuz tutum	202	5-25	9,76	4,91
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	202	4-20	16,22	3,26

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi için tanımlayıcı istatistiklerden ortalama değerler kullanılmış olup, ortalama değerlere göre, katılımcıların çalışanların kararları uygulamalara katılım düzeyinin orta düzeyin üzerinde, performans düşüren etkenlerin orta düzeyde, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ve okula karşı olumsuz tutum düzeylerinin ise orta düzeyin altında olduğu görülmektedir.

Tablo 10

Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Cinsiyet	N	X	SS	t	p
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	Kadın	146	18,24	8,16	,697	,486
	Erkek	56	17,36	7,76		
Performans düşüren etkenler	Kadın	146	29,71	11,50	,335	,738

	Erkek	56	29,11	11,46		
Okula karşı olumsuz tutum	Kadın	146	9,58	4,99	-	,401
	Erkek	56	10,23	4,73	,841	
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	Kadın	146	16,18	3,19	-	,780
	Erkek	56	16,32	3,45	,279	

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, katılımcıların cinsiyetlerine göre çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performans düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 11

Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Medeni durum	N	X	SS	t	p
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	Bekar	86	21,90	7,64	6,519	,000
	Evli	116	15,10	7,08		
Performans düşüren etkenler	Bekar	86	33,60	9,50	4,542	,000
	Evli	116	26,53	11,89		
Okula karşı olumsuz tutum	Bekar	86	12,00	4,99	6,046	,000
	Evli	116	8,10	4,16		
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	Bekar	86	14,47	3,13	-7,417	,000
	Evli	116	17,52	2,70		

Araştırmaya katılanların medeni durumları açısından örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi analizi uygulanmış olup analiz

sonuçlarına göre, bekar katılımcıların çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performans düşüren etkenler ve okula karşı olumsuz tutum düzeylerinin evli katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), buna karşın evli katılımcıların çalışanların kararları uygulamalara katılım düzeyinin bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 12

Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Yaş	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	25 yaş ve altı (1)	14	18,71	7,57	7,903	,000	1>6, 2>5, 2>6, 3>5, 3>6, 4>6
	26-30 yaş (2)	53	20,40	7,20			
	31-35 yaş (3)	54	19,80	8,51			
	36-40 yaş (4)	26	19,77	7,45			
	41-45 yaş (5)	19	15,37	7,64			
	46 yaş ve üzeri (6)	36	11,58	5,62			
Performans düşüren etkenler	25 yaş ve altı (1)	14	32,43	9,65	7,474	,000	1>6, 2>6, 3>6, 4>6, 5>6
	26-30 yaş (2)	53	32,72	9,62			
	31-35 yaş (3)	54	31,24	11,57			
	36-40 yaş (4)	26	31,12	11,29			
	41-45 yaş (5)	19	29,89	8,69			
	46 yaş ve üzeri (6)	36	19,89	11,35			
Okula karşı olumsuz tutum	25 yaş ve altı (1)	14	9,64	4,33	3,391	,006	2>4, 2>5, 2>6, 3>6
	26-30 yaş (2)	53	11,45	5,03			
	31-35 yaş (3)	54	10,37	5,11			
	36-40 yaş (4)	26	9,08	3,71			
	41-45 yaş (5)	19	8,47	5,51			
	46 yaş ve üzeri (6)	36	7,58	4,26			
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	25 yaş ve altı (1)	14	15,14	2,77	4,826	,000	1<6, 2<4, 2<6,
	26-30 yaş (2)	53	15,21	3,38			
	31-35 yaş (3)	54	15,93	3,11			
	36-40 yaş (4)	26	16,69	2,53			

	41-45 yaş (5)	19	16,11	4,25			3<6,
	46 yaş ve üzeri (6)	36	18,28	2,42			4<6, 5<6

Araştırmaya katılanların yaş grupları açısından örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla One Way ANOVA analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, 25 yaş ve altı, 36-40 yaşında olan katılımcıların çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyinin 46 yaş ve üzerindeki katılımcılarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 26-30 ve 31-35 yaşındaki katılımcıların çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyinin 41-45 yaş, 46 yaş ve üzerindeki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Performans düşüren etkenler düzeyinde, 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35, 36-40 ve 41-45 yaşındaki katılımcıların performans düşüren etkenler düzeyinin 46 yaş ve üzerindeki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Okula karşı olumsuz tutum düzeyinde, 26-30 yaşındaki katılımcıların okula karşı olumsuz tutum düzeyinin 36-40, 41-45, 46 yaş ve üzerindeki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 31-35 yaşındaki katılımcıların okula karşı olumsuz tutum düzeyinin 46 yaş ve üzerindeki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeyinde, 46 yaş ve üzerindeki katılımcıların katılım düzeyinin 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35, 36-40 ve 41-45 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 36-40 yaşındaki katılımcıların katılım düzeyinin 26-30 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 13

Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Öğrenim durumu	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	Lisans (1)	158	17,05	7,88	5,242	,006	1<2
	Lisansüstü (2)	38	21,50	7,91			
	Önlisans (3)	6	20,67	7,39			

Performans düşüren etkenler	Lisans (1)	158	27,92	11,93	8,131	,000	1<2, 1<3
	Lisansüstü (2)	38	34,87	7,29			
	Önlisans (3)	6	38,67	4,59			
Okula karşı olumsuz tutum	Lisans (1)	158	9,30	4,82	3,555	,030	1<2
	Lisansüstü (2)	38	11,24	5,20			
	Önlisans (3)	6	12,67	2,58			
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	Lisans (1)	158	16,44	3,34	1,769	,173	-
	Lisansüstü (2)	38	15,53	2,94			
	Önlisans (3)	6	14,83	2,04			

Araştırmaya katılanların eğitim durumları açısından örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla One Way ANOVA test analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, katılımcıların eğitim durumlarına göre çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı ($p>0,05$), çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performans düşüren etkenler ve okula karşı olumsuz tutum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyinde, lisansüstü mezunu katılımcıların kurumdan uzaklaşma düzeyinin lisans mezunu katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Performans düşüren etkenler düzeyinde, lisansüstü ve önlisans mezunu katılımcıların performans düşüren etkenler düzeyinin lisans mezunu katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Okula karşı olumsuz tutum düzeyinde, lisansüstü mezunu katılımcıların olumsuz tutum düzeyinin lisans mezunu katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 14

Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Mesleki kıdem	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal,	1-5 yıl (1)	56	20,52	7,56	10,691	,000	1>4, 1>5,
	6-10 yıl (2)	66	19,42	7,67			2>4, 2>5,
	11-15 yıl (3)	25	20,56	7,54			3>4, 3>5

davranışsal) uzaklaşma	16-20 yıl (4)	16	13,69	7,20			
	21 yıl ve üzeri (5)	39	12,08	6,43			
Performans düşüren etkenler	1-5 yıl (1)	56	33,09	10,04	9,802	,000	1>5, 2>5, 3>5, 4>5
	6-10 yıl (2)	66	31,30	10,89			
	11-15 yıl (3)	25	32,36	9,31			
	16-20 yıl (4)	16	27,63	10,58			
	21 yıl ve üzeri (5)	39	20,46	11,47			
Okula karşı olumsuz tutum	1-5 yıl (1)	56	11,30	5,05	4,126	,003	1>4, 1>5, 2>5
	6-10 yıl (2)	66	10,15	4,84			
	11-15 yıl (3)	25	9,80	4,47			
	16-20 yıl (4)	16	7,63	4,79			
	21 yıl ve üzeri (5)	39	7,74	4,38			
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	1-5 yıl (1)	56	15,09	3,41	6,767	,000	1<4, 1<5, 2<4, 2<5, 3<4, 3<5
	6-10 yıl (2)	66	15,94	3,00			
	11-15 yıl (3)	25	15,60	3,12			
	16-20 yıl (4)	16	18,13	2,39			
	21 yıl ve üzeri (5)	39	17,92	2,94			

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla One Way ANOVA analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyinin 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Performans düşüren etkenler düzeyinde, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların performans düşüren etkenler düzeyinin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Okula karşı olumsuz tutum düzeyinde, 1-5 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların okula karşı olumsuz tutum düzeyinin 16-20, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), bununla birlikte 6-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların okula karşı olumsuz tutum

düzeyinin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 15

Araştırmaya Katılanların Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Görev süresi	N	X	SS	F	p
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	1-3 yıl	105	17,57	7,43	2,355	,073
	4-6 yıl	58	19,97	8,59		
	7-10 yıl	17	17,82	9,01		
	10 yıl ve üzeri	22	14,95	7,88		
Performans düşüren etkenler	1-3 yıl	105	30,31	10,67	1,669	,175
	4-6 yıl	58	30,48	12,20		
	7-10 yıl	17	27,59	11,51		
	10 yıl ve üzeri	22	24,91	12,53		
Okula karşı olumsuz tutum	1-3 yıl	105	9,40	4,82	1,451	,229
	4-6 yıl	58	10,84	5,39		
	7-10 yıl	17	8,65	3,84		
	10 yıl ve üzeri	22	9,50	4,57		
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	1-3 yıl	105	16,16	3,18	1,690	,170
	4-6 yıl	58	15,78	3,48		
	7-10 yıl	17	16,29	3,48		
	10 yıl ve üzeri	22	17,59	2,59		

Araştırmaya katılanların bulundukları okuldaki görev süreleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla One Way ANOVA analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, katılımcıların bulundukları okuldaki görev sürelerine göre çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performans düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 16

Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyut	N	Puan Aralığı	X	SS
Olumlu duygular	202	1-5	3,07	1,05
Olumsuz duygular	202	1-5	3,50	1,19
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	202	1-5	3,79	1,03

Katılımcıların örgütsel mutluluk düzeylerinin belirlenmesi için tanımlayıcı istatistiklerden ortalama değerler kullanılmış olup, ortalama değerlere göre, katılımcıların olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeylerinin orta düzeyin üzerinde, olumlu duygular düzeyinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 17

Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Cinsiyet	N	X	SS	t	p
Olumlu duygular	Kadın	146	3,04	1,04	-,621	,535
	Erkek	56	3,14	1,09		
Olumsuz duygular	Kadın	146	3,52	1,20	,240	,811
	Erkek	56	3,47	1,16		
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	Kadın	146	3,76	1,06	-,664	,507
	Erkek	56	3,86	0,97		

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri açısından örgütsel mutluluk düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, katılımcıların cinsiyetlerine göre olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 18

Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Medeni durum	N	X	SS	t	p
Olumlu duygular	Bekar	86	2,62	0,87	-5,543	,000
	Evli	116	3,40	1,06		
Olumsuz duygular	Bekar	86	3,02	1,11	-5,305	,000
	Evli	116	3,86	1,11		
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	Bekar	86	3,34	1,01	-5,748	,000
	Evli	116	4,12	0,92		

Araştırmaya katılanların medeni durumları açısından örgütsel mutluluk düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, evli katılımcıların olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeylerinin bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 19

Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Yaş	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
Olumlu duygular	25 yaş ve altı (1)	14	3,05	0,91	10,841	,000	1<6, 2<5, 2<6, 3<6, 4<6, 5<6
	26-30 yaş (2)	53	2,65	0,89			
	31-35 yaş (3)	54	2,86	1,04			
	36-40 yaş (4)	26	2,85	1,07			
	41-45 yaş (5)	19	3,29	0,99			
	46 yaş ve üzeri (6)	36	4,05	0,71			
Olumsuz duygular	25 yaş ve altı (1)	14	3,48	1,06	5,740	,000	1<6, 2<5, 2<6, 3<6, 4<6
	26-30 yaş (2)	53	3,13	1,16			
	31-35 yaş (3)	54	3,24	1,22			
	36-40 yaş (4)	26	3,49	1,13			
	41-45 yaş (5)	19	3,80	1,30			
	46 yaş ve üzeri (6)	36	4,31	0,77			
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	25 yaş ve altı (1)	14	3,69	0,87	7,385	,000	1<6, 2<6, 3<6, 4<6, 5<6
	26-30 yaş (2)	53	3,58	0,97			
	31-35 yaş (3)	54	3,48	1,06			
	36-40 yaş (4)	26	3,71	0,94			
	41-45 yaş (5)	19	3,78	1,25			
	46 yaş ve üzeri (6)	36	4,64	0,58			

Araştırmaya katılanların yaş grupları açısından örgütsel mutluluk düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla One Way ANOVA analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, 46 yaş ve üzerindeki katılımcıların olumlu duygular düzeyinin 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35, 36-40 ve 41-45 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 41-45 yaşındaki katılımcıların olumlu duygular düzeyinin 26-30 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Olumsuz duygular düzeyinde, 46 yaş ve üzerindeki katılımcıların olumsuz duygular düzeyinin 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35 ve 36-40

yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 41-45 yaşındaki katılımcıların olumsuz duygular düzeyinin 26-30 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinde, 46 yaş ve üzerindeki katılımcıların potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinin 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35, 36-40 ve 41-45 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 20

Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Öğrenim durumu	N	X	SS	F	p
Olumlu duygular	Lisans	158	3,11	1,08	,746	,475
	Lisansüstü	38	2,88	0,95		
	Önlisans	6	3,11	0,85		
Olumsuz duygular	Lisans	158	3,57	1,20	1,136	,323
	Lisansüstü	38	3,25	1,18		
	Önlisans	6	3,36	0,72		
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	Lisans	158	3,84	1,02	1,655	,194
	Lisansüstü	38	3,52	1,03		
	Önlisans	6	4,02	1,23		

Araştırmaya katılanların eğitim durumları açısından örgütsel mutluluk düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla One Way ANOVA test analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, katılımcıların öğrenim durumuna göre olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 21

Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Mesleki kıdem	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
Olumlu duygular	1-5 yıl (1)	56	2,87	0,94	12,466	,000	1<4, 1<5, 2<4, 2<5, 3<5
	6-10 yıl (2)	66	2,70	0,99			
	11-15 yıl (3)	25	2,85	1,02			
	16-20 yıl (4)	16	3,44	1,04			
	21 yıl ve üzeri (5)	39	3,95	0,79			
Olumsuz duygular	1-5 yıl (1)	56	3,36	1,10	6,669	,000	1<5, 2<4, 2<5, 3<5
	6-10 yıl (2)	66	3,19	1,22			
	11-15 yıl (3)	25	3,23	1,23			
	16-20 yıl (4)	16	3,89	1,14			
	21 yıl ve üzeri (5)	39	4,25	0,86			
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	1-5 yıl (1)	56	3,63	1,05	10,065	,000	1<5, 2<5, 3<4, 3<5
	6-10 yıl (2)	66	3,57	0,91			
	11-15 yıl (3)	25	3,29	1,17			
	16-20 yıl (4)	16	4,07	1,04			
	21 yıl ve üzeri (5)	39	4,58	0,61			

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri açısından örgütsel mutluluk düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla One Way ANOVA analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, 16-20, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların olumlu duygular düzeyinin 1-5 ve 6-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların olumlu duygular düzeyinin 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Olumsuz duygular düzeyinde, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların olumsuz duygular düzeyinin 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların olumsuz duygular düzeyinin 6-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinde, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinin 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinin 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 22

Araştırmaya Katılanların Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Görev süresi	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
Olumlu duygular	1-3 yıl (1)	105	3,01	0,99	3,091	,028	1<4, 2<4
	4-6 yıl (2)	58	2,90	1,11			
	7-10 yıl (3)	17	3,29	0,98			
	10 yıl ve üzeri (4)	22	3,64	1,10			

Olumsuz duygular	1-3 yıl (1)	105	3,51	1,12	1,235	,298	-
	4-6 yıl (2)	58	3,31	1,35			
	7-10 yıl (3)	17	3,71	1,11			
	10 yıl ve üzeri (4)	22	3,83	1,05			
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	1-3 yıl (1)	105	3,63	1,04	4,581	,004	1<4, 2<4
	4-6 yıl (2)	58	3,75	1,02			
	7-10 yıl (3)	17	3,96	0,96			
	10 yıl ve üzeri (4)	22	4,49	0,78			

Araştırmaya katılanların bulundukları okuldaki görev süreleri açısından örgütsel mutluluk düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla One Way ANOVA analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, katılımcıların bulunduğu okuldaki görev süresine göre olumsuz duygular düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı ($p>0,05$), ancak olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Olumlu duygular düzeyinde, 10 yıl ve üzeri görev süresi olan katılımcıların olumlu duygular düzeyinin 1-3 yıl ve 4-6 yıl görev süresi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinde, 10 yıl ve üzeri görev süresi olan katılımcıların potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinin 1-3 yıl ve 4-6 yıl görev süresi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 23

Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyut	N	Puan aralığı	X	SS
İçsel doyum	202	10-50	38,03	9,02
Dışsal doyum	202	10-50	31,08	9,55

Genel iş doyumu	202	20-100	69,12	17,63
-----------------	-----	--------	-------	-------

Katılımcıların iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi için tanımlayıcı istatistiklerden ortalama değerler kullanılmış olup, ortalama değerlere göre, katılımcıların içsel doyum ve genel iş doyumu düzeylerinin orta düzeyin üzerinde, dışsal doyum düzeyinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 24

Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Cinsiyet	N	X	SS	t	p
İçsel doyum	Kadın	146	38,08	9,06	,121	,904
	Erkek	56	37,91	8,98		
Dışsal doyum	Kadın	146	31,34	9,64	,620	,536
	Erkek	56	30,41	9,36		
Genel iş doyumu	Kadın	146	69,43	17,71	,398	,691
	Erkek	56	68,32	17,53		

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri açısından iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, katılımcıların cinsiyetlerine göre içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 25

Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Medeni durum	N	X	SS	t	p
-----------	--------------	---	---	----	---	---

İçsel doyum	Bekar	86	33,99	9,34	-5,942	,000
	Evli	116	41,03	7,51		
Dışsal doyum	Bekar	86	26,87	8,55	-5,820	,000
	Evli	116	34,21	9,07		
Genel iş doyumu	Bekar	86	60,86	16,70	-6,253	,000
	Evli	116	75,24	15,75		

Araştırmaya katılanların medeni durumları açısından iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, evli katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumu düzeylerinin bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 26

Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Yaş	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
İçsel doyum	25 yaş ve altı (1)	14	37,29	8,10	7,408	,000	1<6, 2<6, 3<6, 4<6, 5<6
	26-30 yaş (2)	53	35,96	8,82			
	31-35 yaş (3)	54	35,89	8,75			
	36-40 yaş (4)	26	37,15	8,95			
	41-45 yaş (5)	19	37,26	9,02			
	46 yaş ve üzeri (6)	36	45,64	6,16			
Dışsal doyum	25 yaş ve altı (1)	14	28,64	7,59	11,510	,000	1<6, 2<6, 3<6, 4<6, 5<6
	26-30 yaş (2)	53	28,13	7,27			
	31-35 yaş (3)	54	28,28	8,83			
	36-40 yaş (4)	26	31,23	9,45			
	41-45 yaş (5)	19	31,05	8,83			
	46 yaş ve üzeri (6)	36	40,50	9,11			

Genel iş doyumu	25 yaş ve altı (1)	14	65,93	14,50	10,568	,000	1<6, 2<6, 3<6, 4<6, 5<6
	26-30 yaş (2)	53	64,10	14,52			
	31-35 yaş (3)	54	64,17	16,64			
	36-40 yaş (4)	26	68,38	17,70			
	41-45 yaş (5)	19	68,32	17,52			
	46 yaş ve üzeri (6)	36	86,14	14,57			

Araştırmaya katılanların yaş grupları açısından iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla Tek Yönlü Varsyans Analizi (One Way ANOVA) uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, 46 yaş ve üzerindeki katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumu düzeylerinin 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35, 36-40 ve 41-45 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 27

Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Öğrenim durumu	N	X	SS	F	p
İçsel doyum	Lisans	158	38,63	9,17	1,661	,193
	Lisansüstü	38	35,68	8,60		
	Önlisans	6	37,33	5,32		
Dışsal doyum	Lisans	158	31,67	9,86	1,590	,206
	Lisansüstü	38	28,61	8,53		
	Önlisans	6	31,33	4,32		
Genel iş doyumu	Lisans	158	70,30	18,10	1,796	,169
	Lisansüstü	38	64,29	16,12		
	Önlisans	6	68,67	7,76		

Araştırmaya katılanların eğitim durumları açısından iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla One Way ANOVA test analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, katılımcıların öğrenim durumlarına göre içsel doyum, dışsal doyum

ve genel iş doyumu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 28

Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Mesleki kıdem	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
İçsel doyum	1-5 yıl (1)	56	36,95	9,15	9,529	,000	1<5, 2<5, 3<4, 3<5, 4<5
	6-10 yıl (2)	66	35,88	7,75			
	11-15 yıl (3)	25	34,20	10,52			
	16-20 yıl (4)	16	39,94	7,96			
	21 yıl ve üzeri (5)	39	44,92	6,45			
Dışsal doyum	1-5 yıl (1)	56	29,02	8,25	13,073	,000	1<5, 2<4, 2<5, 3<5, 4<5
	6-10 yıl (2)	66	28,05	7,60			
	11-15 yıl (3)	25	28,96	9,79			
	16-20 yıl (4)	16	33,56	8,36			
	21 yıl ve üzeri (5)	39	39,54	9,79			
Genel iş doyumu	1-5 yıl (1)	56	65,96	16,04	12,591	,000	1<5, 2<4, 2<5, 3<4, 3<5, 4<5
	6-10 yıl (2)	66	63,93	14,37			
	11-15 yıl (3)	25	63,16	19,64			
	16-20 yıl (4)	16	73,50	15,75			
	21 yıl ve üzeri (5)	39	84,46	15,54			

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri açısından iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla One Way ANOVA analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların içsel doyum düzeyinin 1-5, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı

düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların içsel doyum düzeyinin 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Dışsal doyum düzeyinde, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların dışsal doyum düzeyinin 1-5, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların dışsal doyum düzeyinin 6-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Genel iş doyum düzeyinde, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların genel iş doyum düzeyinin 1-5, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların genel iş doyum düzeyinin 6-10 ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 29

Araştırmaya Katılanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Görev süresi	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
İçsel doyum	1-3 yıl (1)	105	37,44	8,66	2,277	,081	-
	4-6 yıl (2)	58	37,29	9,75			
	7-10 yıl (3)	17	38,24	9,13			
	10 yıl ve üzeri (4)	22	42,68	7,69			
Dışsal doyum	1-3 yıl (1)	105	30,66	8,94	2,616	,052	-
	4-6 yıl (2)	58	29,57	9,76			
	7-10 yıl (3)	17	32,71	9,53			

	10 yıl ve üzeri (4)	22	35,86	10,78			
Genel iş doymu	1-3 yıl (1)	105	68,10	16,44	2,657	,050	1<4, 2<4
	4-6 yıl (2)	58	66,86	18,78			
	7-10 yıl (3)	17	70,94	18,03			
	10 yıl ve üzeri (4)	22	78,55	17,70			

Araştırmaya katılanların bulundukları okuldaki görev süreleri açısından iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla One Way ANOVA analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, katılımcıların bulundukları okuldaki görev sürelerine göre içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı ($p>0,05$), ancak genel iş doymu düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Genel iş doymu düzeyinde, 10 yıl ve üzeri zamandır bulunduğu okulda çalışan katılımcıların genel iş doymu düzeyinin 1-3 ve 4-6 yıldır bulunduğu okulda çalışan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 30

Sinizm, Örgütsel Mutluluk ve İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Çalıştığı kurumdan uzaklaşma	r	-									
	p										
2. Performans düşüren etkenler	r	,752	-								
	p	,000									
3. Okula karşı olumsuz tutum	r	,795	,655	-							
	p	,000	,000								

4. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	r	-,619	-,541	-,560	-						
	p	,000	,000	,000							
5. Olumlu duygular	r	-,643	-,552	-,522	,540	-					
	p	,000	,000	,000	,000						
6. Olumsuz duygular	r	-,766	-,654	-,738	,525	,788	-				
	p	,000	,000	,000	,000	,000					
7. Potansiyelin gerçekleştirilmesi	r	-,576	-,427	-,491	,462	,651	,589	-			
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
8. İçsel doyum	r	-,562	-,480	-,520	,544	,627	,620	,728	-		
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
9. Dışsal doyum	r	-,709	-,654	-,612	,638	,721	,718	,655	,802	-	
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
10. Genel iş doyumu	r	-,672	-,600	-,598	,624	,712	,706	,727	,946	,952	-
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

Ölçek puanlarının arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyi ile olumsuz duygular düzeyi ($r=-,766$; $p<0,05$) arasında negatif yönde orta düzeyin üzerinde, olumlu duygular ($r=-,643$; $p<0,05$) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi ($r=-,576$; $p<0,05$) düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Performans düşüren etkenler düzeyi ile olumsuz duygular düzeyi ($r=-,654$; $p<0,05$) arasında negatif yönde orta düzeyin üzerinde, olumlu duygular ($r=-,552$; $p<0,05$) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi ($r=-,427$; $p<0,05$) düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Okula karşı olumsuz tutum düzeyi ile olumsuz duygular düzeyi ($r=-,738$; $p<0,05$) arasında negatif yönde orta

düzeyin üzerinde, olumlu duygular ($r=-,522$; $p<0,05$) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi ($r=-,491$; $p<0,05$) arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeyi ile olumlu duygular ($r=,540$; $p<0,05$), olumsuz duygular ($r=,525$; $p<0,05$) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi ($r=,462$; $p<0,05$) düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyi ile içsel doyum düzeyi ($r=-,562$; $p<0,05$) arasında negatif yönde orta düzeyde, dışsal doyum ($r=-,709$; $p<0,05$) ve genel iş doyumunu ($r=-,672$; $p<0,05$) ile arasında ise negatif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Performans düşüren etkenler düzeyi ile içsel doyum düzeyi ($r=-,480$; $p<0,05$) arasında negatif yönde orta düzeyde, dışsal doyum düzeyi ($r=-,654$; $p<0,05$) arasında negatif yönde orta düzeyin üzerinde, genel iş doyum düzeyi ($r=-,600$; $p<0,05$) arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Okula karşı olumsuz tutum düzeyi ile içsel doyum düzeyi ($r=-,520$; $p<0,05$) arasında negatif yönde orta düzeyde, dışsal doyum düzeyi ($r=-,612$; $p<0,05$) arasında negatif yönde orta düzeyin üzerinde, genel iş doyumunu düzeyi ($r=-,598$; $p<0,05$) arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeyi ile içsel doyum düzeyi ($r=,544$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde orta düzeyde, dışsal doyum ($r=,638$; $p<0,05$) ve genel iş doyum ($r=,624$; $p<0,05$) düzeyleri ile arasında ise pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Olumlu duygular düzeyi ile içsel doyum ($r=,627$; $p<0,05$), dışsal doyum ($r=,721$; $p<0,05$) ve genel iş doyum ($r=,712$; $p<0,05$) düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Olumsuz duygular düzeyi ile içsel doyum ($r=,620$; $p<0,05$), dışsal doyum ($r=,718$; $p<0,05$) ve genel iş doyum ($r=,706$; $p<0,05$) düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyi ile içsel doyum ($r=,728$; $p<0,05$), dışsal doyum ($r=,655$; $p<0,05$) ve genel iş doyumunu ($r=,727$; $p<0,05$) düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 31

Örgütsel Sinizmin Örgütsel Mutluluk Olumlu Duygular Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	3,236	,495		6,534	,000
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	-,058	,014	-,440	-4,238	,000
Performans düşüren etkenler	-,011	,007	-,123	-1,505	,134
Okula karşı olumsuz tutum	,006	,019	,030	,337	,736
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	,070	,022	,218	3,183	,002
$r=,673$; $r^2=,453$; $F(4,197)=40,757$; $p=,000$					

Örgütsel sinizim algısının olumlu duygular üzerindeki etkisinin incelenmesinde Çoklu Doğrusal Regresyon analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk olumlu duygular değişkeninin %45,3'ünü açıkladığı görülmektedir ($r^2=,453$; $p<0,05$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($\beta=-,440$; $p<0,05$), çalışanların kararları uygulamalara katılımı ($\beta=,218$; $p<0,05$), performans düşüren etkenler ($\beta=-,123$; $p>0,05$), okula karşı olumsuz tutum ($\beta=,030$; $p>0,05$), şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 32

Örgütsel Sinizmin Örgütsel Mutluluk Olumsuz Duygular Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	5,520	,452		12,216	,000
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	-,057	,012	-,389	-4,612	,000
Performans düşüren etkenler	-,014	,007	-,131	-1,990	,048
Okula karşı olumsuz tutum	-,079	,017	-,326	-4,539	,000
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	,011	,020	,031	,554	,580
$r=,800$; $r^2=,640$; $F(4,197)=87,579$; $p=,000$					

Örgütsel sinizim olumsuz duygular üzerindeki etkisinin incelenmesinde Çoklu Doğrusal Regresyon analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk olumsuz duygular değişkeninin %64'ünü açıkladığı görülmektedir ($r^2=,640$; $p<0,05$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla çalıştığı kurumdaki uzaklaşma ($\beta=-,389$; $p<0,05$), okula karşı olumsuz tutum ($\beta=-,326$; $p<0,05$), performans düşüren etkenler ($\beta=-,131$; $p<0,05$), çalışanların kararları uygulamalara katılımı ($\beta=,031$; $p>0,05$) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 33

Örgütsel Sinizmin Örgütsel Mutluluk Potansiyelin Gerçekleştirilmesi Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	3,967	,528		7,514	,000
Çalıştığı kurumdaki (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	-,059	,015	-,458	-4,048	,000
Performans düşüren etkenler	,005	,008	,052	,587	,558
Okula karşı olumsuz tutum	-,014	,020	-,066	-,688	,492
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	,054	,024	,170	2,285	,023
$r=,594$; $r^2=,352$; $F(4,197)=26,807$; $p=,000$					

Örgütsel sinizim potansiyelin gerçekleştirilmesi üzerindeki etkisinin incelenmesinde Çoklu Doğrusal Regresyon analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk potansiyelin gerçekleştirilmesi değişkeninin %35,2'sini açıkladığı görülmektedir ($r^2=,352$; $p<0,05$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla çalıştığı kurumdaki uzaklaşma ($\beta=-,458$; $p<0,05$), çalışanların kararları uygulamalara katılımı ($\beta=,170$; $p<0,05$), okula karşı olumsuz tutum ($\beta=-,066$; $p>0,05$), performans düşüren etkenler ($\beta=,052$; $p>0,05$) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 34

Örgütsel Sinizmin İş Tatmini İçsel Doyum Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	33,241	4,488		7,407	,000
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	-,250	,123	-,223	-2,029	,044
Performans düşüren etkenler	-,051	,068	-,064	-,745	,457
Okula karşı olumsuz tutum	-,250	,172	-,136	-1,454	,148
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	,816	,200	,295	4,074	,000
$r=,622$; $r^2=,387$; $F(4,197)=31,116$; $p=,000$					

Örgütsel sinizim içsel doyum üzerindeki etkisinin incelenmesinde Çoklu Doğrusal Regresyon analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin iş tatmini içsel doyum değişkeninin %38,7'sini açıkladığı görülmektedir ($r^2=,387$; $p<0,05$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla çalışanların kararları uygulamalara katılımı ($\beta=,295$; $p<0,05$), çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($\beta=-,223$; $p<0,05$), okula karşı olumsuz tutum ($\beta=-,136$; $p>0,05$), performans düşüren etkenler ($\beta=-,064$; $p>0,05$) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 35

Örgütsel Sinizmin İş Tatmini Dışsal Doyum Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	30,511	3,889		7,845	,000

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	-,390	,107	-,328	- 3,648	,000
Performans düşüren etkenler	-,185	,059	-,222	- 3,152	,002
Okula karşı olumsuz tutum	-,081	,149	-,042	-,547	,585
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	,855	,173	,291	4,925	,000
$r=,768$; $r^2=,590$; $F(4,197)=70,807$; $p=,000$					

Örgütsel sinizim dışsal doyum üzerindeki etkisinin incelenmesinde Çoklu Doğrusal Regresyon analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin iş tatmini dışsal doyum değişkeninin %59'unu açıkladığı görülmektedir ($r^2=,590$; $p<0,05$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($\beta=-,328$; $p<0,05$), çalışanların kararları uygulamalara katılımı ($\beta=,291$; $p<0,05$), performans düşüren etkenler ($\beta=-,222$; $p<0,05$), okula karşı olumsuz tutum ($\beta=-,042$; $p>0,05$) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 36

Örgütsel Sinizmin İş Tatmini Genel İş Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	63,753	7,633		8,352	,000
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	-,640	,210	-,292	- 3,052	,003
Performans düşüren etkenler	-,236	,115	-,153	- 2,044	,042
Okula karşı olumsuz tutum	-,331	,292	-,092	- 1,133	,259
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	1,670	,341	,309	4,905	,000

$$r=,732; r^2=,536; F(4,197)=56,881; p=,000$$

Örgütsel sinizim genel iş doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesinde Çoklu Doğrusal Regresyon analizi uygulanmış olup, analiz sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin iş tatmini genel iş doyumu değişkeninin %53,6'sını açıkladığı görülmektedir ($r^2=,536$; $p<0,05$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla çalışanların kararları uygulamalara katılımı ($\beta=,309$; $p<0,05$), çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($\beta=-,292$; $p<0,05$), performans düşüren etkenler ($\beta=-,153$; $p<0,05$), okula karşı olumsuz tutum ($\beta=-,092$; $p>0,05$) şeklinde olduğu görülmektedir.



5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde 2021-2022 eğitim öğretim yılı İzmir ilinde bulunan özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel mutlulukları ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin ortaya konulmasını hedefleyen araştırmanın sonuçları sunularak literatür ışığında tartışılmakta, araştırmacılara, okul yöneticilerine ve politikacılara önerilerde bulunmaktadır.

Katılımcıların çalışanların kararları uygulamalara katılım düzeyinin orta düzeyin üzerinde, performans düşüren etkenlerin orta düzeyde, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ve okula karşı olumsuz tutum düzeylerinin ise orta düzeyin altında olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar incelendiğinde katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olmadığı söylenebilir. Literatürde yer alan araştırmalarda da ülkemizde farklı meslek dallarında yer alan bireylerin örgütsel sinizm algılarının yüksek düzeyde olmadığı belirtilmektedir (Tink, 2019). Bu konuda kamu çalışanları üzerinde yürütülen bir araştırmada örgütsel sinizm algısını etkileyen değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırmaya 486 kamu çalışanı katılmış, araştırmanın sonunda çalışanların örgütsel sinizm algısının orta düzeyde olduğu bulunmuştur (İçli, 2022).

Bazı araştırmalarda ise çalışanların örgütsel sinizm algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim çalışanları üzerinde bu konuda yürütülen bir çalışmada personelin örgütsel sinizm algısının yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur (Kaygın ve Kavak, 2017). Araştırma bulguları arasında tutarsızlıklar olmasının temelinde çalışanların farklı örgüt iklimine ve farklı yönetici liderlik tarzına sahip yerlerde görev yapmalarının yattığı düşünülebilir. Nitekim bu alanda yapılan çalışmalarda örgüt ikliminin örgütsel sinizm algısını etkilediği (Chiaburu ve diğerleri, 2013; Blanca ve Ramona, 2016; Adıgüzel ve Okçu, 2021; Yıldırım ve diğerleri, 2019; Akın, 2015), benzer şekilde yönetici davranışlarının da örgütsel sinizm algısı üzerinde belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Demirçelik ve Korkmaz, 2017; Terzi ve Derin, 2016; Mete, 2013; Dobbs, 2014; Polatcan ve Titrek, 2014).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performans düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı tespit

edilmiştir. Bu noktada cinsiyet unsurunun örgütsel sinizm algısı üzerinde önemli bir belirleyici olmadığı görülmüştür. Literatürde bu alanda yapılan çalışmalar incelendiği zaman örgütsel sinizm algısı üzerinde etkili faktörlerin ele alındığı birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu konuda yapılan bir araştırmada cinsiyet değişkenine göre çalışanların örgütsel sinizm algılarının incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada kadın ve erkek çalışanların örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı rapor edilmiştir (Tink, 2019). Buna karşılık literatürde kadın ve erkeklerin örgütsel sinizm algılarının anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koyan araştırma bulguları da mevcuttur (Erdoğan ve Çevik-Tekin, 2020).

Kamu çalışanlarında örgütsel sinizm algısının incelendiği bir çalışmada sosyo-demografik değişkenlere göre çalışanların örgütsel sinizm algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışmaya 387 erkek ve 99 kadın kamu çalışanı katılmıştır. Araştırmanın sonunda kadın ve erkek çalışanların davranışsal, duyuşsal ve bilişsel sinizm algıları arasında anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada katılımcıların genel örgütsel sinizm algılarının da cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, erkek çalışanlara kıyasla kadın çalışanlarda örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (İçli, 2022).

Boyalı (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin hem iş doyum hem de örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışmada bazı demografik değişkenlerin örgütsel sinizm algısı üzerinde belirleyici olduğu bulunmuş, buna karşılık çalışanların örgütsel sinizm algılarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ulusan (2019) tarafından gerçekleştirilen diğer bir araştırmada ise eğitim sektöründe çalışan bireylerin örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırmada eğitim çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Yapılan bu araştırmada bekar katılımcıların çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performans düşüren etkenler ve okula karşı olumsuz tutum düzeylerinin evli katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, buna karşın evli katılımcıların çalışanların kararları uygulamalara katılım düzeyinin bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar doğrultusunda,

örgütsel sinizm algısının medeni durum değişkenine göre farklılaştığı söylenebilir. Araştırmada ulaşılan sonuçların aksine yapılan bazı araştırma sonuçları medeni durum değişkeninin örgütsel sinizm algısı üzerinde belirleyici olmadığını göstermektedir (Ağırdan, 2016).

Araştırma bulguları ile benzerlik gösteren diğer bir çalışmada evli ve bekar bireylerin örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Söz konusu çalışmada bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm algısının evli çalışanlar lehine yüksek olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada genel örgütsel sinizm algı düzeyinin de bekar ya da boşanmış çalışanlara kıyasla evli çalışanlar lehine yüksek olduğu rapor edilmiştir (İçli, 2022). Karacaoğlu-Aslan (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan bireylerde örgütsel sinizm algısını etkileyen değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada çalışanların örgütsel sinizm algılarının medeni durumlarına göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Çetinkaya (2014) tarafından yapılan çalışmada da sosyo-demografik değişkenlere göre çalışanların örgütsel sinizm algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili çalışmada medeni durum değişkenine göre ele alındığında çalışanların örgütsel sinizm algılarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Yapılan bu çalışmada yaş grubu değişkenine göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde 25 yaş ve altı, 36-40 yaşında olan katılımcıların çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyinin 46 yaş ve üzerindeki katılımcılarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, ayrıca 26-30 ve 31-35 yaşındaki katılımcıların çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyinin 41-45 yaş, 46 yaş ve üzerindeki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Performans düşüren etkenler düzeyinde, 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35, 36-40 ve 41-45 yaşındaki katılımcıların performans düşüren etkenler düzeyinin 46 yaş ve üzerindeki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında okula karşı olumsuz tutum düzeyinde, 26-30 yaşındaki katılımcıların okula karşı olumsuz tutum düzeyinin 36-40, 41-45, 46 yaş ve üzerindeki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, ayrıca 31-35 yaşındaki katılımcıların okula karşı olumsuz tutum düzeyinin 46 yaş ve üzerindeki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeyinde, 46 yaş ve üzerindeki katılımcıların katılım düzeyinin 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35, 36-40 ve 41-45 yaşındaki katılımcılardan

anlamli düzeyde daha yüksek olduğu, ayrıca 36-40 yaşındaki katılımcıların katılım düzeyinin 26-30 yaşındaki katılımcılardan anlamli düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar doğrultusunda, örgütsel sinizm algısının yaş değişkenine göre farklılaştığı söylenebilir. Literatürde yer alan bazı çalışma sonuçları da yaş unsurunun örgütsel sinizm algısı üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu konuda yapılan bir araştırmada çalışanların yaş gruplarına göre örgütsel sinizm algıları arasında anlamli farklılık bulunduğu rapor edilmiştir (Tre, 2019).

Bu alanda yapılan bir çalışmada sosyo-demografik değişkenlerin örgütsel sinizm algısı üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. İlgili araştırma kamu çalışanları üzerinde yürütülmüş olup, çalışanların örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Aynı araştırmada genel örgütsel sinizm algısının da yaş grubu değişkenine göre farklılaştığı bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre, 35 ve üzeri yaş grubunda yer alanların örgütsel sinizm algıları 35 yaşın altında bulunan çalışanlara göre daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (İçli, 2022).

Katılımcıların eğitim durumlarına göre çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeyinde istatistiksel olarak anlamli düzeyde farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performans düşüren etkenler ve okula karşı olumsuz tutum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamli düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyinde, lisansüstü mezunu katılımcıların kurumdan uzaklaşma düzeyinin lisans mezunu katılımcılardan anlamli düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Performans düşüren etkenler düzeyinde, lisansüstü ve ön lisans mezunu katılımcıların performans düşüren etkenler düzeyinin lisans mezunu katılımcılardan anlamli düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Okula karşı olumsuz tutum düzeyinde, lisansüstü mezunu katılımcıların olumsuz tutum düzeyinin lisans mezunu katılımcılardan anlamli düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar doğrultusunda, örgütsel sinizm algısının eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığı söylenebilir. Literatürde çeşitli meslek dallarında yürütülen araştırma sonuçlarına göre de örgütsel sinizm algısının çalışanların eğitim durumlarına göre farklılaştığını ortaya koymaktadır (ztrk ve Kahraman, 2015). Bunun yanında bazı meslek dallarında yer alan çalışanlar üzerinde yürütülen araştırmalarda eğitim durumu değişkeninin örgütsel sinizm algısı üzerinde belirleyici olmadığı rapor edilmiştir (Karacaoğlu-Aslan, 2014). Bu konuda öğretmenler üzerinde

yürütülen bir çalışmada örgütsel sinizm algısı üzerinde öğretmenlerin eğitim durumlarının önemli bir belirleyici olduğu bulunmuş, söz konusu araştırmada eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerde örgütsel sinizm algısının da yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tufan, 2021). Araştırma sonuçları arasında paralellik bulunmamasının temelinde araştırmaların farklı eğitim düzeylerine sahip bireyler ile farklı sektörlerde yürütülmesinin yattığı düşünülebilir.

Yapılan bu araştırmada 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyinin 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Performans düşüren etkenler düzeyinde, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların performans düşüren etkenler düzeyinin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Okula karşı olumsuz tutum düzeyinde, 1-5 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların okula karşı olumsuz tutum düzeyinin 16-20, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, bununla birlikte 6-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların okula karşı olumsuz tutum düzeyinin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar doğrultusunda, örgütsel sinizm algısının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaştığı söylenebilir. Literatürde yer alan benzer çalışma sonuçları da örgütsel sinizm algısının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Kamu çalışanlarında örgütsel sinizm algısını etkileyen demografik değişkenlerin ele alındığı bir çalışmada, katılımcıların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Aynı araştırmada genel örgütsel sinizm algı düzeyinin de çalışanların mesleki kıdemlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre, diğer mesleki kıdem düzeyine sahip çalışanlara kıyasla 11-15 yıllık mesleki kıdeme sahip olan çalışanlarda örgütsel sinizm algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (İçli, 2022).

Katılımcıların bulundukları okuldaki görev sürelerine göre çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performans düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda Ortaya çıkan bu sonuçlar

doğrultusunda, örgütsel sinizm algısının mevcut eğitim kurumundaki görev süresi değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Katılımcıların olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeylerinin orta düzeyin üzerinde, olumlu duygular düzeyinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerin genel örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olmadığı görülmüştür. Literatürde bu konuda öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar sınırlı olmakla beraber, yapılan bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin orta seviyenin üzerinde olduğu rapor edilmiştir (Korkut, 2019). Bu konuda devlet liselerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmaya toplam 346 öğretmen katılmış, söz konusu çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur (Uysal, 2022). Farklı branşlarda yer alan öğretmenlerin katıldığı başka bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini etkileyen unsurların incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmaya 346 öğretmen katılmış, çalışmanın sonunda öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin orta seviyenin üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Bayram, 2020). Özel okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ele alınmış, çalışmaya toplam 299 öğretmen katılmış, öğretmenlerin olumsuz duygular alt boyutundan aldıkları ortalama puanın düşük olduğu, buna karşılık olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların ise yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (İncekara, 2020).

Bu konuda yapılan bir araştırmada öğretmenlerde örgütsel mutluluk düzeyini etkileyen unsurların incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırma ilkökul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin olumlu duygular alt boyutuna ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu, olumsuz duygular ve potansiyeli gerçekleştirme alt boyutuna ilişkin algılarının ise yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur (Karnak, 2020). Bu konuda devlet okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Koç, 2020). Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin incelendiği bir çalışmaya toplam 380 öğretmen katılmış, araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin orta seviyede olduğu bulunmuş, bunun yanında örgütsel mutluluk

düzeyinin hiçbir demografik değişkeni için anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (Bozkaya, 2023).

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmüştür. Ortaya çıkan bu sonuçlar doğrultusunda, örgütsel mutluluk düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir. Buna karşılık literatürde yer alan bazı araştırmalar öğretmenlerin kişisel özelliklerinin örgütsel mutluluğu etkilediğini göstermektedir (Nalkıran, 2019). Bu konuda yapılan ve araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren bir çalışmada öğretmenlerin demografik değişkenlere göre örgütsel mutluluk düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı rapor edilmiştir (Korkut, 2019). Bu konuda yapılan ve çalışma sonuçları ile paralellik gösteren başka bir araştırmada ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu araştırmada örgütsel mutluluk alt boyutlarına (potansiyeli gerçekleştirme, olumlu duygular, olumsuz duygular) ilişkin bulguların öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği bulunmuştur (Karnak, 2020). Farklı branşlarda yer alan öğretmenler üzerinde bu konuda yapılan bir araştırmada sosyo-demografik değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu araştırmaya 171 kadın ve 175 erkek öğretmen katılmış, araştırmanın sonunda öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Bayram, 2020).

Yapılan bazı araştırmalarda mutluluk düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığı bulunmuştur (Özdemir, 2019). Bu konuda yapılan bir çalışmada ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini etkileyen değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada erkek öğretmenlere kıyasla kadın öğretmenlerde örgütsel mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Koç, 2020). Araştırma sonuçları arasında çelişkiler bulunmasının temelinde araştırmaların farklı sosyo-kültürel çevrelerde yaşayan bireyler üzerinde yapılmasının yattığı düşünülebilir.

Yapılan bu araştırmada medeni durum değişkenine göre örgütsel mutluluk düzeyine ilişkin bulgular incelendiği zaman evli katılımcıların olumlu duygular,

olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeylerinin bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde evli bireylerin özellikle maddi sorumluluklarının bekar çalışanlardan fazla olmasının, buna paralel olarak iş yaşamını sevmelerinin yattığı düşünülebilir. Araştırma sonuçları ile paralellik gösteren benzer bir çalışmada bekar öğretmenlere kıyasla evli öğretmenlerde örgütsel mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (Korkut, 2019). Medeni durum değişkeninin örgütsel mutluluk üzerindeki etkisinin ele alındığı bir çalışmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerini etkileyen faktörler incelenmiş, araştırmanın sonunda evli öğretmenlere kıyasla bekar öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Koç, 2020). Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel mutluluk düzeylerinin ele alındığı farklı bir çalışmada medeni durum değişkeninin örgütsel mutluluk üzerinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir. İlgili çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin evli öğretmenler lehine yüksek olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada olumlu duygu, olumsuz duygu ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarında da evli öğretmenler lehine anlamlı farklılığın olduğu rapor edilmiştir (İnan, 2022).

Buna karşılık mutluluk düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılık göstermediğini ortaya koyan araştırma bulguları da mevcuttur (Özdemir, 2019). Bu konuda yapılan ve farklı kademelerde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmaya 227 evli ve 83 bekar öğretmen katılmıştır. Söz konusu çalışmada örgütsel mutluluk alt boyutlarına (potansiyeli gerçekleştirme, olumlu duygular, olumsuz duygular) ilişkin bulguların öğretmenlerin medeni durumlarına göre farklılık göstermediği bulunmuştur (Karnak, 2020). Bayram (2020) tarafından yapılan çalışmada farklı demografik değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, çalışmaya 248 evli ve 98 bekar öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığı rapor edilmiştir. Kanat (2022) tarafından bu konuda yapılan ve farklı branşlarda yer alan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada medeni durumlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Demir (2020) tarafından yapılan çalışmada da demografik unsurların örgütsel mutluluk üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırma 361 evli

ve 75 bekar sınıf öğretmeni üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Pazar (2021) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin demografik özelliklerinin örgütsel mutluluğu etkilediği, sadece medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Keçeli (2022) tarafından yapılan ve öğretmenler üzerinde yürütülen çalışmaya 143 evli ve 96 bekar öğretmen katılmış, araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Aynı çalışmada örgütsel mutluluğun olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarına ilişkin sonuçların da öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Şensu (2022) tarafından literatürde yer alan bulguları destekleyen benzer bir çalışmada da hem genel örgütsel mutluluk düzeyinin hem de örgütsel mutluluk alt boyutlarına ilişkin bulguların öğretmenlerin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Yapılan bu araştırmada yaş grubu değişkenine göre örgütsel mutluluk düzeyine ilişkin bulgular incelendiği zaman 46 yaş ve üzerindeki katılımcıların olumlu duygular düzeyinin 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35, 36-40 ve 41-45 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, ayrıca 41-45 yaşındaki katılımcıların olumlu duygular düzeyinin 26-30 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Olumsuz duygular düzeyinde, 46 yaş ve üzerindeki katılımcıların olumsuz duygular düzeyinin 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35 ve 36-40 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, ayrıca 41-45 yaşındaki katılımcıların olumsuz duygular düzeyinin 26-30 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinde, 46 yaş ve üzerindeki katılımcıların potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinin 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35, 36-40 ve 41-45 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar doğrultusunda, örgütsel mutluluk düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaştığı söylenebilir. Literatürde yer alan benzer çalışmalar da yaş unsurunun örgütsel mutluluk üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu konuda ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada diğer yaş gruplarında yer alan

öğretmenlere kıyasla 22-29 yaş aralığında yer alan öğretmenlerde örgütsel mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Koç, 2020).

Literatürde bu alanda yapılan bazı çalışma sonuçları ise öğretmenlerde örgütsel mutluluk düzeyinin yaş grubu değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Bu konuda yapılan ve farklı branşlarda yer alan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada yaş grubu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (Bayram, 2020). Bu konuda öğretmenler üzerinde yapılan diğer bir çalışmada da demografik unsurların öğretmenlerde örgütsel mutluluk üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada öğretmenlerin yaş gruplarına göre örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Keçeli, 2022).

Yapılan bu araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre ele alındığı zaman örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde öğretmenlerin çoğunluğunun eğitim düzeyinin birbirine yakın olmasının yattığı düşünülebilir. Bu konuda yapılan ve öğretmenler üzerinde yürütülen diğer bir çalışmada ise öğrenim durumu değişkeninin örgütsel mutluluk üzerinde belirleyici olduğu bulunmuş, söz konusu çalışmada eğitim düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir (Korkut, 2019). Buna karşılık literatürde yer alan bazı araştırma sonuçları öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Bu konuda özel okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada örgütsel mutluluğun olumsuz duygular, olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarına ilişkin puanlarının öğrenim durumlarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (İncekara, 2020).

Sosyo-demografik değişkenlere göre öğretmenlerin okul mutluluğu düzeylerinin ele alındığı diğer bir araştırmaya lisans mezunu olan 321 öğretmen ile lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan 42 öğretmen katılmıştır. Söz konusu araştırmada örgütsel mutluluk düzeyi ile örgütsel mutluluk alt boyutlarına ilişkin bulguların öğretmenlerin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Başaran, 2022). Bu konuda yapılan bir araştırmaya lisans mezunu olan 289 öğretmen ile lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan 123 öğretmen katılmıştır. Söz konusu

araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (Altınkaya, 223).

Yapılan bu araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel mutluluk düzeyine ilişkin bulgular incelendiği zaman Olumsuz duygular düzeyinde, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların olumsuz duygular düzeyinin 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların olumsuz duygular düzeyinin 6-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinde, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinin 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, ayrıca 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinin 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar doğrultusunda, örgütsel mutluluk düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaştığı söylenebilir. Bu konuda öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, söz konusu çalışmada mesleki kıdemleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin de yükseldiği tespit edilmiştir (Korkut, 2019).

Literatürde yer alan farklı çalışma bulguları da öğretmenlerde mesleki kıdem değişkeninin örgütsel mutluluk üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir (Öztaş, 2018; Aytaç, 2021). Bu konuda ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada örgütsel mutluluğun sadece olumlu duygular alt boyutuna ilişkin sonuçların öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, buna karşılık öğretmenlerin olumsuz duygular ile potansiyeli gerçekleştirme alt boyutlarına ilişkin algılarının mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Karnak, 2020). Bu konuda yapılan farklı bir araştırmada mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri üzerinde belirleyici olduğu bulunmuştur. Söz konusu araştırmada meslek yaşamının henüz ilk yılında olan öğretmenlerin 2-5 yıllık mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere kıyasla daha yüksek örgütsel mutluluk düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir (Erkuş, 2022).

Ortaokullarda görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, söz konusu çalışmada daha yüksek mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere kıyasla mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Koç, 2020). Keçeli (2022) tarafından yapılan çalışmada farklı branşlarda yer alan öğretmenlerde genel örgütsel mutluluk düzeyi ile örgütsel mutluluğun olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarına ilişkin sonuçların öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki hizmet yıllarına göre farklılık göstermediği bulunmuştur.

Literatürde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koyan çalışma sonuçları da bulunmaktadır. Bu konuda yapılan ve sınıf öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada demografik değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya 382 sınıf öğretmeni katılmış, araştırmanın sonunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Birdoğan-Kuvvet, 2019).

Yapılan bu araştırmada mevcut kurumdaki görev süresi değişkenine göre örgütsel mutluluk düzeyine ilişkin bulgular incelendiği zaman katılımcıların bulunduğu okuldaki görev süresine göre olumsuz duygular düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı, ancak olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Olumlu duygular düzeyinde, 10 yıl ve üzeri görev süresi olan katılımcıların olumlu duygular düzeyinin 1-3 yıl ve 4-6 yıl görev süresi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinde, 10 yıl ve üzeri görev süresi olan katılımcıların potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyinin 1-3 yıl ve 4-6 yıl görev süresi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatürde yer alan araştırmalar incelendiği zaman öğretmenlerin mevcut okullarında çalışma sürelerine göre örgütsel mutluluk düzeylerinin incelendiği çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bunun yanında farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mevcut okullarında görev yapma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Karnak, 2020).

Bu konuda yapılan diğ er bir çalışmada öğretmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel mutluluk düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada mevcut kurumda çalışma sürelerine (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11 yıl ve üzeri) göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediğı bulunmuştur (Bulut, 2015). Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel mutluluk düzeylerinin ele alındığı diğ er çalışmada ise mevcut okullarında görev yapma sürelerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Pazar, 2021). Okul  ncesi  ğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin ele alındığı bir araştırmaya bağımsız anaokulları ile ilkokul kademelerine bağı anaokullarında görev yapan öğretmenler katılmıştır. Söz konusu çalışmada öğretmenlerin mevcut eğitim kurumlarında çalışma sürelerine göre örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediğı bulunmuştur (Ertarak ı, 2022). Öğretmenlerin  rg tsel mutluluk düzeylerinin ele alındığı başka bir araştırmada devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel mutluluk alt boyutlarına ilişkin algılarının mevcut kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediğı tespit edilmiştir (Sert, 2022).

Yapılan bu çalışmada katılımcıların iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular incelendiğı zaman katılımcıların içsel doyum ve genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyin üzerinde, dışsal doyum düzeyinin ise orta düzeyde olduğı tespit edilmiştir. Literatürde bu alanda yapılan birçok çalışmada ülkemizde hem kamu hem de özel sektörde çalışan bireylerin iş doyum düzeylerinin orta ya da orta düzeyin üzerinde olduğı rapor edilmiştir (Crossman ve Abou-Zaki, 2003). Bu konuda ülkemizde yürütülen bir çalışmada kamu personelinin iş doyum düzeylerini etkileyen unsurların incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırmada kamu çalışanlarının iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğı bulunmuştur (  li, 2022).

Azimi ve Akan (2019) tarafından yürütülen çalışmada da ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenlerde iş doyum düzeyini etkileyen demografik değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmış, toplam 722 öğretmenin katılım sağladığı araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğı rapor edilmiştir. İdi (2017) tarafından yapılan araştırmada ilkokul ve ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırma toplam 303 öğretmenin katılımı ile yürütülmüştür. Araştırmada  ğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin yüksek olduğı bulunmuştur. Aynı çalışmada öğretmenlerde dışsal

doyum düzeyine kıyasla içsel doyumun daha fazla olduğu bulunmuştur. Treputtharata ve Tayiam (2014) tarafından yürütülen diğer bir araştırmada ise ilkökul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini etkileyen unsurların incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmaya 329 ilkökul öğretmeni katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin orta seviyenin üzerinde olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda araştırma sonucunda ulaşılan bulguların literatür ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Yapılan bu araştırmada katılımcıların cinsiyetlerine göre içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyinin ele alındığı araştırmalarda çelişkili sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Bunun temelinde araştırmaların farklı meslek dallarında yer alan bireyler üzerinde yürütülmesinin yattığı düşünülebilir. Bu konuda yürütülen bir çalışmada sosyo-demografik unsurlara göre iş doyum düzeyinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırma kamu personeli üzerinde yürütülmüş, araştırmanın sonunda cinsiyet değişkeninin çalışanların iş doyum düzeyleri üzerinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Tink, 2019). Farklı örneklem grupları üzerinde yürütülen çalışma bulguları da genellikle kadın ve erkeklerin iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır (Kroupis ve diğerleri, 2017; Kaiser, 2005; Alghamdi ve diğerleri, 2017). Bu görüşü destekleyen bir çalışmada sosyo-demografik özelliklerin iş doyum üzerinde belirleyici olduğu bulunmuş, aynı araştırmada kadın çalışanlara kıyasla erkek çalışanlarda iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Yılmaz ve Aslan, 2018).

Kamu çalışanlarında iş doyum düzeyini etkileyen unsurların ele alındığı bir çalışmada erkek ve kadın çalışanların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Söz konusu araştırmada kadın çalışanlara kıyasla erkek çalışanlarda iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada içsel ve dışsal doyum düzeyinin de kadın çalışanlara kıyasla erkek çalışanlar lehine yüksek olduğu bulunmuştur (İçli, 2022). Izgar (2008) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet unsurunun iş yaşamında sergilenen tutum ve davranışlar üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir. Aynı araştırmada iş yaşamında kadın ve erkeklerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılığın olduğu rapor edilmiştir. Özkan (2017) tarafından yapılan çalışmada ilkökul ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum

düzeylerini etkileyen unsurların incelenmesi amaçlanmış, ilgili çalışmaya ilkokullarda görev yapan 252 öğretmen ile ortaokul kademesinde görev yapan 303 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, kadın öğretmenlere kıyasla erkek öğretmenlerin içsel ve dışsal doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu konuda yapılan bazı araştırmalarda erkek çalışanlara kıyasla kadınların çalışma hayatları boyunca daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları rapor edilmiştir (Özdevecioğlu ve diğerleri, 2003). Söz konusu çalışma sonuçları bizim araştırma bulgularımız ile paralellik göstermemekle beraber, literatürde yer alan bazı çalışmalarda ise iş doyum düzeyinin çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Alghamdi ve diğerleri, 2017; Yu ve Choe, 2021). Taş ve Selvitopu (2020) tarafından bu konuda yürütülen bir çalışmada demografik değişkenlere göre iş doyum düzeyinin incelenmesi amaçlanmış, ilgili çalışmada kadın ve erkek çalışanların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığı rapor edilmiştir. Karasu (2020) tarafından yapılan araştırmada da farklı meslek dallarında yer alan bireylerin iş doyumlarını etkileyen unsurların incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırmada kadın ve erkek çalışanların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Obineli (2013) tarafından resmi okullarda görev yapan öğretmenlerde iş doyum düzeyini etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada cinsiyet dahil olmak üzere demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerinde belirleyici olmadığı bulunmuştur. Kıvılcım (2014) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerde iş doyumunu etkileyen değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmaya 272 kadın ve 138 erkek olmak üzere toplam 410 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Yapılan bu araştırmada evli katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum düzeylerinin bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında evli bireylerin maddi sorumluluklarının daha yüksek olmasının, buna paralel olarak mesleklerine daha fazla bağlı olmalarının yattığı düşünülebilir. Buna karşılık literatürde yer alan bazı araştırma sonuçlarının bu araştırmada ulaşılan bulgular ile benzerlik göstermediği göze çarpmaktadır. Bu konuda farklı meslek dallarında yer alan bireyler üzerinde yürütülen bir çalışmada evli çalışanlara kıyasla bekar çalışanlarda iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu rapor

edilmiştir (Şahin, 2013). Obineli (2013) tarafından bu konuda yapılan benzer bir araştırmada genellikle demografik unsurların öğretmenlerin iş doyumlarını etkilemediği, buna karşılık medeni durum unsurunun iş doyumunu değişkenine göre farklılaştığı söylenebilir.

Tink (2019) tarafından yapılan çalışmada ise evli ve bekar çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı rapor edilmiştir. İçli (2022) tarafından yapılan araştırmada medeni durum değişkenine göre kamu çalışanlarının iş doyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışma 173 bekar ve 188 evli kamu çalışanı üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada evli ve bekar çalışanların içsel doyum düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna karşılık hem genel iş doyum düzeyi hem de dışsal doyum düzeyinin evli ya da boşanmış çalışanlara kıyasla bekar çalışanlar lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan bu çalışmada 46 yaş ve üzerindeki katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum düzeylerinin 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35, 36-40 ve 41-45 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç yaş grubu büyük olan öğretmenlerde iş doyum düzeyinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun temel nedeni olarak yaşla beraber mesleki deneyimin de artması gösterilebilir. Bu görüşü destekleyen araştırmalarda da genellikle yaş arttıkça iş doyum düzeyinin yükseldiği belirtilmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014). Bu konuda kamu çalışanları üzerinde yürütülen bir çalışmada yaş grubu değişkeninin iş doyumunda önemli bir belirleyici olduğu bulunmuştur. Söz konusu çalışmada içsel doyum düzeyinin 18-24 ile 41 ve üzeri yaş grubunda bulunan çalışanlar lehine, dışsal doyum düzeyinin 41 ve üzeri yaş grubunda yer alan çalışanlar lehine, genel doyum düzeyinin de 36-40 yaş ile 41 ve üzeri yaş grubunda yer alan çalışanlar lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir (İçli, 2022). Bu konuda yapılan diğer bir çalışmada ise iş yaşamında çalışanların örgütsel davranış biçimlerini etkileyen değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırmada çalışanların yaşları arttıkça iş doyum düzeylerinin azaldığı bulunmuştur (Sönmez, 2014). Akşit-Aşık (2010) tarafından bu konuda yapılan bir çalışmada insanların hayatlarının büyük bir bölümünü iş ortamının oluşturduğu belirtilmiş, iş yaşamında alınan kararlar ile sergilenen davranışların büyük oranda çalışanların yaşlarına göre şekillendiği ifade edilmiştir. Bu nedenle yaş unsurunun iş doyumunda belirleyici olmasının muhtemel bir sonuç olduğu vurgulanmıştır.

Yapılan bu çalışmada ulaşılan sonuçlar ve literatürde yer alan bulgular incelendiği zaman yaş unsurunun iş doyumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebildiği görülmektedir. Yaş grubu küçük olan çalışanlarda iş doyumunun yüksek olmasının temelinde genç yaşlarda çalışma motivasyonunun yüksek olmasının yattığı düşünülebilir. Bunun yanında yaş arttıkça iş doyumunun azalmasının temel nedeni olarak yaşa paralel mesleki tükenmişliğin artması gösterilebilir. Nitekim literatürde yer alan araştırmalarda da çalışma motivasyonu ile iş doyumunda pozitif yönde ilişki olduğu (Pang ve Lu, 2018; Eyitmiş ve Kaplan, 2021; Danish ve Usman, 2010; Doğan ve Aslan, 2018; Saracel ve diğerleri, 2016), buna karşılık artan yaşla beraber ortaya çıkan mesleki tükenmişliğin iş doyumunu azalttığı belirtilmektedir (Toprak, 2013; Gündüz ve diğerleri, 2013; Ertürk ve Kececioğlu, 2012; Tufan, 2021). Bu konuda yapılan bir araştırmada meslek yaşamının ilk yıllarında iş doyum düzeyinin yüksek olduğu, buna karşılık artan yaşla beraber iş doyumunda önemli bir azalma meydana geldiği belirtilmiştir. Aynı çalışmada meslek yaşamında uzun yıllar boyunca yer alan kişilerde ilerleyen yaşla beraber iş doyumunun tekrar yükselmesinin de beklenen bir sonuç olduğu vurgulanmıştır (Keser, 2006).

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumunu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bilindiği gibi çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça iş yaşamından beklentileri de yükselmektedir. Yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların iş yaşamındaki beklentilerinin karşılanmaması iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Buna karşılık eğitim düzeyine uygun beklentilerin iş yaşamı tarafından karşılanması iş doyumunu arttırmaktadır (Çelebi, 2014). Bu görüşü destekleyen bir çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin mesleki beklentilerinin karşılanmaması durumunda iş doyumlarının düşük olacağı ifade edilmiştir (Eğinli, 2009). Eğitim düzeyinin iş doyumunu üzerindeki etkilerinin ele alındığı diğer bir çalışmada ise lise ve ön lisans mezunu çalışanlara kıyasla lisans mezunu çalışanlarda iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Aypar, 2017).

Bu konuda farklı eğitim düzeylerine sahip olan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada demografik değişkenlere göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırma farklı eğitim kademelerinde görev yapan 722 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş doyumlarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, lisans

ve ön lisans mezunu öğretmenlere kıyasla lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan öğretmenlerde iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Azimi ve Akan, 2019).

Yapılan bu araştırmada 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların içsel doyum düzeyinin 1-5, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, ayrıca 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların içsel doyum düzeyinin 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dışsal doyum düzeyinde, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların dışsal doyum düzeyinin 1-5, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, ayrıca 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların dışsal doyum düzeyinin 6-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Genel iş doyum düzeyinde, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların genel iş doyum düzeyinin 1-5, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, ayrıca 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların genel iş doyum düzeyinin 6-10 ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatürde mesleki kıdem değişkenine göre iş doyum düzeyinin incelendiği araştırmalarda farklı çalışma bulgularına ulaşıldığı görülmektedir. Özkaya ve diğerleri (2008) tarafından yapılan araştırmada mesleki kıdeme göre çalışanların iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Tink (2019) tarafından yapılan araştırmada ise çalışanların iş doyum düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Bu konuda kamu çalışanları üzerinde yürütülen benzer bir çalışmada iş doyum düzeyinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaştığı bulunmuştur. Söz konusu çalışmada en yüksek içsel ve dışsal doyum düzeyine mesleki kıdemi 16 yıl ve üzerinde olan çalışanların sahip olduğu bulunmuştur. Aynı araştırmada genel iş doyum düzeyinin de mesleki kıdemi 16 yıl ve üzerinde olan çalışanlar lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda mesleki kıdemi yüksek olan çalışanlarda iş doyumunun da yüksek olduğu rapor edilmiştir (İçli, 2022). Bu alanda yürütülen ve öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bir diğer çalışmada demografik değişkenlere göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırmada

mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur (Ertuğrul, 2021).

Yapılan bu araştırmada katılımcıların bulundukları okuldaki görev sürelerine göre içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Genel iş doyum düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Genel iş doyum düzeyinde, 10 yıl ve üzeri zamandır bulunduğu okulda çalışan katılımcıların genel iş doyum düzeyinin 1-3 ve 4-6 yıldır bulunduğu okulda çalışan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde aynı okulda görev yapma süresi uzadıkça öğretmenlerin meslektaşları, okul yöneticileri, öğrencileri ve velileri ile iletişimlerinin daha sağlıklı hale gelmesinin yattığı düşünülebilir.

Yapılan bu araştırmada katılımcıların çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyi ile olumsuz duygular düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyin üzerinde, olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Performans düşüren etkenler düzeyi ile olumsuz duygular düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyin üzerinde, olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okula karşı olumsuz tutum düzeyi ile olumsuz duygular düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyin üzerinde, olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeyi ile olumlu duygular, olumsuz ve potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyi ile içsel doyum düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyde, dışsal doyum ve genel iş doyum ile arasında ise negatif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda, örgütsel sinizm arttıkça örgütsel mutluluğun azaldığı görülmüştür. Literatürde öğretmenler ve diğer meslek mensupları üzerinde yürütülen çalışmalarda da yüksek örgütsel sinizm algısının örgütsel mutluluğu azaltan bir unsur olduğu rapor edilmiştir (Korkut, 2019; Durrah ve diğerleri, 2019; Kahveci ve Köse, 2019; Kökalan, 2018).

Bu konuda yapılan bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel mutluluk alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Söz

konusu araştırmada örgütsel sinizm algısı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında örgütsel sinizm algısı ile örgütsel mutluluk alt boyutları (çalışılan kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren faktörler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulama sürecine katılımları) arasında da negatif yönde, anlamlı ve orta düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Koçyiğit, 2023).

Performans düşüren etkenler düzeyi ile içsel doyum düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyde, dışsal doyum düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyin üzerinde, genel iş doyum düzeyi arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okula karşı olumsuz tutum düzeyi ile içsel doyum düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyde, dışsal doyum düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyin üzerinde, genel iş doyum düzeyi arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı düzeyi ile içsel doyum düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde, dışsal doyum ve genel iş doyum düzeyleri ile arasında ise pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlara göre örgütsel sinizm algısı ile iş doyum arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür. Literatürde yer alan çalışma sonuçları da bu araştırmada elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Arslan ve Şimşek (2018) tarafından yürütölen araştırmada özel sektör çalışanlarında, Koçak ve Elçiçek-Boyalı (2020) tarafından yapılan araştırmada sağık çalışanlarında, Uslu ve Baydaş (2021) tarafından yapılan araştırmada farklı meslek dallarında yer alan çalışanlarda, Yücel ve Çetinkaya (2015) tarafından yapılan araştırmada ise hem kamu hem de özel sektör çalışanlarında örgütsel sinizm algısı ile iş doyum düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu rapor edilmiştir.

Bu konuda kamu çalışanlarının katılım sağıladığı bir çalışmada iş doyum düzeyi ile örgütsel sinizm algısını etkileyen değışkenlerin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada katılımcıların örgütsel sinizm algıları ile iş doyumları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş, bu kapsamda çalışanların örgütsel sinizm algıları arttıkça iş doyumlarının azaldığı tespit edilmiştir (Bulut-Korkmaz, 2018). Bu alanda yürütölen diğeri bir çalışmada iş doyum düzeyi yüksek olan çalışanlarda örgütsel sinizm algısının düşük düzeyde olduğu bulunmuş, buna karşılık çalışanlarda örgütsel sinizm algısı arttıkça iş doyum düzeyinin anlamlı bir biçimde azaldığı bulunmuştur (Polat ve Meydan, 2010). İçli (2022) tarafından yapılan araştırmada da iş doyumunu ile örgütsel

sinizm algısı arasındaki ilişkinin negatif yönde ve anlamlı olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada örgütsel sinizm alt boyutları ile iş doyumunu alt boyutları arasında da negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu rapor edilmiştir. Bu alanda yapılan birçok çalışmada da örgütsel sinizm algısı ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur (Gülbahar, 2020; Güllü ve Yıldız, 2019; Sheikh ve diğerleri, 2020; Grama, 2017; Bakır-Arabacı, 2010; Kudo ve diğerleri, 2016). Bu noktada öğretmenler üzerinde yürütülen bu çalışmada ulaşılan bulguların literatür ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Yapılan bu araştırmada olumlu duygular düzeyi ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Olumsuz duygular düzeyi ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeyi ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arttıkça iş doyumlarının da yükseldiği görülmüştür. Bu alanda yapılan benzer çalışma sonuçları da örgütsel mutluluk ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görüşünü desteklemektedir (Al-Ali ve diğerleri, 2019; Kara ve Başboğa, 2022).

Yapılan bu çalışmada örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk olumlu duygular üzerinde %45,3 oranında anlamlı düzeyde etkili olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla çalıştığı kurumdan uzaklaşma, çalışanların kararları uygulamalara katılımı, performans düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk olumsuz duygular üzerinde %64 oranında anlamlı düzeyde etkili olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla çalıştığı kurumdan uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum, performans düşüren etkenler, çalışanların kararları uygulamalara katılımı şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk potansiyelin gerçekleştirilmesi üzerinde %35,2 oranında anlamlı düzeyde etkili olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla çalıştığı kurumdan uzaklaşma, çalışanların kararları uygulamalara katılımı, okula karşı olumsuz tutum, performans düşüren etkenler şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları ile paralellik gösteren ve

öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada örgütsel sinizm algısının öğretmenlerde örgütsel mutluluğu azaltan bir unsur olduğu rapor edilmiştir (Korkut, 2019).

Bu konuda öğretmenler üzerinde yapılan diğer bir araştırmada öğretmenlerde örgütsel sinizm algısının örgütsel mutluluğu olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur (Kahveci ve Köse, 2019). Bu konuda beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapılan farklı bir çalışmada örgütsel sinizm algılarının öğretmenlerde okul mutluluğu üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada örgütsel sinizm algısının örgütsel mutlulukta toplam varyansın %53'ünü açıkladığı bulunmuş, bu kapsamda örgütsel sinizm algısının örgütsel mutluluğu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Koçyiğit, 2023).

Yapılan bu araştırmada örgütsel sinizmin iş tatmini içsel doyum üzerinde %38,7 oranında anlamlı düzeyde etkili olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla çalışanların kararları uygulamalara katılımı, çalıştığı kurumdan uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum, performans düşüren etkenler şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin iş tatmini dışsal doyum üzerinde %59 oranında anlamlı düzeyde etkili olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla çalıştığı kurumdan uzaklaşma, çalışanların kararları uygulamalara katılımı, performans düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin iş tatmini genel iş doyumunu üzerinde %53,6 oranında anlamlı düzeyde etkili olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla çalışanların kararları uygulamalara katılımı, çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performans düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Literatürde bu alanda yapılan benzer çalışma sonuçları da örgütsel sinizm algısının iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir (İçli, 2022).

Sonuç olarak, yapılan bu çalışmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel mutluluk ve iş doyum düzeylerinin yüksek olmadığı bulunmuştur. Demografik faktörlere göre incelendiği zaman öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve yaş grubu değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyet ve mevcut okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin medeni durum, mesleki kıdem, mevcut eğitim kurumunda çalışma süresi

ve yaş grubu değişkenlerine göre farklılaştığı, buna karşılık örgütsel mutluluğun cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin iş doyumlarının medeni durum, mesleki kıdem, mevcut kurumda çalışma süresi ve yaş grubu değişkenlerine göre farklılaşırken, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde örgütsel sinizm ile iş doyum ve örgütsel mutluluk arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu, bunun yanında örgütsel mutluluk ile iş doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, araştırmacılara, okul yöneticilerine ve politikacılara aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

Araştırmacılar için öneriler

- Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki örgütsel faktörlerin (algılanan yönetici liderlik tarzları, okul iklimi ve örgüt kültürü) örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm algısı ve iş doyum üzerindeki etkilerinin ele alındığı araştırmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerde örgütsel davranış biçimlerinin (iş motivasyonu, iş-aile çatışması, mesleki tükenmişlik vb.) iş doyum, örgütsel mutluluk ve örgütsel sinizm algısı ile ilişkisinin ele alındığı araştırmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin meslek yaşamında başarılı olmaları için yüksek mesleki öz yeterliğe ve çalışma performansına sahip olmaları gerekmektedir. Bu noktada örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm algısı ve iş doyumunun öğretmenlerde mesleki öz yeterlik ve çalışma performansı üzerindeki etkilerinin ele alındığı araştırmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerde görev yapılan okul türüne göre iş yoğunlukları ve meslek yaşamına yönelik tutumları farklılık gösterebilmektedir. Bu noktada görev yapılan okul türüne göre öğretmenlerde örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm algısı ve iş doyumunun incelendiği araştırmalar yapılabilir.
- Bu araştırma, özel okulların ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenlerle sınırlı olup benzer çalışmalar diğer kademelerde de yapılabilir.
- Araştırma İzmir ilindeki okulları kapsamaktadır. Benzer çalışmalar farklı illerde ve coğrafi bölgelerde de yürütülebilir.

- Yine benzer araştırmalar, karma desenli yöntemlerle yapılarak daha kapsayıcı sonuçlara varılabilir ve örgütsel sinizm algısının farklı değişkenlerle arasındaki ilişkisi incelenebilir.

Okul Yöneticileri için öneriler

- Öğretmenlerde örgütsel sinizm algısının iş doyumunu ve örgütsel mutluluğu olumsuz yönde etkilediği tespitinden yola çıkarak öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının nedenleri araştırılabilir.
- Bulgular sonucu öğretmenlerin sinizm algısının yüksek olmasının örgütsel mutluluğu azalttığı görülmüştür. Yöneticilerin çalışma ortamlarında sinizm algısının oluşmasını önleyecek tedbirler alması faydalı olabilir.
- Örgütsel sinizm algısı ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin bu bilgiler ışığında, öğretmenlerin iş tatmini yaşayabilecekleri iş ortamlarını sağlamaya yönelik araştırmalar yapabilirler.
- Araştırma bulguları, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arttıkça iş tatminlerinin de arttığını göstermekte. Bu bulgulardan hareketle yöneticiler çalışan mutluluğunu arttıracak çalışmalar yapabilir ve mutlulukla çalışılan bir okul ortamı yaratabilir.
- Örgütsel sinizm algısının öğretmenlerde örgütsel mutluluğu azaltan bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Yine yöneticiler öğretmenleri sinik çalışanlar olmaktan uzak tutacak okul ortamı yaratacak kilit konumda kişilerdir ve bu konuda çalışmalar yapmaları okulun verimini arttırabilir.

Politikacılara yönelik öneriler

- Araştırma bulguları gösteriyor ki örgütsel sinizm, hem iş tatmini hem de örgütsel mutluluk üzerinde önemli sayılacak derecede bir kavram. Eğitim politikaları belirlenirken çalışanların sinizm algısının düşük olacağı okul ortamları oluşturabilmek hedeflenebilir. İş tatmini ve mutlu öğretmenlerin oluşturduğu bir okul ortamı sinizm algısını düşürebilir.
- Öğretmenlik mesleği başat bir yere konumlandırılması gereken bir meslektir. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerini ve iş tatmini düzeylerini olumlu yönde etkileyecek okul ortamı nasıl olabilir sorusu araştırılabilir. Araştırmalar ışığında

oluşturulan okul ortamlarında elde edilen kazanımların sürekliliği için güncellemeler yapılabilir.

- Uygulanan eğitim politikalarının okullar, yöneticiler ve öğretmenler üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar yapılabilir. Elde edilecek bulgulardan hareketle olumsuz tutumların örgütsel mutluluk, iş tatmini gibi çeşitli değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesi faydalı olabilir.



KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.

Adams, A., & Bond, S. (2000). Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing*, 32(3), 536-543.

Adıgüzel, O., & Keklik, B. (2011). Sağlık kurumlarındaki işgörenlerin iş tatmini ve bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 305-318.

Adıgüzel, Z. G., & Okçu, V. (2021). Investigation of the relationship between perceived organizational climate and teachers' levels of organizational creativity and organizational cynicism. *Online Submission*, 8(3), 25-41.

Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel sinizm: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Tez). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Akdemir, B., Kırmızıgül, B., & Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.

Akın, U. (2015). The relationship between organizational cynicism and trust in schools: A research on teachers. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.

Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.

Akman, T. (2021). *Hemşirelerin farklılık yönetimi algısının örgütsel mutluluk düzeyleri üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış Tez). Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Bandırma.

Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.

Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee

performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(4), 103-116.

Alghamdi, M. G., Topp, R., & AlYami, M. S. (2018). The effect of gender on transformational leadership and job satisfaction among Saudi nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 74(1), 119-127.

Altamini, F. A., & Nasaani, A. A. (2021). Why So Cynical? The Effect of Job Burnout as a Mediator on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism. *European Journal of Business And Management*, 13(7), 1-12.

Altinkaya, B. (2023). *İlkokul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Tez). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.

Al-Zu'bi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business And Management*, 5(12), 102-109.

Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.

Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469.

Arabac, I. B. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.

Argon, T., & Ekinçi, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.

Arslan, A., & Şimşek, G. (2018). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: aydın turist rehberleri odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, 13, 115-134.

Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Arslan, Y., & Polat, S. (2018). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(4), 603-622.

Aydemir, P., & Erdoğan, E.(2013). İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı. *Kamu-İş*, 13(2), 127-153.

Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri*. (Yayınlanmamış Tez). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Aypar, Z. (2017). *Havayolu işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıklarının iş tatminleri üzerindeki rolü*. (Yayınlanmamış Tez). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.

Aytaç, M.S. (2021). Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Şanlıurfa örneği. (Yayınlanmamış Tez). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

Azeem, S. M. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 1(4), 295-300.

Azimi, M., & Durdağı, A. (2019). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138.

Bağcı, B. (2018). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 307-328.

Bakır-Arabacı, I. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.

Bakotic, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska İstraživanja*, 29(1), 118-130.

Bang, H., & Reio Jr, T. G. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 217-227.

Başar, U. (2011). *Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma*. (Yayınlanmamış Tez). Kara Harp Okulu, Ankara.

Başaran, Ö. (2022). *Okul mutluluğu ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Giresun ili örneği)*. (Yayınlanmamış Tez). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.

Bayram, S. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Tez). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.

Bellou, V. (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*, 15(1), 4-19.

Bıçen, G. (2019). *İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme*. (Yayınlanmamış Tez). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Birdoğan-Kuvvet, A. (2019). *Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Blanca, G., & Ramona, T. (2016). Change, resistance to change and organizational cynicism. *Studies in Business & Economics*, 11(3), 47-54.

Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Tez). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.

Bozbayındır, F., & Kayabaşı, E. (2013). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sinizmin nedenleri ve etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(1), 211-227.

Bozkaya, A. (2023). *Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin öğrenen okul algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Bozkurt, E. (2020). Sağlık yöneticilerinde örgütsel değişim sinizmi: Nitel bir araştırma. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, 1, 9-22.

Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.

Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması*. (Yayınlanmamış Tez). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Bulut, A. (2020). *Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Tez). Uşak Üniversitesi, Uşak.

Bulut, A., & Demirhan, G. (2020). Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 162-176.

Bulut-Korkmaz, C. (2018). *Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesi örneği*. (Yayınlanmamış Tez). Trakya Üniversitesi, Edirne.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri.

Chang, S. C., & Lee, M. S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. The learning organization. *The Learning Organization*, 14(2), 155-185.

Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.

Collins, B. J., Burrus, C. J., & Meyer, R. D. (2014). Gender differences in the impact of leadership styles on subordinate embeddedness and job satisfaction. *The Leadership Quarterly*, 25(4), 660-671.

Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368-376.

Çakıcı, A., & Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89.

Çelebi, Y. (2014). *Hemşirelik mesleğinde tükenme ve mesleki iş doyumu arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Haliç Üniversitesi, İstanbul.

Çetin, S., & Polat, S. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 171-182.

Çetinkaya, F.F. (2014). *Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayınlanmamış Tez). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Dağyar, M., & Kasalak, G. (2018). Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 967-986.

Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International Journal of Business And Management*, 5(2), 159-167.

Dean J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

Demir, H. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Demir, M., Ayas, S., & Yıldız, B. (2018). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 231-254.

Demirbilek, S., & Türkan, U. Ö. (2008). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Artırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(1), 47-67.

Demircan, T. (2019). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayınlanmamış Tez). Uşak Üniversitesi, Uşak.

Demirçelik, E., & Korkmaz, M. (2017). The relationship between the leadership styles of school managers and organizational cynicism according to the perceptions of secondary school teachers. *OPUS International Journal of Society Researches*, 7(12), 33-53.

Deniz, S., Yüksel, O., Erkoç, B., & Çimen, M. (2017). Hastane çalışanlarında örgütsel değişim sinizmi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 219-231.

Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101-111.

Dobbs, J. M., & Do, J. J. (2019). The impact of perceived toxic leadership on cynicism in officer candidates. *Armed Forces & Society*, 45(1), 3-26.

Doğan, S., & Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125.

Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 16(7), 1203-1218.

Duyan, E. C. (2007). İş ve yaşam tatmininde yoga'nın etkileri üzerine bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 25-34.

Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.

Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu üzerindeki etkileri*. (Yayınlanmamış Tez). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Elçi, M., & Kul, B. (2017). kamu çalışanlarının etik iklim algılarının örgütsel sinizm tutumları üzerindeki etkisi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 118-137.

Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Tez). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Erarslan, S. (2017). *Örgütsel sinizm ve iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisi: banka çalışanları üzerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Tez). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z., & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.

Erdoğan, M. (2015). *Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Tez). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Erdoğan, P., & Tekin, I. Ç. (2021). An examination of organizational cynicism in healthcare professionals in term of gender: A meta-analysis study. In Conference: 3rd International *NEW YORK Conference on Evolving trends in Interdisciplinary Research and Practices*, 263-272.

Erer, B., & Şahin, M. (2020). Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi: Konya ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2944-2959.

Erkuş, H. (2022). *Okul müdürlerinin algılanan duygusal zekâları ile öğretmen mutluluğu arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Ermış, A. (2021). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Tez). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Erogluer, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 121-136.

Ertarakçı, N. (2022). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu*. (Yayınlanmamış Tez). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Ertürk, E., & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.

Eyitmiş, A. M., & Kaplan, S. (2021). İş güvenliği ile motivasyon, iş doyum ve işten ayrılma ilişkilerinin uluslararası lojistik firması çalışanları üzerin etkisi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(1), 74-93.

Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2013). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *From Stress To Wellbeing* 62, 254-271.

Göçer, V., Bayat, S., Dayan, G. ve Dayan, K. (2020). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Algılanan Stres Ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Anadolu Türk Eğitim Dergisi*, 2(2), 33-51.

Görmen, M. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 363-388.

Grama, B. (2017). Organizational cynicism: Its relationship with job satisfaction. *Revista Economică*, 69(1), 42-51.

Gülbahar, B. (2020). Investigation of the relationship between perception of supervisor support, perceived school effectiveness, work engagement, job satisfaction and organizational cynic attitude of teachers. *Participatory Educational Research*, 7(3), 1-20.

Güllü, S., & Yıldız, K. (2019). Spor örgütlerinde karanlık kişilik, örgütsel sinizm ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(4), 220-232.

Gün, G. (2016). Örgütsel sinizm ile iş tatmin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: turizm sektöründe bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 253-266.

Gün, F., & Atanur-Baskan, G. (2016). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe University Journal of Education*, 3, 2016.

Günkör, C. (2017). Eğitim ve kalkınma ilişkisinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi*, 3(1), 14-32.

Gürbüz, S. (2011). Stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel bağlılığa ve iş tatminine etkisi: İnsan kaynakları yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 397-418.

Gündüz, B., Çapri, B., & Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.

Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.

İçli, Y. (2022). *Kamu çalışanlarında iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin Van ili özelinde analizi: Polis meslek mensupları üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Tez). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

İnan, A.S. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Mersin Üniversitesi, Mersin.

İnanç, B.Y., & Yerlikaya, E. (2010). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.

İncekara, S. (2020). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya.

İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. USA: The Florida State University.

Kahveci, G., & Köse, Ö. (2019). İlk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerindeki rolünün incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 79, 135-156.

Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.

Kaiser, L. C. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe: An indicator for labour market modernization. *International Journal of Manpower*, 28(1), 75-94.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.

Karacaoğlu, F. (2014). *Otel işletmelerinde örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali: Ankara'daki beş yıldızlı otellerde bir araştırma*. (Yayınlanmamış Tez). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kanat, T. (2022). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel mutluluklarının bazı değişkenlere göre incelenmesi: Gaziantep ili örneği*. (Yayınlanmamış Tez). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.

Kara, E., & Başboğa, M. İ. (2022). İşyeri mutluluğu ve iş tatmini ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün belirlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 364-384.

Karakaş, A., & Gökmen, G. (2018). Kamu çalışanlarında iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi: Konya'da bir araştırma. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 99-127.

Karakoç, B. (2021). *İşveren markasının örgütsel mutluluğa, iş tatminine ve işten ayrılma niyetine etkisi*. (Yayınlanmamış Tez). Gebze Üniversitesi, Gebze.

Karaman, F., & Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 109-120.

Karaömer, G.B. (2018). *Otel işletmelerinde işgören sinizminin, çalışanların motivasyon ve iş tatminine etkileri: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bir araştırma*. (Yayınlanmamış Tez). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Karasu, S. (2020). *Algılanan örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Tez). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi [Scientific research method]. *Ankara: Nobel Yayıncılık*.

Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.

Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K., & Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi - bir uygulama. *Yönetim Dergisi*, 20(63), 59-76.

Karnak, B. (2020). *Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Kavak, B. (2019). *Örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişki: Bir araştırma*. (Yayınlanmamış Tez). Atatürk Üniversitesi, Rize.

Kayaalp, E., & Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 101-113.

Kaygın, E., & Kavak, O. (2017). Determination of the level of organizational sinizm on academic staff. *Press Academia Procedia*, 3(1), 808-814.

Keçeli, İ. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Kerse, G., & Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.

Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.

Khan, R., Naseem, A., & Masood, S. A. (2016). Effect of continuance commitment and organizational cynicism on employee satisfaction in engineering organizations. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 7(4), 141-146.

Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyumunu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumunu ilişkisinin karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Tez). Toros Üniversitesi, Mersin.

Kifle, T., & Desta, I. H. (2012). Gender differences in domains of job satisfaction: Evidence from doctoral graduates from Australian Universities. *Economic Analysis & Policy*, 42(3), 319-338.

Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Tez). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Kim, S. (2005). Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of Seoul Metropolitan Government, Korea. *Sex Roles*, 52(9), 667-681.

Koç, S. (2020). *Ortaokul öğretmenlerinin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Koçak, R. D., & Boyalı, G. A. E. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 136-153.

Kocoglu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: a study from a developing country-Turkey. *Global Business and Management Research*, 6(1), 24-36.

Koçyiğit, M. (2023). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel mutlulukları üzerine etkisinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Tez). Siirt Üniversitesi, Siirt.

Korkmazer, F., & Ekingen, E. (2017). Örgütsel yabancılaşma'nın iş tatmini ile ilişkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 63, 459-470.

Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. (Yayınlanmamış Tez). İnönü Üniversitesi, Malatya.

Kosa, G. (2019). Örgütsel sinizm ve iş doyumu ilişkisi: banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 182-213.

Kökalan, Ö. (2019). The effect of organizational cynicism on job satisfaction: Testing the mediational role of perceived organizational spirituality. *Management Research Review*, 42(5), 625-640.

Kroupis, I., Kourtessis, T., Kouli, O., Tzetzis, G., Derri, V., & Mavrommatis, G. (2017). Job satisfaction and burnout among Greek PE teachers. A comparison of educational sectors, level and gender. *Cultura_Ciencia_Deporte*, 12(35), 5-14.

Kudo, F. T., Sakuda, K. H., & Tsuru, G. K. (2016). Mediating organizational cynicism: Exploring the role of hope theory on job satisfaction. *Universal Journal of Management*, 4(12), 678-684.

MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13(2), 106-117.

Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A study at higher education. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 89, 476-483.

Miao, Y., Li, L., & Bian, Y. (2017). Gender differences in job quality and job satisfaction among doctors in rural western China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1-9.

Moçoşoğlu, B., & Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70.

Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 21(4), 211-227.

Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591-622.

Nafei, W. A. (2013). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International Business Research*, 6(7), 52-69.

Nalkıran, T. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Tez). Amasya Üniversitesi, Amasya.

Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. universiteit Maastricht University. (Unpublished Thesis). Maastricht.

Obineli, A. S. (2013). Teachers' perception of the factors affecting job satisfaction in Ekwusigo Local Government of Anambra State, Nigeria. *African Research Review*, 7(4), 225-237.

Oklu, M.N. (2018). *Sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişki: uşak ili kamu çalışanları örneği*. (Yayınlanmamış Tez). Uşak Üniversitesi, Uşak.

Özaydın, M. M., & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.

Özdemir, Ş. (2019). *Büyük ölçekli fitness merkezi kullanıcılarının tatmininin, ilgilenim ve mutluluk düzeylerine etkisinin belirlenmesi*. (Yayınlanmamış Tez). İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul.

Özdevecioğlu, M., Bulut, E.A., Arı-Tekçe, E., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M., & Doğan, Y. (2003). Kadın ve erkek yöneticilerin yönetimi altındaki personelin motivasyon, stres ve iş tatminini farklılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 125-138.

Özkalip, E., & Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.

Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*. (Yayınlanmamış Tez). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.

Öztaş, İ. (2018). *Farklı kurumlarda çalışan memurların serbest zaman doyum ve mutluluk düzeylerinin belirlenmesi (Kırıkkale ili örneği)*. (Yayınlanmamış Tez). Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Ağrı.

Özocak, A., & Yılmaz, E. (2020). Öğretmenlerin psikolojik güçlendirilmelerinin örgütsel mutluluklarına etkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 80-94.

Öztürk, Z., & Kahraman, N. (2015). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14, 339-358.

Öztürk, A., & Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 189-202.

Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52.

Pazar, B. (2021). *Öğretmen özerkliği ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Pınar, İ., Kamaşak, R., & Bulutlar, F. (2008). İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 151-166.

Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.

Polatcan, M., & Titrek, O. (2014). The relationship between leadership behaviors of school principals and their organizational cynicism attitudes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 1291-1303.

Pudyaningsih, A., Dwiharto, J., & Ghifary, M. (2020). The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3735-3740.

Ram, P. (2013). Relationship between job satisfaction and job performance in the public sector-a case study from India. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(2), 16-35.

Sağır, T., & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.

Saracel, N., Taşseven, Ö., & Kaynak, E. (2016). Türkiye’de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(1), 50-79.

Sargın, A. (2016). *Öğretmenlerde kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ve iş doyumu*. (Yayınlanmamış Tez). Atatürk Üniversitesi, Rize.

Sert, Ş. (2022). *Kamu okullarında çalışan öğretmenlere göre okuldaki işbirlikli iklim ile öğretmenlerin örgütsel mutluluğu arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın

Sezgin, O., Tolay, E., & Sürgevil, O. (2016). Örgütsel değişim sinizmi: çalışanların değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 12(45), 411-438.

Sezgin-Nartgün, Ş., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 9(2), 1361-1376.

Sheikh, A., Alvi, A. K., & Rehman, K. U. (2020). The relationship of organizational cynicism with the job satisfaction: the mediating role of psychological contract breach. *Gomal University Journal of Research*, 36(2), 1-13.

Simha, A., Elloy, D. F., & Huang, H. C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 52(3), 482-504.

Sönmez, H. (2014). *Değişim yaşanan örgütlerde iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yayınlanmamış Tez). Ege Üniversitesi, İzmir.

Srivastava, A., & Adams, J. W. (2011). Relationship between cynicism and job satisfaction: Exploration of mechanisms. *Psychological Reports*, 108(1), 27-42.

Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 1-70.

Sunarsi, D. (2020). The analysis of the work environmental and organizational cultural impact on the performance and implication of the work satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237-246.

Şahin, H. (2017). *Psikolojik sözleşme ihlal algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik TRT çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Tez). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.

Şen, C., & Mert, İ. S. (2019). Psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sinizm üzerindeki etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 9-21.

Şensu, G.A. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Tez). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.

Taş, A., & Selvitopu, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42.

Tayfur, H. (2019). *Örgütsel değişim sinizmi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve yönetici desteğinin aracı rolü*. (Yayınlanmamış Tez). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Tekingündüz, S., & Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, 91, 77-103.

Terzi, A. R., & Derin, R. (2016). Relation between democratic leadership and organizational cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 193-204.

Tharikh, S. M., Ying, C. Y., & Saad, Z. M. (2016). Managing job attitudes: The roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611.

Tink, M.A. (2019). *Mesleki doyum ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Ortaokul öğretmenleri üzerine bir çalışma*. (Yayınlanmamış Tez). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 8(2), 283-305.

Toprak, E. (2013). *Mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma*. (Yayınlanmamış Tez). Niğde Üniversitesi, Niğde.

Treputtharat, S., & Tayiam, S. (2014). School climate affecting job satisfaction of teachers in primary education, Khon Kaen, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 996-1000.

Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11(1), 1-9.

Tufan, A. (2021). *Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Tez). Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.

Tutar, H. (2010). *Büro yönetim, teknikleri*. Erzurum: Aktif Yayın Dağıtım.

Türe, E. (2019). *Örgütsel sinizm düzeylerinin iş tatminine olan etkisi*. (Yayınlanmamış Tez). Celal Bayar Üniversitesi, Malatya.

Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.

Tüzün, B.A. (2013). *İş tatmininin örgüte bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin perakende sektöründe bir araştırma*. (Yayınlanmamış Tez). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Uluslan, H. (2019). *Psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm üzerine etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Tez). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Uslu, A., & Baydaş, A. (2021). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine etkisi: TRB1 bölgesi örneği. *Electronic Journal of Social Sciences*, 20(79), 1556-1573.

Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde performans yönetimi*. İstanbul: Arıkan Basın Yayın Dağıtım.

Uysal, F. (2022). *Lise öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Tez). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya.

Yalçinkaya, A. (2014). Türkiye’de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(3), 106-130.

Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6-26.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.

Yenihan, B., Öner, M., Balcı, B. (2016). İş doyumu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 33-49.

Yılmaz, E., & Aslan, S. (2018). Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1861-1886.

Yim, J. S. C., & Moses, P. (2016). Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward educational change. *Issues in Educational Research*, 26(4), 694-709.

Yildirim, I., Durdağı, A., & Yalçın, S. (2019). Participation in decision-making process as a predictor of organizational cynicism at schools. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 8(2), 487-506.

Yu, S., & Choe, C. (2021). Gender differences in job satisfaction among disabled workers. *Plos One*, 16(6), 1-16.

Yücel, İ. (2012). İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki üzerindeki etkisi-sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-20.

Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi-“bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 247-271.

Yücel, M.Y. (2020). Çalışanlarda örgütsel bağlılığın iş tatmini ve örgütsel sinizm ile ilişkisinin incelenmesi (Şanlıurfa organize sanayi bölgesinde çalışanlar üzerine bir araştırma). (Yayınlanmamış Tez). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

Zainalipour, H., Fini, A. A. S., & Mirkamali, S. M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1986-1990.

Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.