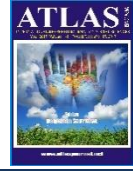




# ATLAS INTERNATIONAL REFERRED JOURNAL ON SOCIAL SCIENCES

ISSN:2619-936X



Article Arrival Date: 13.05.2018

Published Date:27.07.2018

2018 / July

Vol 4, Issue:10

Pp:683-694

Disciplines: Areas of Social Studies Sciences (Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences)

## İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (SİİRT İLİ ÖRNEĞİ)<sup>1</sup>

THE RELATIONSHIP BETWEEN PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHER'S LEVELS OF ORGANIZATIONAL CYNISM AND THEIR JOB SATISFACTION (SIİRT SAMPLE)

**Veysel OKÇU**

Dr. Öğr. Üyesi. Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, a-mail: veysel.okcu56@gmail.com

**Mehmet KORKMAZ**

Prof. Dr. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

**Leyla UÇAR**

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi.

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Çalışmanın evrenini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Siirt il merkezindeki 26 ilkokul ve 28 ortaokulda görev yapan toplam 1219 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise "Basit Tesadüfi - Random Örnekleme" yöntemiyle seçilen 13 ilkokul ve 12 ortaokulda görev yapan 263 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ile örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekler aracılığı ile öğretmenlerden toplanan verilerin analizleri SPSS 21 programında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin ve iş doyumlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça iş doyum düzeylerinin azalabileceği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel sinizm, işdoyum, ilkokul, ortaokul, öğretmen

### ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationship between the primary and secondary school teacher's levels of organizational cynism and job satisfaction. This study is in the model of relational survey. The universe of the research is consists of 1219 teachers of 26 primary schools and 28 secondary schools in Siirt province. The sample of the research is consists of 263 teachers of 13 primary schools and 16 secondary schools chosen by simple-random sampling method. For his purpose, The Organizational Cynism Scale formed by Sağır and Oğuz (2012) applied to the teachers to determine their organizational cynism levels and Minnesota Job Satisfaction Scale to determine their job satisfaction levels. It is found that the teachers have moderate levels of both organizational cynism level and job satisfaction. The study also shows that there is a negative and moderate relationship between teacher's organizational cynism levels and job satisfaction levels. Moreover, it was concluded that organizational cynism is a significant predictor of job satisfaction. In other words, the perceived job satisfaction levels of teacher decreases when their organizational cynism levels increases.

**Anahtar kelimeler:** Organizational cynism, job satisfaction, primary and secondary school, teacher

<sup>1</sup> Bu çalışma 7-9 Mayıs 2015 tarihlerinde Gaziantep Üniversitesi'nde düzenlenen "10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi"nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

## 1. GİRİŞ

Örgütlerde çalışanların verimliliğini ve performansını artıran ya da azaltan, örgüte karşı bağlılıklarını ve sahip oldukları güveni olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen içsel ve dışsal birçok değişken söz konusudur. Bu değişkenlerden biri de örgütsel sinizmdir. Johnson ve Kelly'ye (2003) göre örgütsel sinizm, bir işgörenin örgütüne karşı geliştirdiği bir örgütsel davranış türü, negatif bir tutumdur. Örgüte yönelik negatif tutumlar, örgütsel sinizm kavramını ortaya çıkarmıştır. Örgütsel sinizm, örgütün adil olmadığına dair inanç, güvenmeme ve buna bağlı eylemlerin artmasıyla oluşan inanışlarla sonuçlanan; davranışsal, bilişsel ve duyuşsal açıları kapsayan karışık bir tutumdur. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) sinizmi, işgörenin, örgütüne karşı geliştirdiği olumsuz tavır olarak tanımlamışlardır. Buna ilaveten, örgütsel sinizm işgörenin örgütüne yönelik geliştirmiş olduğu ve biliş, duygu ile davranış üçlüsünden oluşan negatif bir tutum olarak nitelendirmektedirler. *Sinizm kavramı ile ilgili literatürdeki farklı açıklamalar ile ilgili hepsinin ortak noktası, sinizmin negatif bir inanç, duygu ve tutum olduğudur.* Örgütsel sinizmin inanç, duygu ve davranış olmak üzere üç boyutu vardır. İlki örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, ikincisi bu örgüte yönelik olumsuz duygu ve düşünce, üçüncüsü ise bu duygu ve inançlara bağlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışlara ilişkin eğilimlerdir.

Kalağan'a (2009) göre, genellikle iş ahlakı güçlü olan işgörenler çok çalışmaya ve örgütlerine daha fazla katkı yapmaya eğilimlidir. Ayrıca bu tür işgörenler birbirlerine saygı ve itibar gösterme beklentisi içerisindeyler. Ancak örgüt tarafından böyle yüksek iş ahlakına sahip işgörenlerin beklentileri karşılanmaz ise yaşanan hayal kırıklığı ve hüsrana neticesinde sinizm meydana gelir. Örgütlerin değişen koşullara uyum sağlama çabası nedeni ile yapı ve işleyişlerinde bir takım değişikliklere gitmesi ve işgörenlerin bu değişime ayak uydurma çabası, aşırı stres, rol çatışması, karşılanmamış kişisel ve kurumsal beklentiler, yetersiz sosyal destek, kişinin yeterlilik düzeyini aşan terfiler, artan kurumsal karmaşıklık, kesintiler ve işten çıkarmalar gibi tüm etmenler sinizmin nedenleri olarak belirtilmektedir (Mirvis ve Kanter, 1991). Sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar sinizmin oluşmasında güvensizliğin çok önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır (Abraham, 2004; Dean vd. 1998; Naus, Van Iterson ve Roe, 2007; Tsay, Shu ve Bazerman, 2011). Diğer bir ifade ile bir örgütte güven varsa sinik duygular yer bulamayacak ancak güven yoksa bu örgütlerde sinizmin ve dolayısıyla sinik bireylerin miktarı artacaktır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

İşgörenlerin örgütleriyle ilgili öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olması şeklinde ifade edilebilen sinizmin, gerek işgörenler gerekse örgütler açısından birçok sorunu da beraberinde getirdiği vurgulanmaktadır (Özler vd. 2010, 48). Örgütte sinik tutumlara sahip olan işgörenler, değişim karşısında, otoriteye karşı güvensizlik, örgüt içindeki iletişimi ve talimatları kötüleme ve yöneticilere olumsuz eleştirilerde bulunarak bir direnç kaynağı oluşturur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Sinik işgörenler birlikte çalıştığı arkadaşlarına ve karşılaştığı insanlara karşı soğuk, mesafeli ve kişisiz davranışlar sergilerler (Dean vd., 1998). Sinikler işlerine karşı ilgisiz tavırlar sergileme, işleri anlamsız, değersizleştirme ve kendilerini yetersiz görme eğilimindedirler (Friedman, 2003). Buna ilaveten Johnson ve O'Leary-Kelly'nin (2003) yaptığı araştırmada, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yıldız, Akgün ve Yıldız'ın (2013) yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde işgörenlerin örgüte bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kasalak ve Güneri, 2017; Yavuz ve Bedük, 2016; Okçu, Şahin ve Şahin, 2015). Bununla birlikte örgütsel sinizmin örgüt için olumlu sonuçlarından da bahsedilmektedir. Sinizmi olumlayanlara göre; siniklerin, dürüstlükten yoksun kişiler tarafından kullanılma olasılıkları düşük olduğu için açık edilmeyen amaçlar ve kişisel çıkarlar için bir kontrol sağlarlar. Ayrıca sinikler, etik olmayan istek ve davranışları kabullenme niyeti göstermezler (Dean vd.1998). Aynı zamanda sinizmin, örgütlere eleştirel bir bakış açısı getirdiği ve yasal olmayan uygulamalara karşı da tampon oluşturduğu düşünülmektedir (Özgener , Ögüt ve Kaplan, 2008). Çünkü sinik işgörenler örgütlerine karşı sessiz kalmayı tercih etmemektedir. Dolayısıyla da eleştirilerin dikkate alınması örgütsel açıdan olumlu etkileri de beraberinde getirebilir. Andersson ve Bateman (1997) çalışan sinizmine ilişkin araştırmaları kapsamında sinizmin olası bir olumlu sonucuna da dikkatleri çekmişlerdir. Şöyleki, örgüte ve örgüt yönetimine karşı sinik tutumları

olan çalışanların örgüt ve yönetimden gelen etik dışı istekleri yerine getirmeleri olasılıkları düşük görünmektedir.

Örgütün etkili ve verimli olmasının en önemli öğelerinden biri o örgütteki işgörenlerdir. Örgütlerin hedeflerinde başarıya ulaşmaları, verimli ve kaliteli uygulamaların gerçekleştirilmesi o örgütteki işgörenlerin örgüte yönelik tutumlarıyla yakından ilişkilidir. Greenberg ve Baron'a (2000) göre, işgörenlerin verimli bir şekilde çalışmaları, işlerinden doyum sağlama düzeylerine bağlıdır. İş doyumunu, işgörenin yaptığı işe genel tutumu olarak tanımlamak mümkündür. Genel anlamda iş doyumunu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur (Koustelios, 2001). İş doyumunu, işgörenin çalışma yaşamında aldığı haz, mutluluk ve doyumunu ifade eder (Keser, 2005). İşgörenin işini ya da işle ilgili yaşantısını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı memnuniyet verici ya da olumlu bir durum olarak tanımlanan iş doyumunu (Locke,1976) günümüzde duygusal, bilişsel ve davranışsal unsurları olan bir kavram olarak ele alınmaktadır. İş doyumunu genellikle işgörenin iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak nitelendirilmektedir. İşgören işinden gerekli tatmini buluyorsa işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Erdoğan, 1991) .

Balcı'ya (1985) göre iş doyumunu, kişinin çalıştığı işin farklı boyutlarına dair gereksinme, beklenti ya da isteklerinin çalıştığı işte karşılanmasına dair algısının işgörende işgörende uyandırdığı duygudur. İş doyumunu, işgörenin kendi işine karşı olan değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevap niteliği taşıyan bir olgudur (Bakan ve Büyükbeşe 2004, 35; Barutçugil 2004, 389; Lund 2003). İşgörenlerin iş ortamı içerisinde verimliliklerini artırmada en etkili araçlardan biri olan iş doyumunu kavramı, işgörenin işe yönelik tutumunu yansıtır ve bu tutum olumlu olduğunda doyum yüksek, olumsuz olduğunda ise doyum düşüktür. Ancak bu verimliliği artırmak için kurumlar işgörenlerin psikolojik, ekonomik ve sosyal tüm beklentilerini dikkate almak durumundadır. İşgörenlerin işlerine ve kurumun kurallarına uyum sağlaması işyerindeki doyum ve verimliliği artıracaktır (Sevimli ve İşcan 2005). İşten doyumсуuzluk ise, işgörene elem verecidir ve onu olumsuz duygulara yöneltebilmektedir. İşten doyumсуuzluğun ruhsal açıdan işgörende kaygı meydana getirmesi, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunun yanı sıra işgörende bikkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt içi istenmeyen davranışlar da görülebilmektedir (Özkaya, Ekinci ve Kaya 2008). İş doyumunu, kişisel ve örgütsel faktörlerden etkilenebilmektedir. Örgütsel faktörler işin kendisi, yükselme şansı, denetim süreci, maaş, sosyal haklar, örgüt içi ilişkiler, çalışma arkadaşları, yöneticilerle ilişkiler (Ağan, 2002; Demir, 2001 Sünter vd. 2006) iken kişisel faktörler cinsiyet, yaş, evlilik durumu, eğitim düzeyi, statü, kıdem, zeka ve yetenek, sosyo kültürel çevre ve kişisel özelliklerdir (Ardıç ve Türker, 2001; Bektaş,2003 Sünter vd. 2006).

Örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalara 1980'li yılların sonunda rastlamak mümkündür. Türkiye'de eğitim kurumlarında görev yapan işgörenlerin orta (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008; Tükeltürk, 2009) ve yüksek düzeyde (Kalay ve Oğrak, 2012) örgütsel sinizm yaşadıklarını yapılan araştırmalar ortaya koymaktadır. Benzer şekilde yapılan birçok araştırmada (Arslan, 1999; Balcı 1985; Demir 1998; Çetinkanat 2000; Minibaş 1990; Okçu ve Çetin, 2017; Özdayı 1990; Paknadel 1988) öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin arzu edilen düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda, örgütsel sinizm ile işgörenlerin performansını (Kâhya, 2013) ve iş doyumunu (Arslan, 2016; Boyalı, 2011; Tükeltürk, 2009) olumsuz olarak etkilediği vurgulanmaktadır. Arslan'ın (2016) yaptığı araştırmada, işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatminleri (doyumları) arasında negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yine Yıldız ve Şaylıkay'ın (2014) yaptığı araştırmada örgütsel sinizmin işgörenlerin çalıştığı kuruma karşı örgütsel yabancılaşma yaşadığını tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarından yola çıkarak, işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim işgörenlerinin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebileceği varsayılmaktadır. Buna karşın literatürde, örgütsel sinizm faktörünün iş doyumunu (tatmini) ile hiçbir bir ilişkisi olmadığını ortaya koyan çalışmalarda bulunmaktadır (Eraslan, 2017).

İşgörenlerin yaptıkları işten doyum elde etmesi işgörenin işe ve iş ortamına karşı olumlu bir tutumun gelişmesine, iş doyumсуuzluğu ise işgören açısından işe ve iş ortamına karşı olumsuz yönde bir tutumun gelişimine kaynaklık edebilir. Dolayısıyla da yapılan bu araştırmada, ilkökul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri onların iş doyumlarını etkileyip etkilemediği araştırılmaktadır. Bu alanda yapılan araştırma sonuçlarının çok sınırlı düzeyde olduğu gözlenmektedir.

Elde edilen bulgular, eğitimde işgörenlerin verimliliğini ve etkin performansını sağlamaya yönelik uygulamalara ışık tutması beklenmektedir. Buna ilaveten, işgörelere yönelik daha sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasına yardımcı olunabilir. Böylelikle daha nitelikli bir öğretim faaliyetinin yürütülmesine katkı sağlayabilir. Bu bağlamda yapılan bu araştırma ile literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir.

## 2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma, ilkökul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin algıları nasıldır?
3. İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

## 3. YÖNTEM

### 3.1. Araştırma modeli

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemede kullanılan bir araştırma modelidir (Karasar, 2007, 81).

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Siirt il merkezindeki 26 ilkökul ve 28 ortaokulda görev yapan toplam 1219 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise “Basit Tesadüfi (Random) Örneklem” yöntemiyle seçilen 13 ilkökul ve 12 ortaokulda görev yapan toplam 263 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler aşağıdaki Tablo 1.’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

Değişken		N	%
Cinsiyet	Erkek	124	47.1
	Kadın	139	52.9
Medeni Durum	Evli	138	52.5
	Bekar	125	47.5
Branş	Sınıf Öğretmenliği	65	24.7
	İlköğr. Türkçe Öğretmenliği	18	6.8
	İngilizce Öğretmeni	24	9.1
	İlköğr. Fen Bilgisi Öğretmenliği	20	7.6
	Din Kültürü ve Ahlak Bil.Öğrt.	14	5.3
	İlköğr. Matematik Öğretmenliği	35	13.3
	İlköğr. Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	30	11.4
	Diğer Branşlar	57	21.7
	Kıdem	1-3 Yıl	63
4-6 Yıl		41	15.6
7-10 Yıl		61	23.2
11-15 Yıl		50	19.0
16-20 Yıl		28	10.6
21 Yıl ve Üstü		20	7.6
<b>Toplam</b>		<b>263</b>	<b>100</b>

Yukarıdaki Tablo 1.'de görüldüğü gibi; araştıraya katılan öğretmenlerin %47.1'i (139 kişi) kadın, %62.6'sı (124 kişi) erkek iken %47.5'i (138 kişi) bekar, %52.5'i (125) ise evlidir. Örneklem grubundaki öğretmenlerin %24.7'si (65 kişi) Sınıf Öğretmeni, %6.8'i (18 kişi) ilköğretim Türkçe öğretmeni, % 9.1'i (24 kişi) İngilizce öğretmeni, %7.6'sı (20 kişi) ilköğretim Fen bilgisi öğretmeni, %5.3'ü (14 kişi) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni, %13.3'ü (35 kişi) İlköğretim Matematik Öğretmeni, %11.4'ü (30 kişi) İlköğretim Sosyal Bilgiler Öğretmeni ve %21.7'si (57 kişi) ise diğer branş öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %24'ü (63 kişi) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahipken, %23.2'si ise (61 kişi) 7 ile 10 yıl arasında kıdeme sahip ve %19'u ise (50 kişi) 11 ile 15 arasında kıdeme sahip oldukları göze çarpmaktadır.

### 3.3. Verilerin Toplanması

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Türkçe versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi ise Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği 100 sorudan oluşmaktadır, ancak söz konusu araştırmada ölçeğin 20 maddeden oluşan kısa formu kullanılmıştır ve her madde için 5'li Likert tipi aralıkta ölçüm alınmıştır (1= hiç memnun değilim, 2= memnun değilim, 3= kararsızım, 4= memnunum, 5= çok memnunum). Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel ve dışsal olmak üzere iki alt boyutu vardır. İçsel iş doyum 11 soru maddesi ile dışsal iş doyum 9 soru maddesi ile ölçülmektedir. İş doyum ölçeğinde yer alan beşli likert ölçeğinin sayısal değerleri ise "Hiç Memnun Değilim- 1.00 - 1.79", "Memnun Değilim-1.80 - 2.59", "Biraz Memnunum 2.60 - 3.39", "Memnunum- 3.40 - 4.19", "Çok Memnunum- 4.20 - 5.00" şeklinde belirtilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için ise Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği 25 sorudan oluşmakta ve dört boyutlu olup çalıştığı kurumdaki duyuşsal ve davranışsal uzaklaşma (1-7. madde); performansı düşüren etkenler (8-16. madde); okula karşı olumsuz tutum (17-21. madde); işgörenlerin kararları uygulamalara katılımı (22-25. madde) gibi maddelerden oluşmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan beşli likert ölçeğinin sayısal değerleri ise "kesinlikle katılmıyorum:1.00-1.79" "katılmıyorum:1.80-2.59" "Kararsızım:2.60-3.39" "katılıyorum:3.40- 4.19" "kesinlikle katılıyorum:4.20 - 5.00" şeklinde belirtilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçekleri için elde edilen verilerle yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Croanbach Alpha iç tutarlılık katsayıları örgütsel sinizm ölçeğinin tamamı için .78; iş doyum ölçeğinin tamamı için ise .95'dir. Dolayısıyla da ölçeklerin güvenilir bir yapıda olduğu söylenebilir. Ölçeklerin boyutları için elde edilen Cronbach alfa güvenilirlik değerleri ise Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Ölçeklerin boyut itibarıyla Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları

	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	.66
Performansı Düşüren Etkenler	.88
Okula Karşı Olumsuz Tutum	.86
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	.83
Örgütsel Sinizm (Toplam)	.78
İçsel Doyum	.93
Dışsal Doyum	.89
İş Doyumu (Toplam)	.95

Tablo 2'de görüldüğü gibi, her iki ölçeğin boyutlarının iç tutarlılık katsayıları güvenilir düzeydedir. En yüksek güvenilirlik değerine iş doyum ölçeğinin alt boyutu olan "içsel doyum"; en düşük güvenilirlik değerine ise örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutu olan "çalıştığı kurumdaki uzaklaşma" boyutu sahiptir.

### 3.4. Verilerin Analizi

Ölçekler aracılığı ile öğretmenlerden toplanan verilerin betimsel analizleri (frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri) SPSS 21 programında kullanılarak yorumlanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin iş doyumlarını ne ölçüde yordadığını saptamak amacıyla da çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerde  $p \leq .05$  ve  $p \leq .01$  düzeyi esas alınmıştır.

#### 4. BULGULAR

Katılımcıların örgütsel sinizmle iş doyumunu ile söz konusu değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 3'de sunulmuştur.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve iş doyumlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Değişkenler	N	$\bar{X}$	Ss
<b>Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları</b>			
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	263	2.75	1.07
Performansı Düşüren Etkenler	263	2.78	.79
Okula Karşı Olumsuz Tutum	263	2.32	.90
Çalışanların Kararlara Katılımı	263	2.46	.94
Örgütsel Sinizm (Toplam)	263	2.63	.68
<b>İş Doyumunun Alt Boyutları</b>			
İçsel Doyum	263	3.25	.83
Dışsal Doyum	263	2.63	.75
İş Doyumu (Toplam)	263	3.09	.80

Tablo 3.'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin genel olarak örgütsel sinizme ilişkin algılarının ( $\bar{X} = 2.63$ ,  $Ss = .68$ ) “kararsızım” düzeyinde diğer bir ifade ile "orta düzeyde" olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre genel olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının orta düzeyde olması diğer bir ifade ile öğretmenlerin görev yaptığı kuruma ilişkin negatif duygu, düşünce ve tutuma orta düzeyde sahip olması düşündürücü ve dikkat çekici bir bulgudur.

Örgütsel sinizm alt boyutlarına göre öğretmenlerin algıları incelendiğinde ise “çalıştığı kurumdan uzaklaşma” ( $\bar{X} = 2.75$ ,  $Ss = 1.07$ ) ve performansı düşüren etkenler ( $\bar{X} = 2.78$ ,  $Ss = .79$ ) boyutlarında “kararsızım” düzeyinde yani orta düzeyde, okula karşı olumsuz tutum ( $\bar{X} = 2.32$ ,  $Ss = .90$ ) ve çalışanların kararlara katılım ( $\bar{X} = 2.46$ ,  $Ss = .94$ ) boyutunda ise “katılmıyorum” düzeyinde diğer bir ifade ile “düşük düzeyde” olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının yüksek düzeyde olmadığı, genel olarak da orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu algılarının ( $\bar{X} = 3.09$ ,  $Ss = .80$ ) “biraz memnunum” düzeyinde diğer bir ifade ile “orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. İş Doyumu ölçeğinin içsel doyum ( $\bar{X} = 3.25$ ,  $Ss = .83$ ) ve dışsal doyum ( $\bar{X} = 2.63$ ,  $Ss = .75$ ) boyutlarında katılımcıların algıları “kararsızım” düzeyinde diğer bir ifade ile “orta düzeyde” olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin arzu edilen düzeyde olmadığı söylenebilir.

#### 4.1. Örgütsel Sinizm ile İşdoyumu Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Çalışmanın temel amacı kapsamında örgütsel sinizm ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Örgütsel sinizm ve iş doyumunu alt boyutları arasındaki korelasyona ilişkin analiz sonuçları ise aşağıdaki Tablo 4.'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Örgütsel sinizmin ve iş doyumunun alt boyutları arasındaki korelasyona ilişkin bulgular

Değişkenler	İş Doyumu	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Örgütsel Sinizm (Toplam)	-.48**	-	-
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma		-.58**	-.60**
Performansı Düşüren Etkenler		-.44**	-.53**
Okula Karşı Olumsuz Tutum		-.37**	-.33**
Çalışanların Kararlara Katılımı		.50**	.55**

\* $p \leq .05$  \*\* $p \leq .01$

Tablo 4. incelendiğinde, genel olarak ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları ( $r = -.48$ ;  $p < .01$ ) arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin ve iş doyumunun alt boyutları arasında korelasyon analizi incelendiğinde ise, örgütsel sinizmin alt boyutları olan çalıştığı kurumdan uzaklaşma ( $r = -.58$ ;  $p < .01$ ),

performansı düşüren etkenler ( $r=-.44$ ;  $p<.01$ ) ve okula karşı olumsuz tutum ( $r=-.37$ ;  $p<.01$ ) ile içsel iş doyumunu arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların kararlara katılımı ile öğretmenlerin içsel iş doyumunu ( $r=.50$ ;  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve orta seviyede ilişki olduğu söylenebilir. Benzer şekilde çalıştığı kurumdan uzaklaşma ( $r=-.60$ ;  $p<.01$ ), performansı düşüren etkenler ( $r=-.53$ ;  $p<.01$ ) ve okula karşı olumsuz tutum ( $r=-.33$ ;  $p<.01$ ) ile dışsal iş doyumunu arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte çalışanların kararlara katılımı ile öğretmenlerin dışsal iş doyumunu ( $r=.55$ ;  $p<.01$ ) düzeyleri arasında ise pozitif yönde ve orta seviyede ilişki olduğu söylenebilir.

#### 4.2. İş Doyumunun Alt Boyutlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyumunun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 5.'de gösterilmiştir.

**Tablo 5.** öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyumunun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analiz sonuçları

		Yordayıcı Değişkenler (Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları)		
Alt Boyutlar		$\beta$ (Beta)	$t$	$p$
<b>Yordanan Değişken</b> (İçsel İş Doyumu)	Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	-.39	-6.20	.00**
	Performansı Düşüren Etkenler	-.10	-1.76	.08
	Okula Karşı Olumsuz Tutum	-.04	-.63	.53
	Çalışanların Kararlara Katılımı	.34	6.97	.00**
$R = .676$ $R^2 = .458$ $F(4-262) = 54.426$ , $p \leq .05^*$ ve $p \leq .01^{**}$				
<b>Yordanan Değişken</b> (Dışsal İş Doyumu)	Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	-.36	6.19	.00**
	Performansı Düşüren Etkenler	-.24	4.41	.00**
	Okula Karşı Olumsuz Tutum	-.06	1.11	.27
	Çalışanların Kararlara Katılımı	.38	8.57	.00**
$R = .732$ $R^2 = .536$ $F(3-362) = 74.475$ , $p \leq .05^*$ ve $p \leq .01^{**}$				

Tablo 5'de görüldüğü gibi, iş doyumunun içsel alt boyutunun öğretmenlerin örgütsel sinizminin alt boyutlarını ne şekilde yordadığını ortaya koymak üzere gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi anlamlı çıkmıştır. Bu analiz sonucunda iş doyumunun içsel doyum alt boyutu ile öğretmenlerin örgütsel sinizminin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ( $R= 0.732$ ,  $R^2= .536$ ,  $F(4-362)= 74.475$ ,  $p=0.000$ ) ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizmin dört alt boyutu birlikte, öğretmenlerin içsel alt boyutundaki iş doyumunda toplam varyansın %46'sını açıklamaktadır. Okula karşı olumsuz tutum alt boyutundaki  $\beta = -.04$  ve  $t = -.63$  puanları bize bu anlamlılıktaki etki değerini göstermektedir. Dolayısıyla bu alt boyutun çok fazla anlamlı bir etki ( $p \leq .05$  ve  $p \leq .01$ ) yapmadığı bulgulanmıştır.

Tablo 5. incelendiğinde ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin dışsal iş doyumunu ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki verdiği görülmektedir ( $R=.732$ ,  $R^2 = .536$   $F(3-362) = 74.475$ ,  $p<.01$ ). Bu yordayıcı değişkenler, öğretmenlerin dışsal iş doyumunda toplam varyansın %54'ini açıklamaktadır. Çalıştığı kurumdan uzaklaşma ( $\beta =-.36$ ,  $p<.01$ ), performansı düşüren etkenler ( $\beta=-.24$ ,  $p<.01$ ) ve çalışanların kararlara katılımı ( $\beta =.38$ ,  $p<.01$ ), dışsal doyumunu anlamlı düzeyde yordamaktadır. Okula karşı olumsuz tutum alt boyutu ise ( $\beta = -.06$ ,  $p>.01$ ) dışsal iş doyumunun yordanmasında çok fazla anlamlı bir etki ( $p \leq .05$  ve  $p \leq .01$ ) yapmadığı gözlenmiştir. Buna göre yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları arttıkça içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin azaldığını söylemek mümkündür. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları azaldıkça içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin artabileceği söylenebilir.

#### 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada ilkökul ve ortaokul okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin iş doyumuna etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile işdoyum düzeyleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça işdoyum düzeylerinin azalabileceği diğer bir deyişle örgüte ilişkin sinizm düzeyleri

azaldıkça iş doyum düzeylerinin artabileceği belirlenmiştir. Aşağıda bu ve buna ilaveten alt amaçlara ilişkin bulgulara yer verilmiştir ve tartışma yapılmıştır.

Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizmine ilişkin verilerin değerlendirmesinde esas olarak alınan puan aralıklarına göre "orta düzey" aralığında yer almaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin "orta" düzeyde olduğu söylenebilir. Bu oran yüksek bir değer olarak değerlendirilmektedir. Bu ortalamalara bakıldığında katılımcıların genel olarak örgütsel sinizm düzeylerinin "orta düzeyde" olduğu sonucuna ulaşılabilir. Kalağan ve Güzeller (2010), Tayfun ve Çatır (2014) ve Arslan'ın (2012) çalışmalarında da örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonucu, söz konusu araştırmaların bulguları ile paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin "çalıştığı kurumdan uzaklaşma" ve "performansı düşüren etkenler" alt boyutlarında ise "orta düzeyde" olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu yüksek düzeyde olduğu ve dikkat çekicidir. Kalağan ve Güzeller (2010), Kalağan (2009), Özgan (2011), Kalay ve Oğrak'ın (2012), Okçu, Şahin ve Şahin'in (2015) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin genellikle performansı düşüren etkenlere ve "çalıştığı kurumdan uzaklaşma" düşük düzeyde katıldıkları tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırma bulgusuyla tam olarak örtüşmemektedir. Benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin "okula karşı olumsuz tutum" alt boyutunda "düşük düzeyde" olduğu belirlenmiştir. Kalağan ve Güzeller ' in (2010) Kalağan'ın (2009), Özgan'ın (2011), Kalay ve Oğrak'ın (2012) Okçu, Şahin ve Şahin'in (2015) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin "okula karşı olumsuz tutum" alt boyutuna düşük düzeyde katıldıkları bulgusu araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Yine öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin "çalışanların kararlara katılım" alt boyutunda ise "düşük düzeyde" olduğu belirlenmiştir. Bu sonucu Kalağan (2009), Özgan (2011), Kaygısız ve Doğan (2012) Kalay ve Oğrak (2012) tarafından yapılan araştırma sonucunu desteklememektedir. Örgütsel sinizm düzeyinin "performansı düşüren etkenler" boyutunda en yüksek, "okula karşı olumsuz tutum" alt boyutunda en düşük seviyede olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre belirlenen sinizm düzeyi eğitim kurumlarının gelişimi ve verimi bakımından bazı sorunlar yaşanabileceğini gösterebilir. Sonuçlar incelendiğinde okul yöneticilerinin genel olarak okul çalışanlara saygılı bir tutum içinde oldukları ve hoşgörüsüz tavırlardan kaçındığı söylenebilir. Ancak, öğretmenlerin, çalıştıkları okula olan bilimsel, sosyal ve kültürel katkılarının takdir görmesi ve okulun gelişimi için anlamlı çalışmalar yapılarak öğretmenlerin bu çalışmalarda aktif rol almalarının sağlanması örgütsel sinizm düzeylerini önemli ölçüde düşürebileceği söylenebilir.

Araştırma sonucunda katılımcıların katılımcıların iş doyumlarının "orta düzeyde" olduğu tespit edilmiştir. Eğinli (2009) ve Koroğlu (2012) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlara rastlanmıştır. İş doyumunu açısından öğretmenlerin en fazla içsel doyum boyutunda iş doyumunu sağladıkları görülmektedir. Araştırmanın sonuçları bu açıdan değerlendirildiğinde öğretmenlerin işlerini yaparken kendi kararlarını verme, kendi yeteneklerini kullanabilme, tek başına çalışma imkanı ve kendi yöntemlerini kullanabilme imkanı açısından olumlu yaklaşım ve tutum içerisinde oldukları sonucuna varılmaktadır. Dışsal doyum boyutunda ise mesleklerinin buldukları işte ilerleme imkanı ve çalışma koşulları ve aldıkları ücret bakımından iyileştirilmesi gereken etkenler olduğu kanısına varılmaktadır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç dikkat çekicidir. Örgütsel sinizm, iş doyumunun önemli belirleyicilerinden olan örgütsel bağlılık ve örgütsel adaletin eksikliğinden kaynaklı olabilir. Bununla bağlantılı olarak işin karmaşıklığı, örgüt iklimi, örgütsel güven vb. gibi iş doyumunu etkileyen birçok değişkenin etkili olabileceği bilinmektedir. Arabacı (2010) ve Dan Chiaburu ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan araştırmalarda benzer sonuçlara rastlanmıştır. Arslan'ın (2016) yaptığı araştırmada, çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm düzeyleri artan bireylerin genellikle iş doyumunu düzeylerinin azalması beklenir.

Örgütsel sinizmin ve iş doyumunun alt boyutları arasında korelasyon analizi incelendiğinde ise, örgütsel sinizmin alt boyutları olan çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performans düşüren etkenler ve okula karşı olumsuz tutum ile içsel iş doyumunu arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir



ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların kararlara katılımı ile öğretmenlerin içsel doyum arasında pozitif yönde ve orta seviyede ilişki olduğu söylenebilir. Benzer şekilde çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler ve okula karşı olumsuz tutum ile dışsal iş doyum arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte çalışanların kararlara katılımı ile öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeyleri arasında ise pozitif yönde ve orta seviyede ilişki olduğu söylenebilir.

Araştırmada yapılan çoklu regresyon analizi içsel iş doyum alt boyutunun öğretmenlerin örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu yordayıcı değişkenler, öğretmenlerin içsel iş doyumunda toplam varyansın %46'sını açıklamaktadır. Benzer şekilde ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin dışsal iş doyumunu ile örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarını anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Bu yordayıcı değişkenler, öğretmenlerin dışsal iş doyumunda toplam varyansın %54'ünü açıklamaktadır. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları arttıkça içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin azalabileceğini söylemek mümkündür. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları azaldıkça içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin artabileceği söylenebilir. Böylelikle de öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin iş doyumlarını etkilediği belirlenmiştir. Diğer bir deyişle örgütsel sinizmde görülen artış işgörenlerin iş doyumunu düşürücü etkiye sahiptir. Buna göre yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları arttıkça içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin azalabileceği tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları azaldıkça içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin artabileceği söylenebilir.

Sonuç olarak sinizmin, daha önce yaşanılıp tecrübe edilen ve sonrasında meydana gelen "öğrenilmiş düşünce" olarak ifade edilmektedir (Johnson ve O'leary-Kelly 2003). Sinizm hakkında yapılan çalışmalar sonucunda, sinik bireylerin örgütlerine güven duymadıklarını ve örgütlerinin kendilerini sömürdüklerine inandıkları belirlenmiştir. Öte yandan örgütte sinik tutumların oluşmasına ön ayak olan güven eksikliğinin ise örgüt içindeki bilgi eksikliğinden ileri geldiği düşünülmektedir (Eaton 2000). Araştırmanın bulgularına göre ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin orta düzeyde örgütsel sinizm ve iş doyumuna ilişkin algılara sahip olduğu bunun da çalıştıkları kurum olan ilkökul ve ortaokulun verimliliğini ve etkililiğini azaltabileceği söylenebilir. Dolayısıyla yöneticilerin, okulda örgütsel sinizmi kontrol altına alarak ortadan kaldırılması için üzerinde önemle durması gereken bir nokta olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

- ✓ Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırmak amacıyla çalışma koşulları, kariyerlerinde ilerleme imkanları ve aldıkları ücretler vb. gibi koşullarda iyileştirmeler yapılabilir.
- ✓ Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin azaltılması ve iş doyum düzeylerini arttırmak için düzenli aralıklar ve geri bildirim süreçlerinin de yer aldığı bilinçlendirmeye yönelik hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
- ✓ Okul yöneticilerinin okulun gelişimi için anlamlı çalışmalar yaparak, bu çalışmaların uygulama aşamasında olduğu kadar karar aşamalarına da öğretmenleri daha fazla dahil etmeleri sağlanabilir.
- ✓ Eğitimin iyileştirilmesi için okul ortamında yöneticiler ve çalışanlar arasında güveni ve işbirliğini artırıcı etkinlik ve aktiviteler yapılabilir.
- ✓ Örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçlarına yönelik, iş doyumunu artırıcı çözümler sunan nitel veri toplama araçları kullanılarak ve farklı eğitim kademelerinde uygulanarak gerçekleştirilebilir.

## KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126(3), 269.

Ağan F. (2002). özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Abraham R. (2004). Organizational cynicism: definitions, Basis and consequences. *Mellen Studies \_n Business*.p. 20.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Ardıç K. ve Türker, B. (2001). Job Satisfaction in public and private university academic of Turkey: A comparative study. IX. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, Turkey.
- Arı, R. (1999). Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Arslan Birlik, M. (1999). Öğretmenlerin mesleki doyumu ve eğitim anlayışları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Arslan, A. (2016). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Bakan, İ ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler için Bir Alan Araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(7): 1-30.
- Balcı, A. (1985). Eğitim yöneticisinin iş doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Barutçugil, İ. (2004) Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Bektaş H. (2003). Comparance of psychological symptoms of the teachers whose working satisfaction levels are different, Masters Thesis. Unpublished. Atatürk University Institute of Social Sciences, Erzurum, Turkey.
- Boyalı H. (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Çelik, V. (1987). Teknik öğretmenlerin iş doyumсуuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dean, J.W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. ss.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık
- Demir E (2001). Probable factors which influence primary school teachers work satisfaction and the measurement of these factors. Unpublished master's thesis,. Gazi University Institute of Social Sciences, Ankara, Turkey.
- Demir, Ç. (1998). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Erarslan, S. (2017). Örgütsel sinizm ve iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisi: Banka çalışanları üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde davranış. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No:135.

- Friedman, I. A. (2003). Self-Efficacy And Burnout in Teaching: The Importance of Interpersonal-Relations Efficacy. *Social Psychology of Education*, 6(3), 191-215.
- Greenberg, J. ve Baron, R. A. (2003). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of organization*. New Jersey, USA: Prentice Hall, Eighth Edition.
- Güzeller, C. O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Antalya, 87-94.
- Izgar, H. (2008), Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 25, 317-334.
- Johnson, J. L., ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627- 647.
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kalağan, G. & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki, .Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalay, F. ve Oğrak, A. (2012). Örgütsel Sessizlik, Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İzmir.
- Kasalak, G. Ve Güneri, B., (2017). Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sinizm Ve Örgüt Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *The Journal of International Education Science*, 4 (11), 416-434.
- Keser, A. (2005). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa Turkey. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7( 2), ISSN 1303-2860.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354.
- Locke, E.A. (1976) *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.
- Lund, D. (2003), "Organizational Culture and Job Satisfaction", *Journal Of Business & Industrial Marketing*, 2003, Vol.18, Iss.3 pp.219-236.
- Minibaş, J. (1990). Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminin düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki ve agresyon yönü ile ilişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mirvis, P. ve Kanter, D. (1991). "Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce", *Human Resource Management*, Vol. 30 No.1, s. 45-68.
- Naus, F., Van Iterson, A., & Roe, R. A. (2007). Value Incongruence, Job Autonomy, and Organization-Based Self-Esteem: A Self-Based Perspective on Organizational Cynicism. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 16(2), 195- 219.
- Okçu, V. and Çetin, H. (2017). Investigating the relationship among the level of mobbing experience, job satisfaction and burnout levels of primary and secondary school teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(1): 148-161.

Okçu, V., Şahin, H. M. Ve Şahin E. (2015). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *International Journal Of Science Culture and Sport*, 3(4), 298-313.

Özdayı, N. (1990). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırılmalı analizi. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özgan, H., Külekçi, E., ve Özkan, M. (2012). Analyzing Of The Relationships Between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.

Özgener, Ş., Ögüt, A., Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu, H. Karadal (ed), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, Ankara: İlke yayınevi.

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

Paknadeli, A. C. (1988). Örgütsel iklim ve iş doyumunu. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, 11,48-59

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

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1):55-64.

Sünter, T. A., Canbaz, S., Dabak, Ş. Öz, H. Peşken, Y. (2006) .Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1):9-14.

Tokgöz, N., ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel işletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.

Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş., & Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, 686-690.

Tsay, C. J., Shu, L. L., & Bazerman, M. H. (2011). Naivete and Cynicism in Negotiations and Other Competitive Contexts. *The Academy of Management Annals*, 5(1), 495- 518.

Tayfun, A. ve Çatır, O. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3): 114-134.

Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.

Yıldız, S. and Şaylıkay, M. (2014). The Effect of Organisational Cynicism on Alienation. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 109, 622-627.

Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *International Journal Of Social Science*, 6(6), Pp. 1253-1284.