



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER, KİŞİSEL DEĞERLER,
SOSYAL MESAFE VE YAŞAM DOYUMUNA
GÖRE YORDANMASI**

HİLAL ÇELİK

Denizli-2020

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER, KİŞİSEL DEĞERLER,
SOSYAL MESAFE VE YAŞAM DOYUMUNA
GÖRE YORDANMASI**

Hilal ÇELİK

Danışman

Prof. Dr. Necla ACUN-KAPIKIRAN

Denizli-2020

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Bu çalışma, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Zeynep DENİZ YÖNDEM

Üye: Doç. Dr. Ahu ARICIOĞLU

Üye: Prof. Dr. Necla ACUN KAPIKIRAN (Danışman)

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
...../...../..... tarih ve/..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.


Hilal ÇELİK

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans sürecimde bana katkılarını sunan, değerli bilgi birikimini paylaşmaktan esirgemeyen tez danışmanım ve sayın hocam Prof. Dr. Necla ACUN KAPIKIRAN'a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Tez jürimde yer alan, önerileriyle tezimin gelişmesine katkı sağlayan değerli hocalarım Doç. Dr. Ahu ARICIOĞLU'a ve Prof. Dr. Zeynep DENİZ YÖNDEM'e teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Tüm hayatım boyunca ve akademik eğitimimin ilk gününden bu yana beni her daim destekleyen yardımlarını esirgemeyen sevgili anneme ve sevgili babama, canım kardeşime minnetlerimi ve sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. İyi ki varsınız.

ÖZET

Öğretmenlerde Örgütsel Sinizmin Demografik Değişkenler, Kişisel Değerler, Sosyal Mesafe ve Yaşam Doyumuna Göre Yordanması

ÇELİK, Hilal

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD,

Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Necla ACUN-KAPIKIRAN

Haziran 2020, 104 sayfa

Bu araştırmada örgütsel sinizmin kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenlerince yordanması amaçlanmıştır. Araştırmanın katılımcılarını 2018-2019 eğitim öğretim yılında Denizli ili merkezindeki 17 farklı okulda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcıların 176'sı (51,5) kadın, 166'sı (48,5) erkek olmak üzere toplam 342 kişidir. Veriler Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği, Portre Değerler Ölçeği, Sosyal Mesafe Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde çok değişkenli varyans analizi (MANOVA), korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm cinsiyete, okul türüne ve yaş grubuna göre farklılaşmamıştır. Örgütsel sinizm ile sosyal mesafe arasında olumlu ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizmin ve alt boyutlarının demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenlerince anlamlı olarak yordandığı bulunmuştur. ÖSÖ'nün Uzaklaşma alt boyutu da, demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenlerince anlamlı olarak yordanmıştır. ÖSÖ'nün performans düşüklüğü alt boyutu sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenleriyle anlamlı olarak yordanmıştır. ÖSÖ'nün olumsuz tutum alt boyutu kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu tarafından anlamlı olarak yordanmıştır. ÖSÖ'nün katılımın olmaması alt boyutu yalnızca kişisel değerler ve sosyal mesafe değişkenlerince anlamlı olarak yordanmıştır. Sonuç olarak örgütsel sinizmin demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenlerince yordanmasında bu değişkenler varyansın %24'ünü açıklamaktadırlar.

Anahtar kelimeler: Örgütsel sinizm, kişisel değerler, sosyal mesafe, yaşam doyumu ve lise öğretmenleri

ABSTRACT

Prediction of Organizational Cynicism According to Demographic Variables, Personal Values, Social Distance and Life Satisfaction in Teachers

ÇELİK, Hilal

Master's Thesis, Department of Educational Sciences,

Guidance and Psychological Counseling

Supervisor: Necla ACUN-KAPIKIRAN

June 2020, 104 pages

The purpose of this study is to investigate the predicting of personal values, social distance and life satisfaction on cynicism in organizations. Participations were composed of teachers working in 17 different schools serving in central districts of Denizli province in 2018-2019 academic year. Participations are 342 teachers in total. 176 (51,5) of the participants are women and 166 (48,5) are men. Organizational Cynicism Scale for Teachers, Portrait Values Questionnaire, Social Distance Scale, The Satisfaction with Life Scale and Personal Information Form prepared by the researcher were used in collecting the data. Multivariate variance analysis (MANOVA), correlation and regression analysis were used to analyze the data. As a result of the research, organizational cynicism do not differ according to gender, school type and age group. A positive correlation was found between organizational cynicism and social distance. The results of regression analysis showed that the sub-scales of organizational cynicism scale (OCS) and total score of OCS were predicted by demographs, personal values, social distance and, life satisfaciton. Results show that it was found that demographic variables, personal values, social distance and life satisfaction were significantly predicted on the subscale of OCS's divergence. And, the sub-dimension of the OCS's poor performance was significantly predicted by the both social distance and life satisfaction variables. The sub-dimension of the OCS's negative attitude was significantly predicted by personal values, social distance and life satisfaction. The sub-dimension the lack of participationin of OCS was significantly predicted only by personal values and social distance variables. As a result, organizational cynicism was explained by 24 % of the variance in predicting demographic variables, personal values, social distance and life satisfaction variables.

Keywords: Organizational cynicism, personal values, social distance, life satisfaction and high school teachers.

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU.....	iii
ETİK BEYANNAMESİ.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	4
1.1.1. Problem Cümlesi.....	4
1.1.2. Alt Problemler.....	4
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.5. Sayıtlar.....	6
1.6. Tanımlar.....	6
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	8
2.1.1. Örgütsel Sinizm.....	8
2.1.1.1. Sinizm kavramı.....	8
2.1.1.2. Örgütsel sinizm kavramı.....	9
2.1.1.3. Örgütsel sinizmin boyutları.....	10
2.1.1.4. Örgütsel sinizmin türleri.....	11
2.1.1.4.1. Kişilik sinizmi.....	11
2.1.1.4.2. Toplumsal/kurumsal sinizm.....	11
2.1.1.4.3. İşgören/çalışan sinizmi.....	11
2.1.1.4.4. Örgütsel değişim sinizmi.....	12
2.1.1.4.5. Mesleki sinizm.....	12
2.1.1.5. Örgütsel sinizmin kuramsal temelleri.....	13
2.1.1.5.1. Tutum kuramı.....	13

2.1.1.5.2. <i>Beklenti-değer kuramı</i>	13
2.1.1.5.3. <i>Atıf kuramı</i>	14
2.1.1.5.4. <i>Sosyal takas kuramı</i>	14
2.1.2. Değerler.....	15
2.1.2.1. Değerlerin özellikleri ve işlevleri.	16
2.1.2.2. Farklı disiplinlerde değerler.....	17
2.1.2.2.1. <i>Toplumbilim bakış açısı</i>	17
2.1.2.2.2. <i>Psikoloji bakış açısı</i>	18
2.1.2.3. Değerlerin sınıflandırılması.....	19
2.1.2.3.1. <i>Milton Rokeach'ın değerler yaklaşımı</i>	19
2.1.2.3.2. <i>Hofstede'in değer sınıflaması</i>	20
2.1.2.3.3. <i>Schwartz'ın değerler yaklaşımı</i>	20
2.1.3. Sosyal Mesafe.....	22
2.1.3.1. Sosyal mesafe kavramı.	22
2.1.3.2. Sosyal kimlik kuramı.	22
2.1.3.3. Gruplararası temas kuramı.....	24
2.1.3.4 Gruplar arası ilişkiler ve sosyal baskınlık kuramı.	26
2.1.4. Yaşam Doyumu.....	27
2.1.4.1. Yaşam Doyumu Kavramı	27
2.1.4.2. Yaşam doyumu kuramları.....	29
2.1.4.1.1. <i>Ereksel (telik) kuram</i>	29
2.1.4.1.2. <i>Aktivite (etkinlik) kuramı</i>	29
2.1.4.1.3. <i>Aşağıdan yukarıya–yukarıdan aşağıya kuramı</i>	30
2.1.4.1.4. <i>Bağ kuramları</i>	31
2.1.4.1.5. <i>Yargılama kuramı</i>	31
2.2. İlgili Araştırmalar	32
2.2.1. Örgütsel Sinizm ve Değerler Araştırmaları	32
2.2.2. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Mesafe Araştırmaları	33
2.2.3. Örgütsel Sinizm ve Yaşam Doyumu Araştırmaları	35
2.2.4. Değerler ve Sosyal Mesafe Araştırmaları	37

2.2.5. Değerler ve Yaşam Doyumu Araştırmaları.....	39
2.2.6.Sosyal Mesafe ve Yaşam Doyumu Araştırmaları.....	40
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	41
3.1. Araştırma Deseni	41
3.2. Katılımcılar	41
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	43
3.3.1. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği	43
3.3.2.Portre Değerler Ölçeği	43
3.3.3. Sosyal Mesafe Ölçeği.....	44
3.3.4. Yaşam Doyumu Ölçeği	45
3.3.5. Kişisel Bilgi Formu	46
3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Süreci	46
3.5. Verilerin Analizi	46
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR	48
4.1. Varyans Analizi Bulguları	48
4.1.1. Örgütsel Sinizm	48
4.2. Korelasyon Analizi Bulguları	51
4.3. Regresyon Analizi Bulguları	54
4.3.1. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplam Puanına İlişkin Bulgular	54
4.3.2. Uzaklaşma Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.....	55
4.3.3. Performans Düşüklüğü Alt Boyutuna İlişkin Bulgular	56
4.3.4. Olumsuz Tutum Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.....	58
4.3.5. Katılımın Olmaması Alt Boyutuna İlişkin Bulgular	59
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA	61
5.1. Örgütsel Sinizm Üzerinde Demografik Değişkenlerin Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması ...	61
5.2. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlara İlişkin Bulguların Tartışılması...	62
5.3. Regresyon Analizlerine İlişkin Bulguların Tartışılması	63
5.4. Araştırmanın Güçlü Yönleri	65
5.5. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	66
5.6. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler	67
KAYNAKÇA.....	69
EKLER.....	81

Ek 1. Araştırma İzin Belgesi	81
Ek 2. Kişisel Bilgi Formu	83
Ek 3. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği (Örnek Maddeler)	84
Ek 4. Portre Değerler Ölçeği (Örnek Maddeler).....	85
Ek 5. Sosyal Mesefa Ölçeği (Örnek Maddeler)	86
Ek 6. Yaşam Doyumu Ölçeği (Örnek Maddeler)	87
Ek7. Ölçek İzinleri	88
ÖZGEÇMİŞ	90

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. <i>Temel Disiplinlerde Değerlerin Kavramsallaştırılması</i>	16
Tablo 3.1. <i>Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri</i>	43
Tablo 4.1. <i>Demografik Değişkenlerle İlgili Tanımlayıcı Bulgular</i>	49
Tablo 4.2. <i>Çalışmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları</i>	54
Tablo 4.3. <i>Sinizm Ölçeğinin Toplam Puanına İlişkin Sonuçlar</i>	55
Tablo 4.4. <i>Uzaklaşma Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar</i>	56
Tablo 4.5. <i>Performans Düşüklüğü Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar</i>	58
Tablo 4.6. <i>Olumsuz Tutum Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar</i>	59
Tablo 4.7. <i>Katılımın Olmaması Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar</i>	60

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

İş yaşamında çalışanların verimliliği hem birey hem toplum açısından önemlidir. Okullarda öğretmenlerin verimli olmaları öğrencilerin başarılarına yansımaktabilmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin verimli olmaları önemlidir. Öğretmenlerin verimliliğini etkileyen değişkenlerden biri örgütsel sinizmdir. Öğretmenler ve yöneticiler arasındaki ilişkiler adil ve açık iletişime dayanmadığında, hem verimlilik hem de insanlar arasında ilişkiler zarar görür, bireyler arası güven azalır ve ayrıca zamanla çalışanların sinik eğilimlerinin artmasına neden olabilir.

Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı işyerine karşı inançlarının, duygularının ve davranışlarının giderek olumsuzlaşması olarak tanımlanmaktadır. Ek olarak, örgütsel sinizm örgütün *bütünlükten* ve *dürüstlükten* yoksun olma düşüncesi ve bireyin iş yerine ilişkin olumsuz tutuma sahip olması ile ilişkilidir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Hatta sinik bireyler kurumundaki ödüllerden yeterince yararlanamadıklarını, istismara uğradıklarını ve kurumun çalışanlarını göz ardı ettiğini düşünmektedirler (Guastello, Rieke, Guastello ve Billings, 1992). Bu düşünce ve inançlar çalışanların örgütlerine, yöneticilerine ya da iş ortamındaki kişilere karşı olumsuz duygular oluşturmalarına ve zamanla çalışanların sinik tutum geliştirmelerine yol açabilmektedir (Andersson, 1996). Eğitim ve sağlık gibi çalışma alanları insan-insana ilişkilerin en yoğun olduğu ve insanla doğrudan çalışılan alanlar oldukları için olumsuz tutumlar doğrudan hizmet verilen kişilere yansıtılabilmektedir.

Eğitim sürecinde öğretmenler insanlığın oluşturduğu kültür ve uygarlığı gelecek nesillerle paylaşmakta ve aktarabilmektedir. Öğretmenler kendi varoluşlarıyla kendi kişisel değerlerini öğrencileri ile doğrudan ya da dolaylı olarak paylaşmaktadırlar.

Değerler bireylerin çok çeşitli tutumlarını, tercihlerini ve açık davranışlarını öngörebilmektedir. Çünkü bireyler kendileri için önemli olan değerlerini tutum ve davranışlarıyla ifade etmektedir. Ek olarak, değerler bireyi amaçları için harekete geçirmesinden dolayı, aynı zamanda insan davranışlarını anlamaya yardımcı olabilmektedir. Kişisel değer(ler), kişinin kendisini ve diğer şeyler hakkındaki düşüncelerini ve kişinin değerlerinin önemini yansıtmaktadır. (Sagiv, Roccas, Cieciuch ve Schwartz, 2017).

Değerler, bireylerin tutum ve davranışları kadar örgütlerin ve toplumların işleyişine ilişkin bilgi sağlayabilir (Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris ve Owens, 2001). Değerler, *nesnel* ve *durumları* aşmaktadır. Bu özelliği ile değerler *nesnel* ve *evrensel* bir özelliğe sahiptirler. Aynı zamanda, değerler belli bir standart oluştururken, daha *merkezi* ve *kalıcı* bir özellik taşımaktadırlar. (Rokeach'dan aktaran McDonald, 1993). İş yerlerinde bireylerin sinik tutumları ve kişisel değerleri bireyler arası ilişkileri etkileyen eğilimler/durumsal özelliklerdir.

İş yerinde çalışanlar arasındaki ilişkiler *sürekli değişkenlik* göstermektedir. Çalışanlar arasındaki ilişkiler görece kalıcı/değişen *sosyal gruplar* oluşturmaktadır. Sosyal gruplar arasındaki ilişkiler de örgütlerin işleyişini etkilemektedir. Sosyal gruplar kendi çıkarları için hareket etme eğilimindedirler. Özellikle, kaynakların sınırlı olduğu ve aşırı rekabetin olduğu durumlarda gruplar arası çatışmalar ortaya çıkmaktadır (Şerif ve Şerif, 1996). Ek olarak, gruplar arasındaki ilişkiler açık ve adil olmadığında, çalışanlarda sinik davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Gruplar arası ilişkiler yeterince açık iletişime dayalı değilse, grupların birbirini tanıma olanakları azalmaktadır. Bu durum, zamanla gruplar ya da kişiler arasında önyargılar ve ayrımcı davranışlar oluşturabilmektedir. Bu tür olumsuz ilişkiler çalışanlar arasındaki ayrımcılığı derekepektirmektedir (Corrigan, Edwards, Green, Diwan ve Penn, 2001). Ayrımcılık bireyler arasındaki iletişimi kopardığı için önyargılı davranışlara yol açabilmektedir. Önyargılı tutumlar bireyler ya da gruplar arasında *sosyal mesafe* oluşturmaktadır. Ayrımcılık daha görünür olurken, sosyal mesafe dolaylı olarak gözlenebilmektedir. Aslında, sosyal mesafe ayrımcılığın ve şiddetin *temeli* olduğu düşünülmektedir (Çuhadar Gürkaynak, 2012). Gruplar arasında sosyal mesafe arttıkça, farklı grup üyeleri birbirini tanımamakta ve dış gruplara karşı ayrımcılık artmaktadır. Bu durum, gruplar arası ilişkilerde daha fazla çatışma olmasına yol açmaktadır (Kağıtçıbaşı ve Cemalciler, 2014).

Yetişkin yaşamının en önemli gelişimsel görevlerinden birisi bireyin yaşamını üretken/verimli algılamasıdır. Bireylerin iş doyumları, yaşam doyumlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Karababa ve Acun-Kapıkıran, 2014). En genel tanımlamayla yaşam doyumunu, bireyin yaşamını belirli ölçülere göre değerlendirmesidir (Pavot ve Diener 1993). Yaşam doyumunu böyle tanımlansa da zaman zaman mutluluk, öznel iyilik hali ve olumlu duygu durumu yerine de kullanılmaktadır. Ancak bu kavramlar birbirinden farklıdır. Yaşam

doyumunu daha çok, bireylerin yaşamlarına yönelik belirlediği *ölçütlere uygun şekilde* yaşamlarını olumlu değerlendirmeleridir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Bu değerlendirme olumsuz olduğunda, bireyin yaşam doyumunu düşürdüğü kabul edilmektedir. Düşük yaşam doyumunu çalışanlarda uyum sorunları ortaya çıkarmakta ve bireylerin üretkenliklerini etkilemektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Araştırmalar öğretmenlerde sinizm ile yaşam doyumunu (Aslan ve Yılmaz, 2013) ve iş doyumunu (Kudo, Sakuda ve Tsuru, 2016) arasında olumsuz ilişkileri olduğunu ortaya koymaktadır.

Sinizm ile yaşam doyumunu arasında olumsuz ilişki bulunmaktadır. Kişisel değerler ve sosyal mesafe ilişkisi de örgütsel sinizmi etkileyebilir. Çünkü değerler bireyi görüşleri, tutumları ve davranışları yoluyla, kendini ifade etmeyi kontrol eden *özel normların* temelini oluşturmaktadır (Naus, Itersen ve Roe, 2007). Öğretmenin değer yönelimi ise okullarda hem okul iklimi hem de öğrencileriyle değer paylaşımı ile ilişkilidir. Değerleri içermeyen davranışlar, değerlere sahip olan bireylerde daha düşük yaşam doyumunu yaratabilir (Meglino ve Ravlin, 1998). Bazen değer yönelimli olma ve değer yönelimli olmama bireyler arasındaki değer farklılıklarından dolayı kişilerarası ilişkilerde çatışma oluşturabilmektedir (Koruklu, 2019). Bazı durumlarda öğretmenler tutarlı davranmak için sinik tutumlarını sürdürebilirler (Mirvis ve Kanter, 1989). Bazı durumlarda da, sinik tutum okuldaki olumsuzlukları engellemeyi/eleştirel olmayı sağlayabilir. Bu durumda sinik tutum işyerinin daha şeffaf olmasını sağlayabilir (Stavrova ve Ehlebracht, 2018). Ek olarak, sinik tutum olumsuz bir eğilimden öte bazı durumlarda işyerlerindeki aksaklıklara görünürlük kazandırabilir. Yani, örgütsel sinizm örgüt ikliminde aksaklıklara karşı yapıcı eleştiri olarak da görülebilmektedir (Roccas, Sagiv, Schwartz ve Knafo, 2002). Aynı zamanda, sinizm ile protestan iş etiği arasındaki olumlu ilişki (Guastello ve diğ., 1992) sinizmin olumlu yönlerine de işaret etmektedir. Yine, işyerinin politik iklimi (kişilerarası ilişkiler dışında) ile yaratıcılık arasındaki olumsuz ilişkide sinik tutumlar aracılık rolü göstermiştir (Zhang, Sun, Zheng ve Liu, 2019). İşyeri politik iklimi bireylerin yaratıcılığını olumsuz etkilemekte ve sinik tutumların gelişmesine yol açmaktadır.

Okullarda açık ve dürüst bir iletişimin bulunması, okul iklimiyle ilişkilidir. Çalışanların sinik tutumu bir kişilik özelliği olduğu kadar ortamsal koşullarla da (okul iklimi vb.) ilişkilidir. Kişinin değerleri ise daha *temel bir özellik* olarak kabul edilmektedir. Bireyin kişisel değerleri, ilişkileri ve yaşam doyumunu sinik tutumu etkileyebilmektedir. Sinik tutum

ile kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu ilişkisinin belirlenmeye çalışılması, olumlu örgüt ikliminin oluşturulması açısından önemlidir. Bu nedenle, bu araştırmada öğretmenlerin sinik tutumlarını etkilediği varsayılan kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu ilişkileri araştırılmaktadır.

1.1. Problem Durumu

İş yaşamında bireylerin işlerine ve iş ortamına ilişkin olumsuz tutumları bireylerin mutluluğunu ve verimliliğini etkileyebilmektedir. Örgütsel sinizm kavramı, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu düşüncesi ve bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu olarak ele alınmaktadır. Okullarda sinik tutuma sahip öğretmenlerin verimliliği düşebilmekte ve yaşam doyumları etkileyebilmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin okula ve çalışma ortamına ilişkin olumsuz tutumları, kişisel değerleri, yönetime ilişkin algıladıkları sosyal mesafe ve yaşam doyumları arasında ilişkilerin belirlenmesi bu araştırmanın problem durumunu oluşturmaktadır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin sinik tutumlarını etkilemede kişisel değerlerinin, sosyal mesafelerinin ve yaşam doyumlarının rolü belirlenecektir. Bu çalışmada aşağıdaki alt problemlere yanıt aranacaktır.

1.1.2. Alt Problemler

1. Örgütsel sinizm ve alt boyut puanlarına cinsiyet, yaş ve okul türünün etkisi anlamlı mıdır?
2. Örgütsel sinizm, kişisel değerler, sosyal mesafe veya yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Örgütsel sinizmi ve alt boyutlarını kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, *öğretmenlerin örgütsel sinizminin kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenlerince yordanmasını* belirlemektir. Sinik tutumların temelinde bireylerin, iş yerinde hak ettiğini düşündüğü ödüllere yeterince ulaşamaması yatmaktadır.

Geleneksel değerlerin sinizm ve çoğulculuk algısını etkilediği kaydedilmiştir (Adriaenssen, Karstedt, Paoli ve Visschers, 2019). Değerlerin bireylerin sinik tutumlarını ve çoğulculuk algısını etkilemesi, bireyler arasındaki ilişkilere yansımaları beklenir. Çünkü toplumda farklı gruplar (çoğulculuk) tehdit olarak algılanmadığında hem sosyal baskınlık hem de gruplar arasındaki sosyal mesafe azalmaktadır (Balaban, 2013). Gruplar arası ilişkilerde sosyal baskınlığın azalması ve farklı grupları desteklemek gruplar arası ilişkilerde yakınlaşmaya yol açmaktadır. Aynı zamanda gruplararası ya da kişiler arasındaki sosyal mesafenin azalması grupların veya bireylerin birbirini tanımalarını arttırmakta ve ayrımcılığı azaltmaktadır. Ayrımcılık, bireylerin yaşam doyumlarını düşürmektedir (Vang, Hou ve Elder, 2019). Bu çalışmada örgütsel sinizm üzerinde kişisel değerlerin, sosyal mesafenin ve yaşam doyumunun etkisi belirlenmeye çalışılacaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

İşyerlerinde açık iletişim eksikliğinde, çalışanlarda sinik davranışlar görülebilmektedir (James, 2005). İş yerinde sinik eğilimlerin bulunması örgüt iklimini olumsuz etkilemektedir. Günümüzde örgütsel sinizmin, örgütlerin karşılaştığı önemli sorunlardan biri haline geldiği ileri sürülmektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Sinik eğilimlerin artması okullarda verimliliği etkileyen önemli değişkenlerden biridir.

Eğitim kurumları dinamik bir yapıya sahiptirler. Okullarda öğretmenlerin tutumları, kültürleri, inanç sistemleri, değerleri ve kişilik özellikleri eğitim sürecini etkileyen unsurlardır. Bu bağlamda, öğretmenlerin çalıştığı okullarda inançları ve davranışsal eğilimleri olumsuz olduğunda, bu durum okul iklimini olumsuz etkilemektedir. Okul iklimini etkileyen sinik tutumlar bireyin hem kişilik özellikleri hem de çalışma koşullarından kaynaklanabilmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010). Okullarda çalışan öğretmenlerin değerlerinden ve inançlarından oluşan okulun kültürel yapısı, öğretmenlerin performans ve verimliliklerini etkilemektedir (Şahin-Fırat, 2010). Ayrıca, işyerindeki bireylerin sinik tutum yaşam doyumlarını düşürmektedir (Dağyar ve Kasalak, 2018).

Alan yazın taraması sonucunda örgütsel sinizm (Abraham, 2000; Akpolat, 2014; James, 2005; Yalçinkaya, 2014), değerler (Aşkan, 2010; Demirutku, 2007; Parks ve Guay, 2009; Sezgin, 2006), sosyal mesafe (Balaban, 2013; Bozoğlan, 2019; Pettigrew ve Tropp, 2006) ve yaşam doyumunu (Çeçen, 2013; Dursun, 2016; Pavot ve Diener, 2008) kavramlarının

yurtdışında ve yurtiçinde çok sayıda araştırmada ele alındığı görülmektedir. Ayrıca örgütsel sinizm ve mesleki değerler, (Kadı ve Beytekin 2015), örgütsel sinizm ve çalışanların sessizliği (Peter ve Chima 2018), örgütsel sinizm ve yaşam doyumu (Dağyar ve Kasalak, 2018), kişisel değerler ve sosyal mesafe (Sagiv ve Schwartz, 1995), kişisel değerler ve yaşam doyumu (Sagiv ve Schwartz, 2000; Özgüngör, 2009), sosyal mesafe ve yaşam doyumu (Verkuyten, 2008) gibi değişkenler arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar da bulunmaktadır.

Örgütsel sinizmin, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenleri açısından yordanmasını belirlemeye yönelik yapılan bu araştırmanın, öğretmenlerdeki sinik davranışların kişisel boyutta ortaya çıkışını belirleyen bağımsız değişkenlerin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma 2018-2019 Eğitim ve Öğretim yılında Denizli il merkezinde lise düzeyindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlıdır.
- Araştırma, araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.
- Araştırma, veri toplamak için kullanılan Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği, Portre Değerler Ölçeği, Sosyal Mesafe Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

- Araştırmaya katılan bireylerin araştırmada kullanılan ölçek maddelerini içtenlikle ve doğru yanıtladıkları,
- Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının ölçülmek istenen özellikleri geçerli ve güvenilir olarak ölçtüğü varsayılmaktadır.

1.6. Tanımlar

Araştırmanın temel kavramları sinizm, örgütsel sinizm, değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumudur.

Sinizm (cynicism), insan doğasının iyi ya da kötü olarak değerlendirilmesini yansıtan bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Sinik inançlar, diğer kişilerin niyetlerini ve güdülerini olumsuz değerlendirmeyi ve çoğu kişiyi güvenilmez ve şüpheli olarak görme eğilimini içermektedir (Stavrova ve Ehlebracht, 2018).

Örgütsel sinizm (organizational cynicism), bireyin çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumudur. Bu olumsuz tutumla, birey kurumunun dürüstlükten yoksun olduğuna inanmaktadır. Sinik birey, kurumuna yönelik olumsuz inançlar ve duygular yanında, kurumunu aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Dean ve diğ., 1998).

Değerler (values), bireyin yapısındaki temel bileşenler olup, davranışların yanı sıra tutumların da belirleyicileridir. Değerler, belirli nesnelere ve durumlara yönelik tutumları aşan, insan varlığının amaçlarının ve araçlarının genelleştirilmiş standartları olarak tanımlanmaktadır (Rokeach, 1971).

Sosyal mesafe (social distance), bireylerin bir sosyal etkileşim içinde var olduğuna inandıkları karşılıklılık derecesi olarak tanımlanmaktadır (Hoffman, 2018). Sosyal mesafe, belirli bir sosyal sınıf içinde yer alan bireyin, başka sınıflarla ve o sınıflar içinde bulunan gruplar ve bireylerle olan ast üst ilişkilerini ifade etmektedir. Sosyal mesafe, bir toplum içindeki sınıfların birbirleri ile karşılıklı ilişkilerini ve belirli topluluklar aralarındaki sosyal farklılıkları ve bunlar arasındaki ilişkileri tanımlayan bir kavramdır (Bogardus, 1947).

Yaşam doyumu (life satisfaction), bireyin yaşam kalitesini bir bütün olarak bilişsel ve genel değerlendirmesini temsil eden bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Yaşam doyumu, bireyin beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların (neye sahip olduğu) karşılaştırılmasını içeren bir değerlendirme olarak ele alınmaktadır (Diener ve diğ., 1985).

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Çerçeve

Araştırmanın bu bölümünde alanyazına dayalı olarak örgütsel sinizm, değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu kavramları ile ilgili kuramsal açıklamalara ve bu kavramlara ilişkin yapılan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.1. Örgütsel Sinizm

2.1.1.1. Sinizm kavramı. Eski Yunan'da bir hayat tarzı ve düşünce okulu olarak kaynağını bulan sinizm, gün aydınlığında bir fenerle dolaşıp dürüst adam arayan Sinoplu Diogenes'e dayanmaktadır.

Eski sinikler, bireysel bilgeliği en yüksek erdem olarak kabul etmektedirler ve sık sık çoğunluğun değerlerinin yanı sıra yasaları ve gelenekleri sorgulamakta ve eleştirmektedirler. Eski sinikler amansız eleştirmenler olarak bilinmesine rağmen, günümüzde sinizm kavramı içsel karamsarlık ve güvensizlik olarak görülmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001). Eski Yunan'dan günümüze birçok filozof sinizm üzerine düşünmüştür. Örnek olarak, Sinoplu Diogenes'den beri Sokrates, Machiavelli, Spinoza, Rousseau, Nietzsche, Wittgenstein gibi filozoflar sayılabilir (Laursen, 2009).

İlk araştırmalar, sinizmi, *başkalarından hoşlanmamak ve güvensizlik* ile ayırt edilen bir tutum olarak tanımlamaktadır. Daha yeni çalışmalar sinizmi, Amerikan toplumundaki belirli kurumların günümüz hayatının getirdiği yüksek beklentileri karşılayamamasından kaynaklanan hayal kırıklığı ile eşleştirmiştir. Sinizm, *hem bir kişilik özelliği hem de bir duygu* olarak tanımlanmış olmasına rağmen, çoğu sinizm çalışması, onu *çevredeki faktörlere maruz kalmaya bağlı* olarak değişebilen bir objeye yönelik psikolojik tutum olarak tanımlamaktadır (Andersson ve Bateman, 1997).

Bazı durumlarda sinizm, insan doğası ile ilgili temel bir felsefeyi yansıtmaktadır. Yani, sinizm bencillik ve sahtekârlığın *insan doğasının merkezinde* yer aldığı inancını yansıtan kişilik özelliği (Mirvis ve Kanter, 1989, 1991) ve otoriteye/örgüte karşı olumsuz ve güvensiz iş tutumu olarak görülmektedir (Bateman, Sakano ve Fujita, 1992). Yani, sinizm bir bütün olarak *yaşama* bakış şekli olarak düşünülmektedir (Guastello ve diğ., 1992). Başka bir ifadeyle, sinizm çok fazla güvensizlik, düşmanca kuşku duyma ve başka insanların

güdülerini karalamayı kapsayan *ahlaki karar vermenin* genel ve özel boyutu olarak da düşünülmektedir (Turner ve Valentine, 2001). Sinizm, psikolojik kaçış olarak da tanımlanmaktadır (O'Brien, Haslam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan, Postmes, Eggins ve Reynolds, 2004).

Sinizm, birçok disiplin ve alt disiplinlerde çalışılan değişkenlerden birisidir. Örneğin, yönetim yazını, sinizmi *düzeltilmesi* gereken psikolojik bir kusur olarak görürken, psikolojide sinizm *bir savunma mekanizması* olarak ele alınmaktadır. Kavramın değişmesi ve yeni ölçümlerle geliştirilmesi üçüncü bir bakış açısını oluşturmaktadır. Fleming ve Spicer giderek daha baskın bir yaklaşım haline gelen sinizm kavramına dikkat çekmektedir. Onlara göre, sinik çalışanlar örgüt içinde özerk oldukları düşüncesine sahiptirler ve kurumlardaki bazı işleri gereksiz görmektedirler. Yine de çoğu zaman gereksiz gördükleri örgütsel gereklilikleri yerine getirmek istemedikleri için sinik tutum göstermektedirler (Fleming ve Spicer, 2003).

2.1.1.2. Örgütsel sinizm kavramı. Alan yazında bireysel sinizmin yerine; iş, endüstri, firma, sendika veya yönetim gibi kurumlara ya da o kurumları temsil eden yöneticilere karşı sinik tutumlar incelenmeye başlanmıştır. *İşe yönelik sinizm*, çalışmayı baskıcı, önemsiz ve çaba harcamaya değer görmemekle ilişkili bir tutum olarak görülmektedir. Bu nedenle, iş yerindeki sinik tutumlar yöneticilere karşı olabileceği gibi bir gruba veya iş yerine yönelik de olabilmektedir. Örgütlere yönelik sinizm ve çalışma değerleriyle ilişkisi üzerine yapılan bir çalışma, sinizmi *olumsuz iş tutumu* olarak tanımlamaktadır ve *işe yönelik sinizmin tutarlı bir kişilik özelliği* ile ilişkili olmadığı belirtilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997).

Örgütsel sinizm, çalışanların *örgütlerinin dürüstlükten* yoksun olduğunu düşündüklerinde (Johnson ve O'Leary-Kelly 2003), örgütlerinde adaletsizlik olduğunu ve yönetimin uygulamalarından bireyler derin hayal kırıklığı yaşadıklarında ortaya çıkan bir tutum olarak görülmektedir (O'Leary, 2003).

Bedeian (2007) ise sinizmi, çalışanın bir örgütün amaçlarının, faaliyetlerinin ve değerlerinin *eleştirel değerlendirmesinden* kaynaklanan bir tutum olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre, sinizmin bir değerlendirmeye/yargıya varma özelliği kadar önyargılarla ilişkili öznel bir yapıyı da içerebileceği belirtilmektedir. Sinik özelliklerin onay alma/almama derecesiyle ilişkili süreklilik gösteren bir tutum olduğunu ileri sürmektedir.

Örgütsel sinizmde temel inanç, *dürüstlük, adalet ve samimiyet* ilkelerinin göz ardı edilmesi, yönetimin kendi çıkarları için *söz konusu ilkelerin* feda edilmesi ve gizli güdülerle *aldatmaya dayalı eylemlere* başvurulması olarak tanımlanmıştır (Abraham, 2000). O’Leary (2003) ise, sinik tutumun tüm kuruma ya da kurumun belli işleyişlerine veya bölümlerine yönelik olabileceğini ileri sürmektedir.

Dean ve diğerleri (1998) örgütsel sinizme tutum kuramı çerçevesinde kavramsal dayanak oluşturarak örgütsel sinizmin görgül açıdan araştırılmasında büyük kolaylık sağlamaktadırlar. Böylece günümüze kadar devam eden örgütsel sinizm incelemelerindeki artışın başlangıç noktasını oluşturmuşlardır. Bu kavramsal dayanak ve özellikle boyutlandırma çalışmaları daha sonraki *ölçek geliştirme* ve *görgül sınamalara* temel oluşturmaktadır (Yalçınkaya, 2014).

Dean ve diğerleri (1998) çalışan sinizmi ve örgütsel sinizm de dâhil olmak üzere çeşitli sinizm biçimleri arasında; örgütsel bağlılık, güven, iş tatmini gibi *zıt* ve yabancılaşma gibi örgütsel sinizm ile *benzer* kavramlar arasında karşılaştırma yapmak için çeşitli değişkenleri kullanmaktadırlar. Aynı zamanda, örgütsel sinizmi bir tutum olarak kavramsallaştırmak, sinizmin yapısının çeşitli yönlerini yapılandırmak ve bir araya getirmekle kalmaz, aynı zamanda sinizm konusunda etkin sorun çözmeye yönelik çalışmalar yapılmasını sağlamaktadır (Naus, 2007).

2.1.1.3. Örgütsel sinizmin boyutları. Örgütsel sinizm, kurum geneli veya yönetim, politikalar veya uygulamalar gibi belirli kurumsal unsurlara ilişkin tutumla ilişkilidir. Bireyin iş ve iş ortamına ilişkin karşılanmayan beklentilerinin yanı sıra beklenmeyen kurumsal özellikler veya olaylar örgütsel sinizmin temel nedenlerini oluşturmaktadır (Naus, 2007).

Sinik tutumlar inançla başlayan ve davranışla sonuçlanan düşünce-davranış sürecini içermektedir (Delken, 2004). Örgütsel sinizmin *bilişsel boyutu*; kişiler genellikle davranışların arkasında gizli sebeplerin olduğuna inanmaktadırlar. Bu nedenle, sinik çalışanlar samimiyetten çok aldatıldıklarını düşünmektedir (Dean ve diğ., 1998). Bilişsel boyut örgütsel anlamdaki bütünlük ve samimiyet duygusu gibi inanç öğelerinin bilinç düzeyinde değerlendirilmesidir (FitzGerald, 2002). Kurumlarda iletişim yeterince açık değilse ve kurumun işleyişi yeterince şeffaf olmadığında kuruma yönelik olumsuz bilişler artabilmektedir. Örgütsel sinizmin *duyuşsal boyutu*; heyecan, sevinç, şaşırma, sıkıntı, öfke,

iğrenme, hor görme, korku ve utanç şeklinde olumlu ve olumsuz duyguları içermektedir. Özünde, örgütsel sinizm çeşitli olumsuz duygularla ilişkilidir. Ancak, sinik tutuma sahip bireylerin yalnız kurumuna yönelik olumsuz duygu yaşadığını söylemek yanıltıcı olabilmektedir. Çünkü sinikler kurumlarını kendi standartlarına göre değerlendirmekte, kurumlarını yetersiz gördüklerinde kendilerinin kuruma olan üstünlükleri nedeniyle gizliden sevinç duyabilmektedirler. Örgütsel sinizmin *davranışsal boyutu*, bireyin sahip olduğu inanç ve sağlamlaştırdığı düşünceleri söz, hareket ve edimleri ile ilişkilidir (Dean ve diğ., 1998).

2.1.1.4. Örgütsel sinizmin türleri. Sinizm kavramının doğru bir şekilde anlaşılabilmesi için kişilik sinizmi, toplumsal/kurumsal sinizm, mesleki sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmlerinin tanımlanması gerekmektedir (İpek, 2018). Beş farklı sinizm türü kişinin çevresine ve kendisine sergilediği farklı tutumlar sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000).

2.1.1.4.1. Kişilik sinizmi. Örgütü etkileyen beş örgütsel sinizm türünün her biri, kuramsal olarak bireyin yaşamındaki ve çevresindeki farklı unsurlardan kaynaklanmaktadır. *Kişilik sinizmi*, genel olarak insanların davranışlarının olumsuz bir algısını yansıtan, doğuştan gelen tutarlı bir özellik olarak görülen tek sinizm türü olarak ele alınmaktadır. Beş türde de var olan tutumlar, psikolojik sözleşme ihlali, tükenmişlik ve kişilik-rol çatışması kuramları bağlamında tanımlanmaktadır (James, 2005). Bu boyut düşmanca özelliklere daha fazla odaklanmaktadır (Delken, 2004). *Kişilik sinizmi*, örgütsel sinizmin patolojik çeşidi olarak görülmektedir. Sinizmin bu çeşidinin örgütsel sinizme ait olmadığı iddia edilse de, örgütsel sinizmin genel düzeyini etkileyebilmektedir. Çünkü kişilik sinizminin örgütlerde insan davranışlarına da yansımaları beklenilmektedir (Delken, 2004).

2.1.1.4.2. Toplumsal/kurumsal sinizm. Toplumsal sinizm yaşayan bireylerin toplumla ilgili yaşadıkları hayal kırıklıkları, onların iş hayatında şüpheli ve tedbirli olmalarına ve buna yönelik davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır. Toplumsal sinizm ve kişilik sinizminin benzer yönlerine karşın, *toplumsal sinizm* toplumdan kaynaklanmakta, *kişisel sinizm* ise doğuştan gelmekte ve göreceli olarak değişmeyen bir kişilik özelliği olarak algılanmaktadır (Dean ve diğ., 1998).

2.1.1.4.3. İşgören/çalışan sinizmi. Bu sinizm türü, davranışın veya olayların tutum bileşenleri arasında tutarsızlık yarattığında oluşmaktadır. İş ortamında yüksek düzey

yöneticilere yapılan ödemeler/harcamalar, zayıf örgütsel performans ve aniden işten çıkarmalar, tutum yapısında tutarsızlık ve çalışan sinizmi yaratabilecek değişkenler olarak görülmektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Üst düzey yöneticiler ile çalışanlar arasında ücret, sosyal haklar gibi eşitsizlik çok fazla olduğunda; işveren ile çalışan arasında eşitlik, adalet ve tarafsızlıkla ilgili sözleşmenin yerine getirilmediği düşünülmektedir. Bu sinizm türü, çalışanların imkânlarında eşitlik sağlanarak, çalışma saatleri ve koşulları iyileştirilerek, çalışan ile yönetim arasındaki iletişim kanalları geliştirilerek kontrol edilebilmektedir (Abraham, 2000). Aynı zamanda, çalışan sinizmi çalışma sürelerinin fazlalığı, iş yoğunluğu, etkin olmayan yönetim uygulamaları, işyerinde yeni anlaşmalar, kuruluşların sürekli küçülmesi ve çalışan maaşlarının geciktirilmesinin bir sonucu olarak *çalışan-işveren ilişkileri paradigması* olarak görülmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006).

2.1.1.4.4. Örgütsel değişim sinizmi. Örgütsel değişim sinizmi, iki unsuru olan bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların değişime olumsuz bakmaları ve yöneticinin başarılı değişimi gerçekleştirme gizil gücünün olmadığına ilişkin düşünceler bu sinizm türünü oluşturmaktadır (Wanous, Reichers ve Austin, 2000). Ayrıca, değişim sürecinde örgütlerdeki işleyiş bozuklukları, çalışanların olaylar üzerindeki kontrol eksikliği, yöneticilerin çalışanlarla eksik bilgi paylaşımı *örgütsel değişim sinizmine* neden olmaktadır (Abraham, 2000). Brown ve Cregan'a (2008) göre, örgütsel değişim çabalarının bazıları örgütün hayatta kalmasını sağlarken, bazıları da çalışanlarda sinik davranışların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Wanous ve diğerlerine (2000) göre, örgütlerde yaşanan değişimdeki başarısızlık, önceki değişim girişimlerinin başarısızlığından ve çalışanların gelecek değişim çabalarına karşı sinik tutumlar geliştirmelerinden kaynaklanabilmektedir. Ayrıca Reichers, Wanous ve Austin (1997) örgütlerde sinik çalışanların değişimi desteklemeyi kabul etmedikleri, bu durumun başarısızlığı ya da sınırlı bir başarıyı beraberinde getireceği ve başarısızlığın ise yeniden deneme isteğini engelleyerek sinik inançlar yaratacağı düşünülmektedir.

2.1.1.4.5. Mesleki sinizm. Mesleki sinizmde çalışanlar hizmet verdikleri gruba/bireylere yönelik olumsuz tutum sergilemektedirler. Çalışanlar, hizmet verdikleri gruba/bireylere hizmet etmekteki yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine bağladıklarında, sinizm örgüte yayılabilmektedir. Mesleki sinizm konusunda yapılan çalışmalar özellikle sosyal hizmetler, sağlık hizmetleri ve polislik

mesleklerinde yaygın olarak görülmektedir (Naus, 2007). Mesleki sinizmin özünde kişinin kendisinden kaynaklanmakta, örgütsel sinizmin ise örgütten kaynaklandığı belirtilmektedir (Arslan, 2012).

2.1.1.5. Örgütsel sinizmin kuramsal temelleri. Örgütsel sinizmin kuramsal temellerini; Tutum Kuramı, Beklenti Kuramı, Atıf Kuramı ve Sosyal Değişim Kuramı oluşturmaktadır.

2.1.1.5.1. Tutum kuramı (Attitude theory). Tutumların ortak özellikleri şöyledir; (a) tutumlar değerlendirmeyi içerir. Tutumların bu yönü, tutumların merkezi ve baskın yönünü oluşturmaktadır, (b) tutumların bellekte temsilleri (şemaları) bulunmaktadır, (c) tutumların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğeleri bulunmaktadır. Tutumlar doğrudan ya da dolaylı yaşantılarla oluşmaktadır. Tutumlara ilişkin değerlendirme ve temsil, tutumların nasıl oluşturulduğunu ve saklandığını açıklamak için kullanılmaktadır (Çağ, 2011; James, 2005; Kalağan, 2009). Tutumların bilişsel ögesi tutum nesnesine ilişkin değerlendirme boyutu üzerindeki bilişleri içermektedir. Duygusal öge bireyin tutum nesnesine ilişkin kişinin yaşadığı olumlu ve olumsuz duyguları ifade etmektedir. Davranışsal boyut, kişinin tutum nesnesine karşı örtük ya da açık edimlerini belirtmektedir (Kağıtçıbaşı ve Cemalciler, 2014). Örgütsel sinizmde, bireyin kurum yönetimi ya da kuruma karşı kendine özgü belli bilişleri, duyguları ve davranışları bulunmaktadır. Bu nedenle tutum kuramı, genel olarak örgütsel sinizmi anlamak için kavramsal yapı oluşturmaya yardım eden önemli kuramlardan biri olarak görülmektedir (Çağ, 2011; James, 2005).

2.1.1.5.2. Beklenti-değer kuramı (Expectancy-value theory). Victor Vroom'un beklenti-değer kuramı; örgütsel sinizminin anlaşılmasına ve açıklanmasına katkıda bulunmaktadır. Bu kuram, çalışanların bireysel beklentileri ile ilişkili bir güdülenme kuramı olarak görülmektedir. Kurama göre, bireyler üç ögenin çarpımsal fonksiyonu tarafından güdülenmektedir. Bunlar; *beklenti, araçsallık ve değerlik* (Onaran, 1981). Beklenti kuramına göre, bireyin amacı ile çaba-performans, performans-ödül ve ödül-kişisel amaç doyumu ilişkisinin anlaşılmasını sağlamaktır (Sezgin, Tolay ve Sürgevil, 2016). Vroom'un teorisindeki üç ilişki aşağıdaki gibidir.

1. Çaba-performans ilişkisi: Çalışanın, gösterdiği çaba oranında verim veya başarı sağlayacağına ilişkin beklentisidir.

2. Performans-ödül ilişkisi: Çalışanın, verimi veya başarısı sonucu ödül kazanacağına ilişkin inancıdır.
3. Ödül-kişisel amaç doyumu ilişkisi: Ödülün çalışanın kişisel amaçlarını doyurma derecesidir. Modele göre ödül, kişisel amaçları ne kadar doyurursa çalışan için ödülün çekiciliği o kadar artacaktır.

2.1.1.5.3. Atıf kuramı (Attribution theory). Atıf kuramı bireylerin, diğer bireylerin davranışlarının nedenlerini nasıl değerlendirdikleri ile ilgilenmektedir. Kurama göre, kişiler kendilerinin ya da başkalarının yaşadıkları olayla ilgili nedensel açıklamada bulunurlarken, bu nedenselliği içsel ya da dışsal kaynaklarla açıklama girişimleri ile ilişkilidir (Kağıtçıbaşı ve Cemalciler, 2014).

Weiner örgütsel sinizm ile atıf kuramı arasındaki ilişkilere, sosyal güdülenme kuramı vasıtasıyla açıklık getirmeye çalışmıştır. Kuram özellikle örgütsel sinizmin *durumsal* yönlerine vurgu yaparak, bireylerin olumsuz olaylardan sonra bu olayın algılanmasına yönelik olarak nedensel atıflarda bulunabilmeleri üzerinde durmaktadır. Söz konusu atıflar, *sorumluluklar, umut ve öfke* gibi olumlu ve olumsuz biliş ve duygular ile ilişkili olarak bireylerde değişik beklentiler doğurmaktadır. Birey açısından oluşan beklentinin karşılanıp karşılanmaması bazen olumsuz davranışlara ve bazen de toplumdan uzaklaşma gibi istenmeyen davranışlara neden olabilmektedir (Abaslı, 2018).

2.1.1.5.4. Sosyal takas kuramı (Social exchange theory). Blau'nun (1964) takas kuramı, sosyal değişimin *bir birey diğerine* yöneldiğinde ortaya çıktığını ve bu kişiyle ilişki kurmanın bir şekilde kişinin *kendini ödüllendireceği* beklentisini belirtmektedir. Beklenen sosyal ödüllerin ve ilginin insanları birbirine çekeceği de ileri sürülmektedir (akt. James, 2005).

Blau'nun kuramının iki önemli varsayımı, *değişimin karşılıklılık ilkesine dayanması* ve yüksek kaliteli değişim ilişkilerinin *kazanılmış güven* ile açıklamaktadır. Karşılıklılık ve güven *evrensel bir karşılıklılık normunu* içermekte ve değişim sürecini yönetmektedir. Değişim gücünün temel belirleyicileri, katılımcılar tarafından beklenen *faydalara ve maliyete* (ödüller ve bedeller) göre belirlenmektedir (akt. James, 2005). Birey açısından faydalar maliyetten fazla olduğunda sürece ilişkinin sürmesi beklenmektedir. Örgütsel sinizmin bir takım ihlallere tepki olarak ortaya çıktığı düşünülürse, bireyler

maliyetleri/bedelleri yüksek algıladığında sinik tutumlar ortaya çıkmaktadır (James, 2005). Sosyal takas kuramına göre, çalışanlar arasındaki sosyal değişimler, kişisel çıkarlara bağlıdır ve tipik olarak karşılıklı dayanışma veya karşılıklı bağımlılığı içermektedir.

2.1.2. Değerler

Değer kelimesinin bir isim olarak kullanılması, değişimdeki mal miktarının eşitliği ve denklığıne atıfta bulunmak üzere, 1303 gibi erken bir tarihe aittir. Değerin bir malın kıymetini (değişime uygunluğu açısından) değerlendirme eylemini tanımlamak için fiil olarak kullanılması aynı tarihe aittir. İlk anlamlar ekonomik içerikliken daha sonra anlamı daha soyut mübadele ve standartları içerecek şekilde genişletilmiştir (Rohan, 2000).

Değerin bir fiil olarak kullanılması, bazı daha üst düzey değerlendirmelerin yapıldığını göstermektedir. İnsanlar bir şeye, kişiye, eyleme veya etkinliğe değer verdiklerini (fiil) söylediklerinde, o varlıkla ilişkili daha derin bir anlam ifade ettikleri düşünülmektedir. Dolayısıyla, insanlar sadece varlıktan hoşlanmazlar; bunun iyi olduğunu da düşünmektedirler. İnsanların bir varlıktan hoşlanmaları ile değer öncelikleri arasındaki bağlantı görgül olarak ortaya konmaktadır (Rohan, 2000).

Değer(ler) hem gündelik yaşamdaki söylem ve davranışlarda hem de bilimsel araştırmalarda önemli bir yer oluşturmaktadır. Değerler insan davranışına ilişkin *felsefe, ekonomi, antropoloji, sosyoloji ve psikoloji* gibi disiplinler içinde düşünülen, araştırılan ve tartışılan bir kavramdır. Değerlerin, bireylerin duygusal ve davranışsal tepkileri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğuna inanılmaktadır. Bu nedenle değerler, çeşitli sosyal hastalıkların açıklaması, işyerinde çalışan sorunları ve etik olmayan iş uygulamalarında sıklıkla araştırma konusu olarak ele alınmaktadır (Meglino ve Ravlin, 1998).

Değer(ler) sosyal eylemler, tutumlar, kendini başkalarıyla karşılaştırma, kendini başkalarına tanıtmaya ve başkalarını etkileme girişimleri gibi sosyal davranış olarak adlandırılacak hemen hemen her türlü davranışın belirleyicisi olarak görülmektedir (Rokeach, 1971). Rokeach bu tanımla değerlerin sosyal davranışta her zaman her yerde bulunduğunu belirtmektedir.

Değer bireyin seçimleri ve güdülerini etkilemektedir. Değer insanların deneyimlerini ve tercihlerini düzenleyen bilinçli kavramları temsil etmektedir. Ayrıca güdüler, insanların

doğal davranışlarını tahmin etmede daha başarılı olurken değer(ler)in, bireyin bilişsel olarak ne yapacağına ilişkin kararlarını belirlemede daha önemli olmaktadır (McClelland,1985).

Antropolojik perspektif, değerleri *arzu edilen kavramlar* olarak kavramsallaştırmakta ve gruplara odaklanıp, etnografik yöntemleri kullanarak değerleri işlevsel hale getirmektedir.

Tablo 2.1. *Temel Disiplinlerde Değerlerin Kavramsallaştırılması*

	Antropoloji	Toplumbilim	Felsefe	Psikoloji	Ekonomi
Tanım	Arzu edilen kavramları	Toplumsal standartlar	İdeal yaşam yolları	Kişisel tercihler	Nesnel kamu hizmetleri
Kaynak	Kluckhohn, 1951	Parsons, 1951	Morris, 1956	Rokeach, 1973	Lundberg, 1947
Odak	Doğal Gruplar	Toplumlar	Evrensel	Bireyler	Milletler
Yöntem	Etnografya	Kavrama	Diyalektik	Psikometrik	Arşiv

(McDonald, 1993)

2.1.2.1. Değerlerin özellikleri ve işlevleri. Değerler, kişinin yapısındaki temel bileşenlerdir. Bu nedenle değerler, kişinin davranışları yanı sıra tutumlarında belirleyicisidir (Rokeach, 1971). Değerler, belirli nesnelere ve durumlara yönelik tutumları aşmaktadır. Bir insan binlerce davranışa karşın birkaç düzine değere sahiptir. Bu nispeten az değer, insanın tutumlarının yanı sıra davranışlarının çoğunu veya tamamını belirlemektedir (Rokeach, 1971).

Schwartz ve Bilsky (1987) değer tanımlamalarında yer alan ortak özellikleri aşağıdaki gibi belirtmişlerdir:

- Değer inanıştır. Bununla birlikte tamamen saf, nesnel ve duygulardan arındırılmış, fikir özelliği taşımamaktadırlar. Bunlar soyut/bireyseldirler ve etkinlik kazandıklarında duygularla iç içe geçebilmektedirler.
- Değerler, bireyin hedefleri ve bu hedeflere ulaşmada etkili olan davranış biçimleriyle ilgilidirler.
- Değerler, belirli eylemlerin ve durumların üzerinde yer almaktadırlar. Örneğin; uyma değeri, evde, işte, okulda ve sokakta kuralların uyulması ile ilişkilidir.
- Değerler kişi, davranış ve olayların seçimini veya değiştirilmesini sağlayan standartlar olarak işlev görmektedirler.
- Değerler önemlerine göre kendi içlerinde sıralanabilmektedir. Bu sıralama değer önceliklerini tanımlayan bir sistem oluşturmaktadır.

- Değerler değişime açık yapılardır. Zamanla etkileşim ve ortaya çıkan yeni gereksinimleri karşılamak açısından, değer önceliklerinde değişiklikler olabilmektedir (Demircan, 2010; Yiğittir, 2012).

Alan yazında değerlerin özünde *üç işlevi* olduğu belirtilmektedir. Bunlar; (a) değerler bireysel gelişimi desteklemektedir, (b) değerler topluma uyumu kolaylaştırmaktadır, (c) bireyin algıladığı tehdide karşı savunma oluşturmasıdır. *İlk olarak*, bireylerde öğrenme ve gelişim yönündeki doğal gereksinim yanında, rahatlık, huzur ve barış gibi denge sağlayan değerlere de gereksinim duyulmaktadır. Bu değerler, bireylerin sağlıklı gelişmelerine yol açmaktadır. Güçlü bir güdülenme aracı olan değerler, bireyi hedefli davranışlar yönünde davranmasına teşvik edici olması beklenmektedir. *İkinci olarak*, değerler önemli/değerli davranışlara eşlik ettiği için bireyin uyumunu kolaylaştırmaktadır. *Son olarak* değerler, tehdit, korku ve kaygı gibi olumsuz duyguları elimine ederek, kişinin benlik bütünlüğünü koruma işlevi görmektedir (Sezgin, 2006).

2.1.2.2. Farklı disiplinlerde değerler. Değerler toplumbilim ve psikoloji bakış açısına göre ele alınmıştır.

2.1.2.2.1. Toplumbilim bakış açısı. Mevcut sosyolojik düşünceleri üç kuramsal bakış açısı etkilemektedir: Bunlar; (a) yapısal-işlevselcilik, (b) çatışmacılık ve (c) sembolik-etkileşimcilik yaklaşımlarıdır. *Yapısal-işlevselciler*, etkili bir toplumda merkezi unsurlar olarak fikir birliği ve istikrarı öne çıkarmaktadırlar. *Çatışmacılar*, toplumdaki önemli değişim mekanizmaları olarak stres ve çatışmayı vurgulamaktadırlar. Daha mikro düzeyde, *sembolik-etkileşimciler* ise insanların ortak anlamlar geliştirmeye ve iletmeye başladıkları insan eylem ve süreçlerinin öznel anlamlarını incelemektedirler. Bu farklı yaklaşımlara karşın, değerler, belirgin olarak *yapısal-işlevselci* alanyazında yer almaktadır. Temel önermeleri, toplum normatif unsurların araçsallığı yoluyla yapılandırıldığında, toplumun en iyi şekilde çalıştığı düşüncesine dayanmaktadır. Yani etkili toplum, tutarlı ve uyumlu sosyal etkileşime işaret etmektedir. Bu bağlamda, değerler davranış için *genel kurallar* olarak işlev görmektedir (McDonald, 1993).

Parsons, beş farklı değer modeli önermektedir: (a)duygulanım-duygusal tarafsızlık, (b)kendi kendine yönelme, (c) evrensellik-adanma, (d)başarıyı üstüne alma ve (e)özgüllük-yaygınlık olarak sınıflamaktadır. Bu beş kalıp değer, eylem kuramı tercih edilen tüm alanı

oluşturmaktadır. Toplumbilimciler modern toplumları araştırmak için Parsons'un değerler tipolojisini kullanmışlardır. Verstehen (Anlama) geleneğiyle tutarlı olan toplumbilimciler, değerleri çalıştırmak için kendi analitik güçlerini kullanmışlardır. Almanca *Verstehen* kelimesinden türetilen *anlayış*, Max Weber'in sosyal bilime katkılarında biridir. Weber, insan davranışının doğru bir şekilde anlaşılmasının, bireyin davranışa eklediği anlamın anlaşılmasını gerektirdiğini öne sürmektedir (akt. McDonald, 1993).

Max Weber'e göre dört çeşit toplumsal eylem vardır:

1. Geleneksel nedenlerle yapılan eylemler: Gelenek, görenek ve inançların kişide oluşturduğu alışkanlıklarla gösterilen davranışlardır. Burada kişi (aktör) ne bir hedefe yönelmektedir ne de herhangi bir değer bilincindedir. Ancak, bu alışkanlıklara bağlı eylem bir derece ve anlamda bilinçli ise bu durumda geleneksel eylem değerlere yönelmiş akılcı eyleme yaklaştığı düşünülmektedir.

2. Duygusal nedenlerle yapılan eylemler: Duygusal eylemler de çoğu zaman geleneksel davranışlar gibi, anlamlı ve anlamsız eylem açısından değerlendirildiğinde, çoğu zaman anlamsızlara yakın olarak görülmektedir. Duygusal davranışlar, şiddetli bir tepki biçiminde kendini gösterirken, duygusal eylemler eğer bilinçli olarak psikolojik bir boşalığa yönelmişse, bu durumda genellikle değerlere ya da amaca yönelmiş akılcı eylem, hatta bazen ikisi birden söz konusu olabilmektedir.

3. Değere yönelmiş akılcı nedenlerle yapılan eylemler: Hedefleri bilinçli olarak saptanan ve bu hedeflere, planlı ve şaşmaz bir biçimde, yöneltilen eylemde bulunma biçimidir. Burada kişi, önceden görülebilecek sonuçları dikkate almadan eylemde bulunmaktadır. Bir değer karşısında akılcı davranış, belli bir hedefe yöneldiğinden değil, kişi (aktör) belirli hiçbir sonuca varmaksızın kendi anlayışına da bağlı kalarak hareket ettiğinden akılcı bir davranış içinde kalmakta ve akılcı olmaktadır.

4. Amaca yönelmiş akılcı nedenlerle yapılan eylemler: Bu davranış kişinin (aktörün) bilgisi açısından tanımlanır. Belli bir sonuca varmak için, araçlarla amaçlar, amaçlarla belli bir sonuç iyice tartılarak yapılan eylemleri ifade etmektedir (Armağan, 1983).

2.1.2.2.2. Psikoloji bakış açısı. Değer kavramı, en çok sosyal psikoloji alanında incelenmiştir. Sosyal psikoloji değerleri; bireylerin düşüncelerinin, duygularının ve

davranışlarının başkalarının gerçek, hayali veya ima edilen varlığından nasıl etkilendiği açısından incelemektedir. Değerler sosyal psikolojide merkezi yapılar haline gelmiştir. Alanın uzun süre tutumlara odaklanması, ihtiyaçlar, değerler ve niyetler gibi diğer kavramların araştırılmasını geciktirmiştir (Rokeach'dan aktaran McDonald, 1993).

Rokeach, değerlerin kavramsallaştırılmasında, *meli, olması gerekir ve arzulanan kavramlar* gibi terimlerden açıkça kaçınır. *Tercih edilebilir* teriminin, bir davranış biçimine ya da varoluş durumuna ilişkin tercih edildiğini belirtmek için bir sıfat olarak kullanılmasını önermektedir (Rokeach'dan aktaran, McDonald, 1993).

2.1.2.3. Değerlerin sınıflandırılması. Değerlere ilişkin ilk kuramcılar, evrensel olarak ilgili bazı insani özellikler kümesinin organizasyonundaki bireysel farklılıklara odaklanmışlardır. Örneğin, Alexander Shand, duyguların örgütlenmesinde farklı yapılandırmaların (inşa değerleri ile tutarlı bir kavram), insanların dünyaya karşı tutum ve davranışsal tepkilerinde farklılıklar doğuran bir karakter kuramını önermektedir. Organizasyona da odaklanan bir filozof olan Eduard Spranger, herkese bir oranın egemen olduğu farklı oranlarda altı tutumun (yani değer türleri) olduğunu öne sürmüş ve bir ölçme aracı geliştirmiştir. Bu araç, insanların değer önceliklerini sorulara verdikleri cevaplar üzerindeki etkilerini ölçerek, altı değer türüne yerleştirilen görece öncelikleri belirtmektedir (Allport, Vernon ve Lindzey'den aktaran Rohan, 2000).

Morris, beş genel değer tipinin *yaşama şekilleri* tanımlarında yer aldığını tespit etmektedir. Bunlar: (a) sosyal kısıtlama ve kendi kendini kontrol etme, (b) eylemde zevk alma ve ilerleme, (c) geri çekilme ve kendi kendine yeterlilik, (d) alıcılık ve sempatik endişe ve (e) kişisel hoşgörü (veya duyuşsal zevk) olarak sınıflandırılmıştır. Her değer, yüksek bir önceliğe bağlı olarak diğer değerler üzerinde etkileri bulunmaktadır(akt. Rohan, 2000).

2.1.2.3.1. Milton Rokeach'ın değerler yaklaşımı. Değerler araştırmalarına ivme kazandırma itibarına layık görülen Rokeach, değerler ölçümünde farklı bir yaklaşım kullanmaktadır. Rokeach tarafından değerler adlandırılmış ve anlamları açıklanmıştır. Rokeach insanlardan önem sırasına göre yaşamına yol gösterici ilkeler olarak değer kelimelerini düzenlemelerini istemiştir. Listesinde iki tür değer kelimesi bulunmaktadır. Bunlar, *amaçlar* (terminal değerler) ve *davranış biçimleridir* (araçsal değerler). *Amaç değerler*; rahat bir yaşam ve kendine saygı, *araçsal değerler* ise; açık fikirlilik, affetme ve başkalarının refahı için çalışmadır. Katılımcılar daha sonra değer kelimeleri listesini

kendilerinin verdikleri görelî öneme göre düzenlemişlerdir (akt. Rohan, 2000). Rokeach değerler konusunda uzun süre çalışmalar yapmış ve geliştirdiği İnanç Sistemi Teorisi, değerlerin ölçülmesinde temel oluşturmuştur. Değerleri teker teker ele almak yerine çoğu kültürde bulunan üst değerleri bütüncül olarak incelemiş ve bu teorisine göre sınıflandırmıştır. Rokeach değerleri, *araç* (instrumental) ve *amaç* (terminal) değerler olarak sınıflanmıştır. Bu iki değer sınıfı birbirinden ayrı ancak, karşılıklı birbiriyle bağlantılı haldedir. Bir davranış şekli, birkaç amaç değerini kazanılması için araç olabilir yine birkaç davranış şekli bir amaç değerini kazanılması için araç olabilir (Rokeach, 1973).

2.1.2.3.2. Hofstede'in değer sınıflaması. Kültür, bireylerin değerlerini farklılaştırmaktadır. Örneğin Kluckhohn'a göre kültürler bireyleri şekillendirmekte ve etkilemektedir. Bu görüş, Hofstede'ye örgütsel sorunlara kültürel çözümler aramak için ilham vermiştir. 1967-1969 yılları arasında 40 ülkede 117.000'den fazla IBM çalışanından 32 değer beyanı toplanmıştır. Aşağıdaki *dört kültürel* boyut bu verilerden türetilmiştir ve birçok kültürel araştırmanın merkezinde yer almaktadır (Imm Ng, Anne Lee ve Soutar, 2007).

- Güç mesafesi. İnsanların kurum ve kuruluşlardaki gücü kabul etme dereceleri eşit olarak dağıtılmaktadır.
- Belirsizlikten kaçınma. İnsanların belirsizlik ve belirsizlikten dolayı kendilerini rahatsız hissetme derecesi olarak tanımlanmaktadır.
- Bireycilik. Bireylerin kendileriyle ve yakın aileleriyle ilgilendikleri gevşek bir sosyal çerçeve tercihini ifade etmektedir.
- Erkeklik. Başarı, kahramanlık, iddialı olma ve maddî başarı tercihi olarak görülmektedir. Oysa kadınlık ilişkileri, alçak gönüllülüğü, zayıflığa özen göstermeyi ve yaşam kalitesini tercih etmektedir.

2.1.2.3.3. Schwartz'in değerler yaklaşımı. Değerler konusunda kapsamlı çalışmaları bulunan Schwartz, değerleri bireylerin kendileri de dâhil olmak üzere kişileri ve eylemleri değerlendirme ve seçmede yararlanılan ölçütler olarak tanımlamaktadır. Schwartz ve Bilsky (1987) çalışmalarında değer tanımlarının çoğunda bulunan ortak özelliklerden bahsetmektedirler. Buna göre değerlerin inanma boyutu bulunmaktadır. Ancak bu nesnel bir özellik taşımaktan çok duygularla iç içe geçmiş bir inancı temsil etmektedir. Değerler,

amaçlar ve davranışlarla ilişkili olup davranışlar ve olayların seçimine ve değişimine rehberlik etmektedirler (Schwartz ve Bilsky, 1987; Sesli, 2014).

Schwartz (1992) toplumun çoğunluğunu yönlendiren farklı değer türlerini kapsayan ve güdüsel olarak farklı *on* insani değer dizini belirlemiş ve bir model geliştirmiştir. Bu değerler; *güç, başarı, hazcılık, uyarım, öz-yönelim, evrensellik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenlidir*. Bu değerlerin çoğu kültürler arası tutarlılığa sahiptir (Glazer, Daniel ve Short, 2004). Model, değerleri insanların yaşamlarında yol gösterici ilkeler olarak önem arz eden arzu edilen durumlar arası hedefler olarak tanımlar (Ros, Schwartz ve Surkiss 1999).

Schwartz'ın değer modeli, psikoloji çalışmalarında esas alınan önemli bir yöntem sunmaktadır. Değerler, üç evrensel gereksinimin (biyolojik gereksinimler, sosyal etkileşimler ve grup refahı gereksinimleri) bilişsel temsilleri olarak kavramsallaştırılmıştır. Bireylerin ve grupların davranışlarını açıklamak, davranışların aralarındaki koordinasyonu sağlamak ve bu davranışları gerekçelendirmek amacıyla, ilgili gereksinimlerin bilişsel temsilleri olan değerleri kullanmaktadırlar (Demirutku ve Sümer, 2010).

Schwartz, üç evrensel ihtiyaçtan hareketle birbirinin benzeri veya farklı güdüsel altyapıdaki değerleri içeren ve dinamik bir yapı içinde birbirleriyle ilişkili bir süreklilik gösteren bir model oluşturmuştur. Bu modelde, güdüsel altyapısı uyumlu değer türleri birbirlerine komşu alanlar şeklinde sıralanırken (düşük açısız uzaklık), güdüsel altyapısı çatışmalı değer türleri, birbirlerine zıt kutuplardaki alanlarda (en yüksek açısız uzaklık) yer almaktadırlar (Demirutku ve Sümer, 2010).

Schwartz'ın değer modelinde, on değer uyumluluk ve zıtlık yönüyle dairesel sıralama oluşturmaktadır. Bu on değer türü iki temel güdüsel çatışma ekseninde dizilmektedir. Dört üst değer sınıflamasında Yeniliğe Açıklık (hazcılık, uyarım ve özyönelim), Muhafazacılık (uyma, geleneksellik ve güvenlik), Özdeşleşme (evrensellik ve iyilikseverlik) ve Özgenişletim (hazcılık, başarı ve güç) yer almaktadır. Hazcılık değerinin ise hem Yeniliğe Açıklık hem de Özgenişletim uçlarındaki değer tipleri ile ortak güdülerini temsil ettiği ve her iki değer tipi grubuyla da ilişkili olduğu belirlenmiştir (Demirutku ve Sümer, 2010).

2.1.3. Sosyal Mesafe

2.1.3.1. Sosyal mesafe kavramı. Kişilerarası ilişkilerde bireyler birçok nedenden dolayı birbirlerine yaklaşmakta veya uzaklaşmaktadır. Bireyler, bir kişi veya gruptan uzaklaşırken başka kişi veya gruba yaklaşmaktadır. Benzer özelliklere sahip olmak bireyleri birbirine yaklaştırmaktadır (Ünal, 2013).

Sosyal mesafe, bireylerin bir sosyal etkileşim içinde var olduğuna inandıkları karşılıklılık derecesi olarak tanımlanmaktadır (Hoffman, 2018). Sosyal mesafe yaklaşımı, ilginin kişi-grup ilişkileri ve bu ilişkilerdeki değişiklikler ve insan davranışlarını anlama aracı olarak duygusal tepkilerin ölçümünde kullanılan sosyometrik bir ölçüm biçimidir (Bogardus, 1947).

Sosyal mesafe, aynı zamanda belirli bir sosyal sınıfa aidiyeti olan bireyin, başka sınıflarla ve o sınıflar içinde bulunan gruplar ve bireylerle olan ast üst ilişkilerini, bir toplum içindeki sınıfların birbirleri ile karşılıklı ilişkilerini ve belirli topluluklar arasındaki sosyal farklılıkları ve bunlar arasındaki ilişkileri tarif eden bir kavramdır (Bogardus, 1947). Bogardus'un tanımında, sosyal mesafenin bireyler ve gruplar arasındaki doğal yakınlık veya uzaklık temelinde bir duygu durumuna bağlı olduğu belirlenmiştir.

Sosyal psikoloji alanyazınında sosyal mesafe ırk, din, milliyet gibi çeşitli sosyal grup üyelerinin birbirlerini kabul etme veya reddetme derecesini ifade etmektedir (Budak, 2000). Toplumbilimde sosyal mesafe bireyin, çeşitli grupların gizliliğine ve özel alan sınırları ölçüsünde mesafe aldığına işaret eden, toplumsal değişkenler veya ağlar temelinde benzerlik, yakınlık ve uzaklıkları belirtmektedir (Marshall, 1999).

Sosyal mesafe çalışmalarının odak noktasında, kişilerin diğer insanlara ve gruplara yönelik duygusal eylemleri yer almaktadır. Kişilerarası ve kişi-grup ilişkilerine yönelik bu yaklaşımda; *temel vurgu*, kişinin algısının yol açtığı insan tepkilerine odaklanılmış olmasıyla ilişkilidir. Sosyal mesafe ölçümleri bir insanın ekonomik, siyasi, dini ilişkilerinde olduğu kadar kişinin ırksal ve kültürel özelliklere yönelik tutumlarını da belirlemeye çalışmıştır (Bogardus, 1947).

2.1.3.2. Sosyal kimlik kuramı. Tajfel ve Turner (1979) tarafından geliştirilen, sosyal psikolojide çokça incelenen Sosyal Kimlik Kuramı, grup üyeleri ile gruplar arası etkileşimlerdeki ilişkiyi açıklamayı amaçlamaktadır.

Sosyal kimlikler, bir sosyal gruba katılma bilgisinden kaynaklanan kişisel kimliklerin parçalarıdır. Bir gruba ait olmak, o grupla ilgili düşünce, değer, duygu ve davranışların benimsenmesine yol açmaktadır. Bu durum zamanla bireylerin sosyal ve kişisel kimliklerinin bir parçası haline gelmesine yol açmaktadır. Kimlik belirleme, bireyleri grup içi norm ve değerlere uymaya ve grup içi üyelere göre hareket etmeye yönlendirmektedir (Tajfel ve Turner, 1979). Bu sosyal kimlikle, bireyler yalnızca kendilerini tanımlamakla kalmazlar, gruptaki başka üyeleri de benzer şekilde tanımlamaktadırlar. Birey, kendini diğer bireylere olan benzerliği veya farklılığına göre tanımlamaktadır. Gruplar da kendilerini diğer gruplara benzerlik ve farklılıklarına göre tanımlamaktadırlar (Tajfel, 1982). Gruptaki bireylerin kendilerini tanımlamadaki benzerlikleri arttıkça grup içi homojenlik ve grup dışı heterojenlik algıları artmaktadır. Bu durum uçlara kaymaya başladığında, üyeler iç gruba karşı olumlu ve dış gruba karşı olumsuz tutum geliştirerek kalıp yargılar ve önyargılar geliştirebilmektedir ya da varolanları güçlendirebilmektedir (Balaban, 2013).

Tajfel ve Turner'in (1979) geliştirdiği Sosyal Kimlik Kuramı'nda, gruplar arasındaki ilişkilerin sosyal psikolojik analizine yönelik kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Sosyal kimlik bireyin olumlu benlik kavramının gelişimi için ait olunan sosyal gruplarla ilişkilidir. Birey kendini bir sosyal grup üyeliği çerçevesinde nitelendirmektedir. Bu nitelendirme, bireye kendini ve diğerlerini tanımlamada zemin yaratmaktadır. Bu durum, grup üyesi olarak bireyde olumlu benlik algısı yaratmaktadır. Ayrıca sosyal kimlik, sosyal değişim için güdülenme kaynağı oluşturabilmektedir (Güler, 2013; Tajfel ve Turner, 1979). Yani, bireyler ait olduğu gruplardaki üyelikleri aracılığıyla sosyal kimliklerini (olumlu veya olumsuz bir şekilde) oluşturma eğilimindedirler (Coşkun, 2005).

Bireyler sosyal kimlikleri aracılığıyla gruplararası ilişkileri başlatmaktadırlar. Sosyal kimliğin farklı boyutlarıyla gruplararası ilişkiler oluşmaktadır. Sosyal kimliğin *bilişsel boyutu*; üyelik bilinci, *değer boyutu*; grubun değerleri ve *duygusal boyutu*; farkındalık ve değerlere yapılan duygusal yatırımla ilişkilidir (Tajfel, 1982).

Sosyal Kimlik Kuramı gruplar arası ilişkileri, gruplar arası önyargıları ve alt grupları, farklı statülere karşı tepkileri, grup içi homojenlik ve kalıp yargıları anlamada önemli katkı sağlamaktadır. Ayrıca, gruplararası tutumların iyileştirilmesine yönelik olarak gruplar arası *temas hipotezinin* kuramsal temelini oluşturmasına katkı sağlamaktadır (Brown, 2000).

2.1.3.3. Gruplararası temas kuramı. Uzun zamandır sosyal psikolojinin gruplar arası ilişkileri geliştirmekte en etkili stratejilerinden biri olarak Gruplararası Temas Kuramı kabul edilmektedir (Dovidio, Gaertner ve Kawakami, 2003). Gruplararası Temas Kuramı, en az iki grubun birbiriyle ilişkisini ve etkileşimini ifade etmektedir. Kuram sosyal bilimciler tarafından II. Dünya Savaşı'ndan sonra oluşturulmaya başlanmıştır. Allport'un (1954) kuramı, önyargıyı azaltarak, gruplararası temasın önemini belirterek kritik durumsal koşulların belirlemede etkili olmuştur. Temas Kuramı, hem kuramsal hem de politik olarak geniş bir alanda ilgi görmektedir (akt: Pettigrew, 1998). Kuram, farklı grupların birbirleriyle olan ilişkilerini iyileştirmek, önyargılarını azaltmak ve gruplararası olumlu tutumları geliştirmek için önerilerde bulunmaktadır.

Allport (1954), gruplararası temasın olumlu etkilerinin; eşit grup statü durumu, ortak hedefler, gruplararası işbirliği ve yetkililerin/yasaların veya geleneklerin desteği sayesinde gerçekleşeceğini ifade etmektedir. Bu temas ile dış grubun değer yargıları ve yaşam biçimleri hakkında doğrudan bilgi edinmenin tüm dış grup üyelerine genellenebileceği ve böylece gruba yönelik önyargıların azalacağını ileri sürmektedir. Kuram, özellikle ayrımcılığı kaldırmaya yönelik okul gibi uygulamalı ortamlarda oldukça yararlı sonuçlar vermektedir (akt: Güler, 2013; Pettigrew, 1998). Allport'un Sosyal Temas Kuramı, daha sonra Yayılmacı Temas ve Hayali Temas kuramları farklı durumlara uygun temas çözümleri sunmaktadır (Küçükkömürler ve Sakallı-Uğurlu, 2017).

Çoğu grup, *bizden-onlardan* şeklinde farklılaşan sosyal mesafe normlarına sahiptir. Bununla birlikte, toplumbilim alanyazınındaki yaygın bir varsayımın aksine, bu normatif ayrımlar yaygın olsa bile, grup üyelerinin duygusal yönelimleri her zaman aynı şekilde olmayabilir. Yani, normatif olarak yakın bir grubun üyeleri arasındaki ilişkiler her zaman sıcak ve dostane olmayabilir. Yine normatif olarak uzak gruplar zaman zaman saygı ve sevgiye dayalı olarak yakınlaşabilirler (Karakayali, 2009).

Sosyal temas, grup dışı üyelere yönelik davranışlarda değişikliklere neden olmaktadır. Bu durum gruplararası önyargı üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Sosyal temas, yeni durumlara ve bir bütün olarak dış gruba yönelik tutumlara genelleştirebilecek yeni gruplararası kabul normlarının geliştirilmesine yardımcı olmaktadır (Dovidio ve diğ., 2003). Benzer şekilde gruplararası temasın olumlu davranış değişikliği yaratma potansiyeli bulunmaktadır (Pettigrew 1998).

Pettigrew ve Tropp (2006) tarafından yapılan bir meta-analiz çalışmasında gruplararası temasın gruplararası önyargıyı azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca benzer çalışmalar farklı ırk ve etnik gruplarda teması sağlayarak diğer gruplara da genişletilebileceğini ileri sürmektedir.

Eşit Statü Durumu: Allport, eşit grup statüsünü, aynı durumda aynı koşullar içinde olmak olarak yorumlamaktadır. Çoğu araştırma eşit statü durumunu desteklemektedir. Ancak, *eşit statü*nün tanımlanması zordur ve farklı şekillerde kullanılmaktadır. Grupların durum içinde eşit statü bekleme ve algılaması önemlidir (Pettigrew, 1998). Eşit statü'nün, gruplararası bir temas ortamında grup üyelerinin düzenlenen faaliyetlere, önerilen fikirlere ya da karar verme mekanizmasına katılımı ve uygun kaynaklara ulaşmada eşit fırsatlara sahip olması ile gerçekleşeceği öne sürülmektedir (Güler, 2013). Eşit statü gruplar arasındaki sosyal teması artırmaktadır.

Ortak Hedefler: Sosyal temas yoluyla önyargının azaltılması, etkin ve hedef odaklı bir çaba gerektirmektedir (Pettigrew, 1998). Gruplararası temas hipotezi konusunda yapılan araştırmalarda, gruplar arası çatışma ve önyargıların azaltılması için gerekli koşulun üst düzey ortak hedeflere bağlı işbirliği yapmaya bağımlı olduğu belirtilmektedir (Brewer, 1996; Güler, 2013; Yürek, 2014).

Gruplararası İşbirliği: Ortak hedeflerin elde edilmesi, gruplararası işbirliği ile gerçekleşmektedir. Şerif bu ilkeyi Robbers Cave (Hırsızlar Mağarası) alan çalışmasında uygulamıştır. Üst düzey ortak bir hedefe ulaşmak için gruplararası işbirliği gerçekleşmekte ve bu işbirliği aynı zamanda grupların birbirini tanıma ve grupların birbirlerine olan önyargılarının azalmasına yol açmaktadır (Güler, 2013; Pettigrew, 1998).

Yetkililerin, Yasaların veya Geleneklerin Desteği: Bir sosyal yaptırımla, gruplar arası temas daha kolay kabul edilmekte ve daha olumlu etkiler sağlamaktadır. Yetki vermek normların kabul edilmesini sağlamaktadır (Pettigrew, 1998).

Temas Kuramı'na ilişkin çalışmaların çoğunda, temasın olumlu etkilerinin olduğu bildirilmektedir. Bu çalışmalar her ne kadar okul ve konut durumlarına yoğunlaşsa da, temas alan yazınındaki araştırmalar ABD'deki Çinli öğrencilerden, Güney Afrika'nın çeşitli ırklarına, işçi gruplarına, Almanya'daki Türk-Alman öğrencilerden, Amerikalı, Avustralyalı, Güneydoğu Asyalı göçmenlere kadar uzanmaktadır. Temas Kuramı etnik

grupların ötesinde çok çeşitli gruplara, örneğin; yaşlılara, eşcinsellere, akıl hastalarına, engelli bireylere ve hatta bilgisayar programcılarına yönelik tutumları içermektedir (Pettigrew, 1998).

Gruplararası temasın, önyargılar üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Ancak, bu temas koşuluyla ilgili farklı sonuçlar da elde edilmiştir (Ata, Bastian ve Lusher, 2009). Temas bazı durumlarda önyargıyı daha da beslemektedir. Önyargıların ortadan kaldırılmasında sadece gruplar arası temasın yeterli olmadığı da bilinmektedir (Pettigrew ve Tropp, 2006).

Allport'un yürüttüğü etki çalışmasından bu yana, farklı gruplara üye bireyler arası temasla gruplar arası tutumların geliştiğine dair çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Önyargı üzerinde *durumsal* etken olarak temasın etkisi olumlu sonuç verirken, önyargıdaki *bireysel* etkenleri gruplararası temas her zaman değiştirmeyebilir. Özellikle kişilik özellikleri ile gruplararası temas ilişkisinde, yetkeci kişilik özelliğinin etkileri incelenmektedir (Asbrock, Christ, Duckitt ve Sibley, 2012).

2.1.3.4 Gruplar arası ilişkiler ve sosyal baskınlık kuramı. Uygarlığın gelişimi ve insan haklarının dünyanın daha geniş kesimlerine yayılmasında kaydedilen ilerlemeye rağmen, gruplar arası ayrımcılık, bağnazlık, soykırım, kadın ve cinsel azınlıkların bastırılması sorunları hala devam etmektedir. İnsan toplulukları bazı grupların diğer gruplardan daha fazla sosyal statü ve güce sahip olduğu grup temelli toplumsal hiyerarşiler olarak örgütlenme eğilimindedirler. Bu hiyerarşi, baskın sosyal grupların üyelerine siyasi güç ve zenginlik gibi değerler sağlamaktadır. Bu kaynaklardan, gruplar adil olarak yararlanamamaktadırlar. Çünkü toplumda bazı gruplar daha fazla sağlık sorunu ve işsizlik yaşamakta, güvenli olmayan ve tehlikeli işleri yapmakta, daha fazla orantısız cezalandırılma, damgalanma ve kötü muameleye maruz kalmaktadırlar. Bu durum daha çok düşük statülü sosyal grupların üyelerinin deneyimleri ile ilişkilidir. Her ne kadar grup temelli hiyerarşik örgütlenmenin derecesi, ciddiyeti ve bölgesel temelleri, toplumlar arasında ve aynı toplum içinde zaman içinde değişse de grup temelli hiyerarşik örgütlenme insani bir olgu olarak görülmektedir (Pratto, Sidanius ve Levin, 2006).

Sosyal Baskınlık Kuramı, grup temelli toplumsal hiyerarşinin nasıl oluştuğunu ve sürdürüldüğünü anlama çabasıyla geliştirilmiştir. Kuram, sosyal psikolojideki önyargı (prejudice), kalıpyargı (stereotypes) ve ayrımcılık (discrimination) kavramlarının aksinedir.

Sosyal Baskınlık Kuramı (Social Dominance Theory) grup içindeki ve dışındaki bireylerle olan ilişkileri, bireylerin psikolojik yatınlıklarını, gruplararasıdaki önyargı oluşumunu ve önyargıyı besleyen süreçleri daha iyi anlamaya yol açmıştır (Pratto ve diğ., 2006).

Sosyal baskınlık yönelimi, sosyal gruplar arasında eşitsizlik derecesi olarak tanımlanmaktadır. Sosyal Baskınlık Kuramı'na dayanarak, sosyal baskınlık yönelimi erkeklerde kadınlardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Sosyal baskınlık yönelimi yüksek insanlar hiyerarşiyi geliştiren profesyonel roller ararken sosyal baskınlık yönelimi düşük insanlar hiyerarşiyi azaltan roller aramaktadırlar. Sosyal baskınlık, grup temelli hiyerarşiyi destekleyen ve grup içi ilişkileri destekleyen sosyal ve politik ideolojilerle ilişkilidir. Yani, sosyal baskınlık yönelimi kişilerarası baskınlık yöneliminden farklı olarak ele alınmaktadır (Pratto, Sidanius, Stallworth ve Malle, 1994). Sosyal baskınlık daha çok bir grubun üstünlüğünü ifade eden bir düşünme şekli olarak ele alınmaktadır.

Gruplararası ilişkilerde sosyal mesafe ile grup üyelerine karşı olumsuz duygu durumu arasında olumlu ilişki saptanmıştır. Bu ilişkide dış gruba ilişkin genel tehdit algısının aracılık ettiği kaydedilmiştir (Balaban, 2013).

2.1.4. Yaşam Doyumu

2.1.4.1. Yaşam Doyumu Kavramı. Tarih boyunca çoğu filozof, insanların mutlu olmak için var olduğunu ve mutluluk arayışının insan eyleminin temel hedefi olduğunu savunmaktadır. Örneğin, Aristoteles, ilk ahlak kitabında mutluluğu baş ve nihai iyilik olarak tanımlamaktadır. Faydacı filozof Jeremy Bentham, hükümetin öncelikli amacının mutluluğu sağlamak olduğunu iddia etmiştir. İnsanlar arasında mutluluğun insan faaliyetinin nihai hedefi olduğu konusunda genel bir anlayış bulunmaktadır (Shin ve Johnson, 1978). Genel olarak, mutluluk bir duygu ya da duygu hali olarak görülürken, yaşam doyumunu kişinin yaşamına ilişkin bilişlerini ve yargılamalarını içermektedir (Lewinsohn, Redner ve Seeley, 1991). Alan yazında yaşam doyumunu, mutluluk, öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş gibi kavramlar birbirinin yerine kullanılmaktadır (Diener, 1984; Ryff, 1989; Veenhoven, 1991).

Mutluluk ve öznel iyi oluş yaşam doyumunu ile yakın anlamlı kavramlardır. Mutluluk kelimesinden ziyade yaşam doyumunu terimini kullanmanın bir avantajı, kavramın *öznel karakterini* vurgulamasıdır. Mutluluk kelimesi aynı zamanda özellikle filozoflar tarafından, iyi bir amacı ifade etmek için kullanılmıştır. Ayrıca, yaşam doyumunu terimi, mevcut

duygulardan ya da spesifik psikosomatik semptomlardan ziyade yaşamın genel bir değerlendirmesini ifade etmektedir (Veenhoven, 1996). Ancak, alanyazında yaşam doyumu ile olumlu duygunun birlikte ele alınması, öznel iyi oluş olarak değerlendirilmektedir (Çabuk, 2015). Kavramlar zaman zaman birbirinin yerine kullanılsalar da, aynı özelliği ölçmemektedir. Bu kavramların her birinin benzer bir başlangıç noktasından türetildikleri söylenebilir (Lewinsohn ve diğ., 1991).

Öznel iyi oluş, bireyin yapısındaki hem bilişsel hem de duygusal bileşenlerle çok yönlü olarak kavramsallaştırılmıştır. Yaşam doyumu, öznel iyi oluşun temel bileşenleri arasında yer almaktadır. Yaşam doyumu bir kişinin yaşam kalitesini bir bütün olarak bilişsel ve genel değerlendirmesini temsil eden ayrı bir yapı olarak tanımlanmıştır. Yaşam doyumu öznel iyi oluşun bilişsel bileşenleri ile ilişkilendirilse de, diğer iyilik hallerinden ayrı bir faktör olarak ele alınmaktadır (Pavot ve Diener 2008). Öznel iyi oluş; bireyin yaşamını olumlu bilişsel ve duyuşsal değerlendirmesi ile ilişkilidir. Bireyler, olumlu duygular hissettiklerinde, olumlu faaliyetlerde bulunup sevinç yaşadıklarında ve yaşamlarından doyum elde ettiklerinde yüksek bir öznel iyi oluş yaşamaktadırlar (Diener, 2000).

Yaşam doyumu, optimal deneyim ve işleyişi ilgilendiren karmaşık bir yapı olarak ele alınmaktadır. Araştırmacılar yaşam doyumuna farklı bakış açıları ile yaklaşmışlardır. Bunlardan ilki mutluluğa odaklanan ve yaşam doyumunu zevk alma ve acıdan kaçınma açısından tanımlayan *hazcı yaklaşım*dır. İkincisi ise, kendini gerçekleştirilmeye odaklanan ve bir bireyi tam işlevsel olma derecesi açısından yaşam doyumunu tanımlayan *eudaimonik (amaçsal) yaklaşım* olarak bilinmektedir. *Hazcı boyut*, memnuniyet verici duygulanımın çok, hoş olmayan duygulanımın az olması için çaba harcamayı, mutluluğu oluşturan hazları temsil etmektedir. *Eudaimonik boyut* kişinin kendisi ile ilgili algıları, değerlendirmeleri, öz-kontrolü, çevresiyle olan ilişkileri, hedefleri, psikolojik işlevselliği ve kendi potansiyeline olan inançlarından oluşmaktadır. Aristoteles tarafından hem eudaimonik hem de hazcı anlayış *mutluluğun* temeli olarak görülmektedir (Ryan ve Deci, 2001; Waterman, 1993).

Yaşam doyumu kavramı, bireyin beklentileriyle (istediği şey), elinde olanların (sahip olduğu şey) karşılaştırılmasından elde edilen durum veya sonuçla değerlendirilmesidir. Öznel iyi oluş ve yaşam doyumu genellikle yaşamın esas amaçları olarak belirtilmektedir. Öznel iyi oluşun bilişsel ve duyuşsal bileşenleri vardır. *Bilişsel bileşen* yaşam doyumu algısı ile ilişkilidir. Başka bir deyişle yaşam doyumu mutluluğun bilişsel yönünü oluşturmaktadır.

Duyuşsal bileşen ise olumlu ve olumsuz duygulanımları kapsamaktadır. Araştırmalar öznel iyi oluşun günlük yaşamdaki engellenmeler, ekonomik durum, yaşam olayları, bireysel hedefler ve kişilik özellikleri gibi belirleyicileri olduğunu saptamıştır. Öznel iyi oluşla bireysel ve kültürel değer sistemlerinin yakın ilişkisi bulunmaktadır. Öznel iyi oluş, kendi başına önemli olmasının yanında ruhsal ve fiziksel sağlık üzerinde de olumlu etkisi nedeniyle doyumlu ilişkileri ve verimliliği artırdığından bireysel ve toplumsal açıdan araştırmaların odağı olmayı sürdürmektedir (Gündoğar, Gül, Uskun, Demirci ve Keçeci, 2007).

2.1.4.2. Yaşam doyumu kuramları. Yaşam doyumunun kuramsal temellerini; Ereksel Kuram, Aktivite Kuramı, Aşağıdan Yukarıya–Yukarıdan Aşağıya Kuramı, Bağ Kuramları ve Yargılama Kuramı oluşturmaktadır.

2.1.4.1.1. Ereksel (telik) kuram (Teleological theory). Yaşam doyumunu, hedefler ve gereksinimler açısından değerlendiren araştırmacılar, bireylerin gereksinimlerini karşıladığı oranda mutlu olabileceğini ifade etmektedirler. Bu gereksinimler bilinçli istekleri ve arzuları temsil etmektedir. Birey gereksinimi olan şeyi istemekte ve bu gereksinimini gidermek için o şeyle ilgili bir hedef edinmektedir. Hedefine ulaşan ve gereksinimini karşılayan birey doyuma ulaşmakta ve kendisini mutlu hissetmektedir. Kişinin hedeflerine ulaşabilme seviyesi yaşam doyumu olarak değerlendirilir. Ancak bu gereksinim yeterince karşılanmadığında kişiyi mutlu etmeyebilir (Özbiçer, 2018). Ereksel kuramlar yaşam doyumunu azaltan bazı olguların odağında yer almaktadırlar. Başka bir ifade ile ereksel kuram *sonuç* ile ilgilidir. Kişinin amacına bağlılığı, işe katılımı ve sonuca ulaşmak için harcadığı çaba kişinin hissedeceği etkinin yoğunluğunu artırmaktadır. Kişinin amacını gerçekleştirmesi ya da başarı kişide yeterince doyum yaratmayabilir (Diener, 1984).

2.1.4.1.2. Aktivite (etkinlik) kuramı (Activity theory). Etkinlik kuramı, yaşam doyumunu insan faaliyetinin bir yan ürünü olarak görmektedir. Örneğin, dağa tırmanma insana zirveye ulaşmaktan daha fazla mutluluk verir. Aristoteles, mutluluğu erdemli davranışlarla ilişkilendirir. Erdemli davranışları da *iyi* olarak nitelendirilen etkinliklerle ele almaktadır. Aristoteles'e göre, insanların belli yetenekleri vardır ve bunlar mükemmel şekilde yapıldığında mutluluk ortaya çıkmaktadır. İnsan bu yetenekleri *iyi* için kullanılmalıdır. Hobiler, sosyal etkileşim ve egzersizler bu etkinliklere örneklerdir. Bu yaklaşıma göre, kişi

önemli faaliyet ve hedeflere odaklanmalıdır. Böylece mutluluk bu etkinliklerle kendiliğinden ortaya çıkmaktadır (Diener, 1984).

Ereksel Kuram elde edilen sonuca odaklanırken, Etkinlik Kuramı sürece odaklanmaktadır. Sonuçtan ziyade kişinin etkinlik süresince yaşadıkları mutluluk kaynaklarını oluşturmaktadır. Bu kurama göre, birey salt mutlu olmak yerine yapılan etkinliğe odaklanırsa yaşamdan doyum sağlayacaktır. Kişinin hem kendisiyle hem de sosyal yaşamıyla olan ilişkisi yaşam doyumunu etkilemektedir (Özbiçer, 2018).

2.1.4.1.3. Aşağıdan yukarıya–yukarıdan aşağıya kuramı (Bottom-up-top-down theory). Aşağıdan Yukarıya Kuramı kişinin doyumunu ve mutluluğunu yaşamındaki çok sayıda özel mutluluk deneyimi olarak ele almaktadır. Bu mutluluk deneyimlerinin fazla olması kişinin yaşamını olumlu değerlendirmesine yol açabilmektedir. Kuram, bireyin nesnel yaşam koşulları (gelir vb.) ve çevresel faktörleri yaşam doyumunun temel belirleyicileri olduğunu ileri sürmektedir (Brief, Butcher, George ve Link, 1993; Feist, Bodner, Jacobs, Miles ve Tan, 1995). Ek olarak kuramda, mutluluğun ya da yaşam doyumunun kaynağı gelir, refah vb. maddi koşullar olarak ele alınmaktadır.

Yukarıdan Aşağıya Kuramı'na göre insanlar yaşam deneyimlerini olumlu ya da olumsuz değerlendirme eğilimindedirler. Bu değerlendirme kişinin yaşamından ne kadar memnun olduğunu göstermektedir (Brief ve diğ., 1993; Feist ve diğ., 1995). Kuram, bireyin yaşam doyumunun ve mutluluğunun, bireylerin olumlu ve olumsuz duygulanımları ile ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Bu duygulanım temelde nesnel koşullardan ziyade bireyin kendi özellikleri ile ilişkilidir (Costa, McCrea ve Zonderman, 1987; Lyubomirsky, 2001). Yaşam doyumunun kaynağı bireyin kişilik özellikleri olarak ele alınmaktadır. Yani, bireyler kişilik özelliklerine bağlı olarak olayları olumlu ya da olumsuz değerlendirme eğilimine sahiptir (DeNeve ve Cooper, 1998). Bu nedenle, yaşam doyumunu bireyin kalıtsal özelliklerine (hormonlar vb) ve kişilik özelliklerine (dışadönüklük, nevrotizm) dayandırılmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bireyin olaylar karşısındaki duygu durumu değişse bile genel yaşam doyumunu düzeyinde çok büyük değişiklikler meydana gelmemektedir (Lykken ve Tellegen, 1996). Ek olarak birey, kalıtsal özelliklerinin koyduğu sınıra dayanan görece sabit yaşam doyumunu noktasını daima korumaktadır. Araştırmalar kalıtsal farkların yaşam doyumunun % 40 ile % 50'sini açıkladığını ortaya koymaktadır (Lykken ve Tellegen, 1996). Başka bir çalışma yaşam doyumunun % 30 ile % 40 oranında diğer

değişkenlerden arınık olarak aynı derecede kaldığını göstermektedir (Lucas, 2007). Kişilik özellikleri yaşam doyumunun % 32 ile % 56'sını oluşturmaktadır (DeNeve ve Cooper, 1998). Buna ek olarak, yaşam doyumunun kalıtsal faktörlerden % 50, amaçlı etkinliklerden % 40 ve çevresel koşullardan % 10 oranında etkilendiği belirtilmektedir (Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade, 2005).

Bu perspektife yakın olan uyum kuramına göre, yaşam doyumunu, bireyin yeni koşula ne kadar uyum sağladığı ile ilgilidir. Bireyler karşı karşıya kaldıkları yeni olumlu durumlar karşısında mutlu olurlarken, olumsuz durumlarla karşılaştıklarında olumsuz duygular yaşamaktadırlar. Olumlu ve olumsuz duygular zamanla etkisini kaybederek, kişinin olağan duygu durumuna ulaşmasına neden olmaktadır. Böylece birey yaşamında olumlu ya da olumsuz duygular yaşasa bile, zamanla bu duyguların etkisi azaldığında kişinin yaşam doyumunu düzeyi korunacaktır (Lyubomirsky ve diğ., 2005).

2.1.4.1.4. Bağ kuramları (Connection theory). Bağ kuramları bilişsel ilkelere, koşullanma ve belleğe dayalı kuramlardır. Bu kuramlar, bireylerin mutluluğa yatkınlıklarını açıklamakta kullanılmaktadır. Bellek konusunda yapılan çalışmalar, mutlu kişilerin geçmiş deneyimleri ile halen yaşadıkları arasında *bağlantılar* kurabilen kişiler olduklarını ortaya koymaktadır. Yaşamdan mutluluk ya da yaşam doyumunu elde edememenin temelinde bireyin yaşamındaki olumsuzluklara daha fazla odaklanması yatmaktadır. Ayrıca, doyum elde edememenin temelinde bu kişilerin yaşam olayları karşısında kırılgan olmaları ya da kusur aramaya eğilimli olmaları yatmaktadır. Oysaki doyumlu ve mutlu bireyler, sosyal dünyasındaki olaylara iyimser açıdan bakabilen kişiler olarak değerlendirilirler (Bower, 1981).

2.1.4.1.5. Yargılama kuramı (Judgement theory). Yaşam doyumunu kişinin kendi yaşamını olumlu şekilde yargılaması/değerlendirmesidir. Shin ve Johnson (1978) yaşam doyumunu *bireyin yaşam kalitesini kendi belirlediği ölçütlere göre genel bir değerlendirmesi* olarak tanımlamaktadırlar. Kişi bu yargılamayı gerçekleştirirken, kendi koşullarına uygun bir standart oluşturur ve bu standartlara bağlı bir değerlendirme yapmaktadır. Kişinin belirlediği standart kendine özgüdür ve bu standart dışarıdan oluşturulmaz (Diener ve diğ., 1985).

Kişinin yaşam doyumunu değerlermesi son derece öznedir. Kişi kendi yaşamının, kendi belirlediği ölçütlerle çakıştığı oranda yaşamından doyum sağlaması beklenmektedir (Shin ve Johnson, 1978).

Veenhoven (1996) bireyin yaşam doyumunun yaşadığı toplumun kalitesinden ve toplumdaki yerinden etkilendiğini belirtmektedir. Bireyin yaşadığı olaylar, yetenekleri, deneyimleri, duyguları ve olaylardan elde ettiği çıkarımları da yaşam doyumunu etkilemektedir. Birey yaşamını belirlediği ölçütlere göre değerlendirdiğinde, yaşadıklarıyla kendi beklentilerini karşılaştırdığında bir yargıya ulaşmaktadır. Bu değerlendirme süreci olumlu ise yaşam doyumunu artmaktadır.

2.2. İlgili Araştırmalar

2.2.1. Örgütsel Sinizm ve Değerler Araştırmaları

Örgütsel sinizm ve değerler arasındaki ilişkileri inceleyen yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar bulunmaktadır. Bu konuyla ilgili bazı araştırmalara aşağıda yer verilmiştir.

Kadı ve Beytekin (2015) öğretmenlerin okul kültürü konusundaki görüşleri ve örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkiye meslekî değerlerinin aracılık etkisini incelerken, değişkenler arasındaki olası ilişkileri yapısal eşitlik modeli ile test etmektedirler. Öğretmenlerin, örgütsel muhalefet davranışları ile okul kültürü, meslekî değerleri ile okul kültürü ve örgütsel muhalefet davranışları ile meslekî değerler arasında ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ile okul kültürü arasındaki ilişkide meslekî değerlerin bu ilişkiye kısmî aracılık ettiği belirlenmiştir. Araştırmacılar, örgütsel muhalefeti okul kültürünün yarattığı ve öğretmenlerin mesleki değerlerinin örgütsel muhalefeti artırdığını belirtmektedirler.

Şektas, Sawicki, Pianka ve Atroszko (2016) araştırmalarında, eğitim perspektifinden sinik düşmanlık ve değerler arasındaki ilişkiyi incelemektedirler. Araştırmacılar, sinik düşmanlık ile güç ve başarı değeri (özgenişletim) arasında olumlu ilişkiler kaydederken, iyilikseverlik ve evrensellik değeri (özaşkın) arasında olumsuz ilişki saptamışlardır. Araştırmacılar, bulguların eğitim açısından önemli olabileceğini belirtmektedirler.

Naus ve diğerleri (2007) insan-çevre uyumu ve öz-teori bakış açılarını birleştirerek, hem *kişisel* ve algılanan *örgütsel değerler* hem de *iş özerkliği* arasındaki uyumsuzluğun

örgütsel sinizm ilişkisini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmada sinizmin kişisel ve örgütsel değerlerle ve iş özerkliği ilişkisinde örgüt temelli benlik saygısının bu ilişkiye aracılığına ilişkin bir modeli test etmişlerdir. Araştırmacıların regresyon sonuçlarına göre, değer uyumsuzluğu ve iş özerkliği örgütsel sinizmi yordamaktadır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, örgüt temelli benlik saygısının her iki ilişkiye (kişisel ve örgüt değerleri ile iş özerkliği) kısmi aracı rolü üstlendiği kaydedilmiştir. Sonuçlar, önerilen modeli destekler nitelikte bulunmuştur.

2.2.2. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Mesafe Araştırmaları

Örgütsel sinizm ve sosyal mesafe arasındaki ilişkileri inceleyen yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar bulunmaktadır. Bu başlık altında bu araştırmalardan bazılarına yer verilmiştir.

Terzi ve Derin (2016) okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, demokratik liderliğin örgütsel sinizmin önemli bir belirleyicisi olduğunu kaydetmişlerdir. Çalışma değişkenler arasında olumsuz ilişkiyi ortaya koymaktadırlar. Demokratik liderlik ile cinsiyet ve kıdem grupları arasında, örgütsel sinizmin tüm boyutları ile kıdem arasında ve duygusal sinizm alt boyutu ile cinsiyet arasında önemli farklar kaydedilmiştir. Okul müdürlerinin gösterdiği demokratik liderlik tarzının öğretmenler tarafından algılanan örgütsel sinizmi etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Cemaloğlu, Kalkan, Dağlı ve Çilek (2014) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin okul müdürlerinin mizah davranışları (beş boyut: mizahi olmayan stil, reddedici mizah, mizahı onaylama, üretken-sosyal mizah, sinik mizah) ile öğretmenlerin örgütsel sinizm (üç boyut: bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ve psikolojik baskıya maruz kalma düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, okul müdürlerinin beş boyutlu mizah davranışlarında, *en fazla* mizahi olmayan stil ve tavır sergilemelerine karşın *en az* alaycı mizah davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir. Müdürlerin mizah davranışları öğretmenlerin örgütsel sinizm ve psikolojik baskıya maruz kalma seviyelerini etkilemektedir. Müdürlerin mizah anlayışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm ilişkisinin orta düzeyde olduğu kaydedilmiştir. Psikolojik baskı ve örgütsel sinizm arasında güçlü ilişki kaydedilmesine rağmen, psikolojik baskının mizah davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerinde aracı rolü bulunmamaktadır.

Polat ve Gungor (2014) tarafından öğretmenlerin iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma değişkenlerinin, örgütsel değişim sinizmine etkilerini belirlemek amacıyla araştırma yapılmıştır. Bulgularında, örgütsel değişim sinizminin, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve yabancılaşma gibi diğer değişkenleri öngören bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Peter ve Chima (2018) örgütsel sinizm ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, örgütsel sinizm ve çalışanların işten ayrılma niyeti arasında olumlu ve doğrudan bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Çalışanların örgütsel sinizmi ne kadar yüksek olursa çalışanların umutsuz, işlerine daha az bağlı, daha az memnun olduklarını saptamışlardır. Aynı zamanda çalışanların kurumdan ayrılma niyetlerinin de yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Alexandra, Torres, Kovbasyuk, Addo ve Ferreira (2017) kültürlerarası etik algı araştırmasında bireysel seviyedeki sosyal sinizm inancının, bireysel sosyal baskınlık yönelimi ve etik olmayan davranış algısıyla ilişkisini incelemişlerdir. Bu çalışma, özellikle toplumsal düzeydeki *sosyal sinizm inancında* önemli ölçüde farklılık gösteren toplumlar arasında yapılmıştır. Kişinin sosyal sinizm inancı ile sosyal baskınlık yönelimi arasında olumlu ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda sosyal baskınlık yönelimi, kişinin sosyal sinizm inancı ile etik olmayan davranış algısı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Çalışmada farklı kültürlerde sosyal sinizm inancında toplumsal düzeyde anlamlı farklılıklar kaydedilmiştir. Ancak, kişinin sosyal sinizm inancı, sosyal baskınlık yönelimi ve etik olmayan davranış algısı arasındaki ilişkiler kültürler arasında benzerlik göstermektedir.

Etang, Fielding ve Knowles (2011) Kamerun'da yaptıkları deneysel çalışmalarında; sosyal mesafenin güven ve özgecilik üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmada sosyal mesafeyi günlük ekonomik etkileşimlerle belirlemişlerdir. Bir Güven Oyununda deneklerden, kendi köyünden veya farklı bir köyden biriyle oyun oynaması istenmektedir. Oyun günlük alışveriş etkileşimi dâhilinde, kişinin oyun oynadığı oyuncular aynı köyden olması durumunda önemli ölçüde daha çok para gönderdikleri kaydedilmiştir. Para transferini aynı köyden olma dışında; cinsiyet (erkek), eğitim (ilköğretim) ve dönüşümlü kredi gruplarının üyeliği değişkenlerinin de etkilediği kaydedilmiştir. Kendi köyünden olan kişilere daha fazla para göndermenin güdül kaynaklarını (toplum yanlısı vb.) belirlemek amacıyla deneklere ayrıca Üçlü Diktatör Oyunu da oynatılmıştır. Para

gönderenlerin Güven Oyununda, Üçlü Diktatör Oyununa göre önemli miktarda daha fazla para transfer ettikleri kaydedilmiştir.

Salanova, Llorens, García-Renedo, Burriel, Bresó ve Schaufeli (2005) sinizm ve duyarsızlaşmanın tükenmişliğin iki farklı boyutu olup olmadığını belirleye çalışmışlardır. Öğretmen ve mavi yakalı çalışanlardan oluşan iki örneklem grubunda, sınırlayıcı faktör analizleri kullanılarak mesleki tükenmişliğin alt boyutları olarak sinizm, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve mesleki başarıyı içeren dört faktörden oluşan yapıda uyum iyiliğinin yüksek olduğu kaydedilmiştir. Sonuçlar, sinizmin mesleki tükenmişlik boyutu olarak ele alınabileceğini göstermektedir. Ancak, sinizm ve duyarsızlaşmanın özellikle mesleki başarıyla ilişkilerindebu yapıyı yeterince desteklemediği kaydedilmiştir.

2.2.3. Örgütsel Sinizm ve Yaşam Doyumu Araştırmaları

Örgütsel sinizm ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri inceleyen yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmaların bazılarında aşağıda yer verilmektedir.

Dağyar ve Kasalak (2018) meta-analiz çalışmalarında, Türkiye’deki ilk öğretim dâhil tüm eğitim ve öğretim kurumlarında, üniversitelerde çalışan öğretmenlerin ve öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm seviyelerini etkileyen (öncüllerin) ve örgütsel sinizm düzeylerinden etkilenen (ardılların/sonuçların) örgütsel faktörleri belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmalarında, örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları incelenmiş ve sonuçta örgütsel sinizmi etkileyen öncül örgütsel faktörler (örgütsel adalet, örgütsel destek ve örgütsel güven vb) arasında güçlü olumsuz ilişkiye örgütsel sinizmden etkilenen ardıl örgütsel faktörler (iş doyumu, yaşam doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik vb) ile düşük ve ortalama ilişkiler kaydedilmiştir.

Abaslı (2018) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Öğretmenlerin, diğer meslektaşları tarafından dışlanmadıkları, çalıştıkları işe çok az yabancılaştıkları ve örgütsel sinizm düzeylerinin de düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel dışlanmanın alt boyutları (yalnızlaştırma, hiçleştirme boyutları) ile işe yabancılaşmanın alt boyutları (güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık) arasında düşük ve orta düzeyde olumlu ilişkiler kaydedilmiştir. Yine, örgütsel dışlanmanın her iki boyutu (yalnızlaştırma ve hiçleştirme) ile örgütsel sinizmin alt boyutları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) arasında düşük düzeyde olumlu ve

anlamli iliŝi saptanmiŝtir. İşe yabancılaşmanın alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında orta düzeyde olumlu ve anlamli ilişkiler kaydedilmiştir.

Satilmis, Oznacar, Uzunboylu ve Yılmaz (2018) öğretmenlerin yaşam doyumlarını belirlemede kişilerin genel ve örgütsel sinizm algılarının rolünü araŝtırmıŝlardır. Bu araştırmada, örgütsel sinizmin öğretmenlerin duygusal yoksunluğunu ve sosyal arkadaşlık düzeylerini etkileyen en önemli değişken olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin sosyal arkadaşlık düzeyleri yaşam doyumundan daha fazla etkilenmektedir. Ayrıca duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık ve yaşam doyumunu değişkenleri arasında olumsuz bir ilişki olduğu görülmektedir.

Yıldırım ve Acar (2018) turizm sektöründe çalışanların iş-aiile çatışması, yaşam doyumları ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla araştırma yapmıŝlardır. Bulguları, çalışanların iş-aiile çatışması ile yaşam doyumları arasında orta düzeyde olumsuz ilişki kaydedilmiştir. İş-aiile çatışması çalışanların yaşam doyumlarını ve örgütsel sinizm puanlarını anlamli olarak yordamaktadır. Ayrıca, yaşam doyumunun iş-aiile çatışması ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü bulunmaktadır. Buna göre, iş-aiile çatışması ile örgütsel sinizm arasındaki olumlu ilişki, yaşam doyumunu iş-aiile ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin zayıflamasına yol açmaktadır.

Akın (2015) öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük ve örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Aslan ve Yılmaz (2013) araştırmalarında, öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilgili genel sinizm eğilimlerini ve bu eğilimlerin cinsiyet, ilişki durumu ve sendika üyeliği ile ilişkisini incelemişlerdir. Erkek öğretmenlerin bilişsel boyuttaki sinizm düzeyinin kadın öğretmenlerden daha yüksek, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardaki genel sinizm eğilimlerinde, öğretmenlerin sendika üyeliği ve ilişki statüsüne göre büyük farklılıklar göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutları ile öğretmenlerin yaşam doyumları arasında olumsuz ve anlamli bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuca göre bilişsel boyut daha yüksek düzeyde ilişki kaydedilmiştir.

Kalağan ve Güzeller (2010) öğretmenlerin demografik özellikleri yönüyle örgütsel sinizm düzeylerinin deđiŝip deđiŝmediđini belirlemek için yaptıkları araştırmada,

öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branş (fen bilimleri yüksek), mesleki kıdem (meslek kıdemi az olan öğretmenlerde örgütsel sinizm bakış açıları daha yüksek), eğitim durumu (lisansüstü mezunlarının ön lisans ve lisans mezunlarından daha yüksek), çalıştıkları okul türü ve öğretmenliği seçme nedenleri (puanı uygun olmak en yüksek) arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Arabacı (2010) tarafından yapılan çalışmada, eğitim müfettişlerinin duyarsızlaşma ve örgütsel sinizm düzeyleri demografik değişkenler ve iş doyumunu ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma bulgularının, eğitim müfettişlerinde düşük duyarsızlaşma, ılımlı örgütsel sinizm ve kararsız iş doyumunu gösterdiği tespit edilmiştir. Bulgular, duyarsızlaşmanın ve örgütsel sinizmin iş doyumunu anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir.

Kudo ve diğerlerinin (2016) araştırmasında, bir eğitim kurumunun tam zamanlı tüm çalışanları üzerinde örgütsel sinizm, umut ve genel iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelenmişlerdir. Örgütsel sinizm ve iş doyumunu arasında olumsuz bir ilişki olduğuna, umut ve iş doyumunu arasında ise olumlu bir ilişki olduğuna dair bulgular elde edilmiştir. Bulgular sonucunda, umut ve iş doyumunu arasındaki olumlu ilişkide örgütsel sinizmin kısmi aracılık ettiği saptanmıştır.

Wei, Wang ve MacDonald (2015) çalışmada, Çinli lisans öğrencileri örnekleminde, öğrenci sinizmi (politik, akademik, sosyal ve kurumsal sinizm) ile öğrenci tükenmişliği (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Hiyerarşik çoklu regresyon analizi, politik sinizmin duygusal tükenmeye, sosyal sinizmin duyarsızlaşmaya ve kişisel başarının azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Öğrenci sinizminin genel olarak kişisel başarı algısının azalmasında en güçlü yordayıcı olduğu kaydedilmiştir.

Nafei (2013) örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ilişkilerini araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre doktorlar, hemşireler ve yöneticiler şeklindeki üç grup çalışan arasında örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile ilgili farklı sonuçlar elde edilmiştir. Çalışanların tutumlarında farklılık olduğu sonucuna varılmaktadır.

2.2.4. Değerler ve Sosyal Mesafe Araştırmaları

Değerler ve sosyal mesafe arasındaki ilişkileri inceleyen yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmaların bazılarında aşağıda yer verilmektedir.

Yılmaz, Cesur ve Bayad'ın (2018) araştırması, Türkiye'de yaşayan Türklerin ve Kürtlerin birbirlerine karşı olan önyargılarını ve sosyal mesafe düzeylerini yordayan psikolojik değişkenleri saptanmasıyla ilişkilidir. Bulgulara göre Türklerin Kürtlere yönelik önyargılarını yordayan en önemli değişkenlerin Türk kimliği ile kimlikle yüksek özdeşim ve sağ-kanat politik yönelim olarak saptanmıştır. Sosyal mesafeyi yordayan en önemli değişkenin ise sağ-kanat politik yönelim olduğu belirlenmiştir. Kürtlerin Türklere karşı önyargılarını yordayan en önemli değişkenin ise Kürt kimliği ile kimlikle yüksek özdeşim iken, Türklerle beraber yaşama arzusunu arttıran tek değişken *korumacı* değerler olduğu kaydedilmiştir.

Bilgiç, Koydemir ve Akyürek (2014) toplumsal kutuplaşma (siyasi, etnik ve mezhep) ile sosyal mesafe arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadırlar. Araştırmada, Türkiye'deki farklı mezhepleri, etnik grupları ve siyasi partileri temsil eden kişiler arasındaki sosyal mesafe belirlenmeye çalışılmıştır. Temel bulguları, siyasi partilerin seçmenleri arasında var olan sosyal mesafenin, mezhep ve etnik gruplar temelinde bulunan sosyal mesafeden daha fazla olduğu yönündedir. Ancak, siyasi düzeyde yaşanan sosyal mesafenin mezhep ve etnik boyutlardaki sosyal mesafeyi de içerdiği belirtilmektedir. En nihayetinde, Türkiye'de baskın kültür içinde yer alan kimliklerin, azınlık durumundaki kimliklere göre daha fazla sosyal mesafe oluşturdıkları kaydedilmiştir.

Sagiv ve Schwartz (1995) baskın ve azınlık gruplarındaki bireylerin kişisel değerleri ile dış gruplarla sosyal iletişime hazır olma düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Baskın grup olarak İsraili Yahudi öğretmenler ve azınlık grup olarak İsraili Araplar belirlenmiştir. Bu grupların teması geçmeye hazır olma durumları kişisel değerler açısından incelendiğinde, gruplararası temas ile evrensellik ve öz-yönelim değerleri arasında olumlu ilişkiler bulunmaktadır. Oysa gruplararası teması hazır olma ile geleneksellik, güvenlik ve uyma değerleri arasında olumsuz ilişkiler saptanmıştır.

Schwartz, Struch ve Bilsky'in (1990) çalışmasında İsraili ve Alman öğrencilerde gruplar arası önyargılar, algılanan değer benzerliği ve gruplar arası düşmanlık arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. İsraili öğrencilerin, Alman öğrencilere daha önyargılı yaklaştıkları ancak Alman katılımcıların İsraililere yönelik önyargılı yaklaşmadıkları kaydedilmiştir.

2.2.5. Değerler ve Yaşam Doymu Araştırmaları

Değerler ve yaşam doymu arasındaki ilişkileri inceleyen yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmaların bazılarında aşağıda yer verilmektedir.

Dursun'un (2016) farklı liselerde öğrenim gören öğrencilerin değerleri ile yaşam doymaları arasındaki ilişkiyi inceleyen betimsel araştırmasında, yaşam doymu ve değerler arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öğrencilerin cinsiyet, öğrenim gördükleri okul türü, sınıf kademesi, babalarının eğitim durumu ve hayatta olma durumu, yetiştikleri sosyo-kültürel çevre büyüklüğü değer tercihlerini etkilemektedir. Öğrencilerin okudukları sınıf kademesi, anne ve baba eğitim düzeyleri, kardeş sayıları, algılanan ekonomik durum, yaşam doymaları ile ilişkilidir.

Telef, Uzman ve Ergün'ün (2013) araştırması, öğretmen adaylarının değerleri ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırmada, başarı, hazcılık, öz-yönelim, evrensellik, iyilikseverlik, uyma ve güvenlik değerleri ile psikolojik iyi oluş arasında olumlu ve anlamlı ilişki bulunurken, güç, uyarılım ve geleneksellik ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Analizlerde güç, başarı, hazcılık, uyarılım, öz-yönelim, evrensellik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenlik değer boyutları psikolojik iyi oluşun % 20'sini açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Hazcılık ve evrensellik değer boyutlarının psikolojik iyi oluşu anlamlı düzeyde yordadığını, değerleri üst boyutsal olarak ele aldıklarında yeniliğe açıklık, özgenişletim, özaşkınlık ve muhafazacılık boyutları psikolojik iyi oluşun %16'sını açıkladığını, özellikle özaşkınlık boyutu psikolojik iyi oluşun anlamlı düzeyde yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Özgüngör'ün (2009) araştırması post modern değerler ya da modern değerleri özümseyen bireylerin kimlik statüsünü belirleyerek, kimlik statülerinin yaşam doymunu yordama gücünü belirlemeye çalışmıştır. Post modern değerleri özümseyen bireyler ve modern değerleri özümseyen bireylerin kimlik statülerinde fark bulunmamaktadır. Ancak sadece modern değerleri özümseyen bireylerin her iki değere de (postmodern ve modern değerler) sahip bireylere oranla *daha az başarılı* kimliğe sahip oldukları ve daha fazla *kimlik kargaşası* ve *ipotekli kimlik* statülerine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kimlik statüsü ve yaşam doymunun anlamlı düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur. Yaşam doymunu postmodern değerler, kimlik arayışı ve kimlik karmaşası statüleri olumsuz yönde yordarken *başarılı kimlik* statüsü olumlu yönde yordamaktadır.

Sagiv ve Schwartz'ın (2000) araştırması, üniversite öğrencileri ve yetişkinler üzerinde temel değerler ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamaktadır. İsraili, Batı Almanyalı ve Doğu Almanyalı hem üniversite öğrencileri hem de yetişkinler katılımcıları oluşturmaktadır. Bulgular, İsraili yetişkinlerde öznel iyi oluş ile güç değeri arasında olumsuz, Doğu Alman yetişkinlerde öznel iyi oluş ile uyarılma değeri arasında olumsuz ve öznel iyi oluş ile öz-yönelim değeri arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur

2.2.6.Sosyal Mesafe ve Yaşam Doyumu Araştırmaları

Sosyal mesafe ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri inceleyen yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmaların bazılarında aşağıda yer verilmektedir.

Mevcut araştırmalar gelir, eğitim düzeyi, yaş ve cinsiyet gibi faktörleri kontrol ettikten sonra, göçmen ve azınlık gruplarda yaşam doyumunun daha düşük olduğu bulgusuna ulaşmaktadır (Verkuyten, 2008).

Verkuyten (2008) araştırmasında etnik azınlık grubu üyelerinin (Hollanda da yaşayan Türkler) karşılaştırılabilir çoğunluk grubundan (Hollandalılardan) daha az genel yaşam doyumuna sahip oldukları ve yerleşilen ülkedeki yaşamlarından daha az memnun olduklarını göstermektedir. Algılanan ayrımcılığın yerleşilen ülkedeki düşük yaşam doyumunu ile ilişkili olduğunu ve baskın etnik grubun kendi genel yaşam doyumuna olumlu katkı sağladığı kaydedilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırma Deseni

Bu çalışmada betimsel ve ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler ilişkisel tarama modeli kullanılarak tespit edilmiştir.

3.2. Katılımcılar

2018-2019 eğitim öğretim yılında Denizli ili merkezinde bulunan on yedi okulda çalışan öğretmenler araştırmanın katılımcılarını oluşturmaktadır.

Çalışma grubunu 342 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların 176'sının cinsiyeti (51,5) kadın, 166'sının (48,5) erkektir. Katılımcıların 18'i (5,3) fen lisesinde, 171'i (50,0) Anadolu lisesinde, 75'i (21,9) meslek lisesinde ve 78'i (22,8) özel lisede çalışmaktadır. Katılımcıların yaşları 23 ve 64 arasında değişmektedir ($\bar{x}=42,09$; $ss=9,42$). Katılımı en yüksek branş 49 (14,3) katılımcıyla Türk Dili ve Edebiyatı, en düşük branş dört (1,2) katılımcıyla beden eğitimi ve spordur. Araştırmaya katılan 39 (11,4) katılımcı branşını belirtmemiştir. Katılımcıların 266'sının (77,8) evli, 69'nun (20,2) bekar ve yedisinin (2,0) boşanmış olduğu görülmektedir. Katılımcıların 92'si (26,9) çocuk sahibi değildir, 79'u (23,1) tek çocuk, 129'u (37,7) iki çocuk, 19'u (5,6) üç çocuk, biri (0,3) dört çocuk ve biri (0,3) beş çocuk sahibidir. Araştırmaya katılan 21 (6,1) katılımcı sahip olduğu çocuk sayısını belirtmemiştir. Katılımcıların meslekte çalıştığı süre bir ve 42 yıl arasında değişmektedir ($\bar{x}=17,98$; $ss=9,42$). Katılımcıların 297'sinin (86,8) lisans mezunu, 44'ünün (12,9) yüksek lisans mezunu ve birinin (0,3) doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların 323'ü (94,4) öğretmen, 15'i (4,4) müdür yardımcısı ve dördü (1,2) müdür olarak çalıştıkları okullarda görev yapmaktadır (Tablo 3.1).

Tablo 3.1. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişkenler	n	%	\bar{x}	ss
Cinsiyet				
Kadın	176	51,5		
Erkek	166	48,5		
Okul Türü				
Fen Lisesi	18	5,3		
Anadolu Lisesi	171	50,0		
Meslek Lisesi	75	21,9		
Özel Lise	78	22,8		
Yaş			42,09	9,42
Branş				
Matematik	40	11,7		
Fizik	19	5,6		
Kimya	11	3,2		
Biyoloji	23	6,7		
Türk Dili Ve Edebiyatı	49	14,3		
Coğrafya	19	5,6		
Tarih	15	4,4		
Felsefe	11	3,2		
Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi	6	1,8		
Rehberlik	27	7,9		
İngilizce	27	7,9		
Almanca	8	2,3		
Beden Eğitimi ve Spor	4	1,2		
Görsel Sanatlar	6	1,8		
Müzik	8	2,3		
Bilgisayar Bilimi	7	2,0		
Teknik Öğretmen	23	6,7		
Belirtilmemiş	39	11,4		
Medeni Durum				
Evli	266	77,8		
Bekar	69	20,2		
Boşanmış	7	2,0		
Çocuk Sayısı				
0	92	26,9		
1	79	23,1		
2	129	37,7		
3	19	5,6		
4	1	0,3		
5	1	0,3		
Belirtilmemiş	21	6,1		
Meslekte Çalıştığı Süre			17,98	9,42
Eğitim Düzeyi				
Lisans	297	86,8		
Yüksek Lisans	44	12,9		
Doktora	1	0,3		
İdari Kadro				
Müdür	4	1,2		
Müdür Yardımcısı	15	4,4		
Öğretmen	323	94,4		
Çalıştığı Kuruma Göre				
Devlet	264	77,2		
Özel	78	22,8		

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Bu araştırmada verilerin toplanmasında Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği, Portre Değerler Ölçeği, Sosyal Mesafe Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu bölümde kullanılan form ve ölçeklerin niteliği, geçerlik ve güvenirlilik bilgilerine yer verilmiştir.

3.3.1. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Akpolat (2014) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 25 madde ve dört alt boyut bulunmaktadır. Ölçeğin, öğretmenlerin çalıştığı kurumdan *uzaklaşma* alt boyutu yedi, *performansı düşüren* etkenler alt boyutu dokuz, *okula karşı olumsuz tutum* alt boyutu beş ve *katılımın olmaması* alt boyutu dört maddeyi içermektedir. Örgütsel sinizme ilişkin toplam puan elde etmek için ölçeğin *kararları uygulamalara katılımı* alt boyutundaki maddeler ters kodlanmaktadır. Ölçek, 5'li Likert tipi cevaplandırmayı (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) gerektirmektedir. Ölçek maddelerine ilişkin örnekler Ek-3'te verilmektedir.

Ölçeğin yapı geçerliği için Temel Bileşenler Analizi (Faktör Analizi) kullanılmıştır. KMO Bartlettdeğerini .88 bulunmuştur. Ölçeğin, Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı *Uzaklaşma* boyutu için .86, *Performans Düşüklüğü* için .88, *Olumsuz Tutumu* için .85 ve *Katılımın Olmaması* için .68'dir. Ölçeğin toplamı için bulunan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .89'dur (Akpolat, 2014).

Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı *Uzaklaşma* boyutu için .81, *Performans Düşüklüğü* boyutu için .90, *Olumsuz Tutum* boyutu için .87 ve *Katılımın Olmaması* boyutu için .79 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplamı için bulunan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .90'dır.

3.3.2. Portre Değerler Ölçeği

Portre Değerler Ölçeği (Portrait Values Questionnaire) Schwartz ve diğerleri. (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Demirutku (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte 40 madde ve 10 alt boyut bulunmaktadır. Bu alt boyutlar sırasıyla güç, başarı, uyma, hazcılık, geleneksellik, öz-yönelim, güvenlik, evrensellik, uyarılım, iyilikseverlik alt

ölçekleridir. Her bir alt ölçekte 2-6 arasında değişen sayıda madde bulunmaktadır. Ölçek 6'lı Likert tipi olup, 1 (bana hiç benzemiyor) ile 6 (bana çok benziyor) arasında puanlanmaktadır. Ölçek maddelerine ilişkin örnekler Ek-4'te verilmektedir.

Ölçeğin güvenirlik ölçümleri için Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin ilk uygulamasında alt boyutlar için Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları şöyledir: Güç .71; güvenlik .62; uyma .75; geleneksellik .61; iyilikseverlik .59; evrensellik .79; öz-yönelim .56; uyarılım .58; hazcılık .78 ve başarı .82'dir. Ölçeğin ikinci uygulamasında Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları şöyle bulunmuştur: Güç .77; güvenlik .71; uyma .77; geleneksellik .63; iyilikseverlik .69; evrensellik .79; öz-yönelim .65; uyarılım .61; hazcılık .81 ve başarı .84'tür. Ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayıları güç .81; güvenlik .80; uyma .75; geleneksellik .82; iyilikseverlik .66; evrensellik .72; öz-yönelim .65; uyarılım .70; hazcılık .77 ve başarı .81'dir (Demirutku, 2007).

Bu çalışmada, ölçeğin alt boyutlarının Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayıları güç alt boyutu için .58; güvenlik alt boyutu için .58; uyma alt boyutu için .62; geleneksellik alt boyutu için .53; iyilikseverlik alt boyutu için .58; evrensellik alt boyutu için .83; öz-yönelim alt boyutu için .61; uyarılım alt boyutu için .61; hazcılık alt boyutu için .70 ve başarı alt boyutu için .72 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Sosyal Mesafe Ölçeği

Bogardus tarafından geliştirilen Sosyal Mesafe Ölçeği (Social Distance Scale), sosyal ilişkilerde farklı grup üyelerine, bu ilişkilerde kendilerini ne kadar rahat ya da rahatsız hissettiklerini belirleyen özellikle dış grup üyelerini özgül sorularla belirlemeye çalışılan bir ölçme aracıdır. Ölçek Balaban (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek altı maddeden oluşmaktadır. Ölçek 7'li Likert tipi cevaplandırmayı (1: Kendimi hiç rahatsız hissetmezdim, 7: Kendimi tamamen rahatsız hissederim) gerektirmektedir. Ölçek maddelerine ilişkin örnekler Ek-5'te verilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar daha fazla sosyal mesafeyi ve dış gruba/kişilere karşı ayrımcılığın daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .91'dir (Balaban, 2013).

Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır.

3.3.4. Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction with Life Scale) bireylerin algıladıkları mutluluğun bilişsel boyutu olan yaşam doyumunu ölçmek amacıyla Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte beş madde bulunmaktadır ve ölçek tek faktör yapısına sahiptir. Ölçek 7'li Likert tipi cevaplandırmayı (1: Kesinlikle katılmıyorum, 7: Kesinlikle katılıyorum) gerektirmektedir. Puanın yükselmesi katılımcının yaşam doyumunun yüksek, azalması ise yaşam doyumunun düşük olduğunu göstermektedir. Ölçek maddelerine ilişkin örnekler Ek-6'da verilmektedir.

Ölçek ilk olarak Köker (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve bu çalışmada kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması 150 kişi üzerinde yapılmış olup, madde toplam korelasyon puanları .71 ile .80 arasında değişmektedir. Test-tekrar test güvenirlik puanı .73'tür. Ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .85'tir (Köker, 1991).

Ölçeğin yeniden uyarlaması Durak, Şenol-Durak ve Gençöz (2010) tarafından yapılmıştır. Yapılan geçerlik güvenirlik çalışmasına 547 üniversite öğrencisi, 166 cezaevi memuru ve 123 yaşlı birey katılmıştır. Üniversite öğrencilerinin katılımıyla yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .81, madde korelasyon ve toplam puan ilişkileri .55 ile .63 arasında bulunmuştur. Ceza evi memurlarının katılımıyla yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .82, madde korelasyon ve toplam puan ilişkileri .55 ile .69 arasında bulunmuştur. Yaşlı bireylerin katılımıyla yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .89, madde korelasyon ve toplam puan ilişkileri .68 ile .78 arasında bulunmuştur (Durak, Şenol-Durak ve Gençöz, 2010).

Ölçeğin daha yakın tarihli uyarlaması Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması 200 öğretmen üzerinde yapılmış olup, KMO Bartlett değeri .87 bulunmuştur. Test-tekrar test güvenirlik puanı .97'dir. Ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .88'dir (Dağlı ve Baysal, 2016).

Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır.

3.3.5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından öğretmenlerin yaş, cinsiyet, çalıştıkları okul, branş, medeni durum, çocuk sayısı, meslekte çalışma süresi, eğitim düzeyi, varsa idari kadro bilgisi gibi demografik bilgileri edinmek için kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formu Ek-2’de verilmektedir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Süreci

Veriler toplanmadan önce ölçekleri Türkçe’ye uyarlayan ve ölçekleri geliştiren araştırmacılardan izin alınmıştır. Araştırmanın uygulanması için gereken izinler Denizli İl Milli Eğitim müdürlüğünden alınmış olup, gelen izin yazısından sonra uygulamaya başlanmıştır. Veriler 2018-2019 eğitim öğretim yılının bahar döneminde, 18 Mart – 15 Mayıs tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplamak için gidilen okullarda okul yöneticileriyle görüşülmüş, gönüllülük esasınca okuldaki öğretmenlere ve idarecilere uygulama yapılmıştır. Araştırmacı tarafından, katılımcılara araştırmanın amacı, ölçek maddelerini cevaplarken kendilerine en uygun olan cevabı işaretlemeleri, ankete isim yazmalarına gerek olmadığı ve diğer dikkat etmeleri gereken hususlar açıklanmıştır. Uygulamaya başlamadan önce öğretmenlerden *bilgilendirilmiş onam* alınmıştır (Ek-2). Analizler 342 kişiden elde edilen verilerle yapılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin istatistiksel analizi bilgisayar ortamında IBM SPSS 22.0 (Statistical Packet for Social Sciences) paket programı ile yapılmıştır. Verilerin analizine başlamadan önce ölçeklerin toplam puanları ve alt boyutlarının toplam puanlarının normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır. Normal dağılım varsayımı için histogram grafiklerine, basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış, yapılan analiz sonucunda basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılıma uygun bulunmuştur. Bu durumda verilerin normal dağıldığı varsayımı kabul edilmiştir. Verilerin analizinde öğretmenlerin cinsiyeti, yaş grubu ve okul türünün örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çok değişkenli varyans analizi (MANOVA), değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi ve demografik değişkenlerin, kişisel değerlerin, sosyal mesafenin ve yaşam doyumunun örgütsel sinizmi yordama gücünü belirlemek amacıyla

hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları .05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir (Büyüköztürk, 2004).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR

4.1. Varyans Analizi Bulguları

Çalışma grubundaki demografik farklılıkları incelemek için demografik değişkenler (cinsiyet, okul türü ve yaş grubu) farklı gruplara ayrılmıştır. Varyans analizi için çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) yapılmıştır.

Çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) için kovaryans matrislerinin eşitliğine bakılmıştır. Box M testi (Box M = 59.832, $F = 1.150$, $p = .218$) sonucuna göre kovaryansların homojen olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca faktöriyel varyans analizi (ANOVA) ve çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) için varyansların homojenliği test edilmiştir. Levene Testi yapılmış, sonuçlarına göre tüm grupların varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir. Analizlerin sonuçları rapor edilmiştir.

Analizlerin başlangıcında, katılımcıların yaşları ortanca bölünme yoluyla iki kategoriye ayrılmıştır. Çalışmada yaş grupları Genç Yetişkin (Yaş Grubu 1: 23-42 arası) ve Yetişkin (Yaş Grubu 2: 43-64 arası) olarak adlandırılmıştır (Onur, 1986). Daha sonra cinsiyet, okul türü ve yaş grubu farklılıklarını ve etkileşimlerini ortaya çıkarmak için çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) yapılmıştır.

Tablo 4.1. *Demografik Değişkenlerle İlgili Tanımlayıcı Bulgular*

Değişkenler	<i>n</i>	%	\bar{x}	<i>ss</i>
Cinsiyet				
Kadın	176	51.5		
Erkek	166	48.5		
Okul Türü				
Devlet Okulu	264	77.2		
Özel Okul	78	22.8		
Yaş Grubu				
1 Genç Yetişkin	161	51.1	34.35	5.60
2 Yetişkin	154	48.9	50.08	4.71

4.1.1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm ve demografik değişkenler arasındaki fark analizinde, cinsiyet, okul türü, yaş grubu ve örgütsel sinizm üzerindeki etkileşimlerini görmek için, örgütsel sinizm toplam puanı (ÖSÖ) ile faktöriyel varyans analizi (ANOVA) arasında 2 (cinsiyet) x 2 (okul türü) x 2 (yaş grubu) bir model uygulanmıştır. Cinsiyetin ana etkisi ($F[1, 310] = 1.95$, $p = .163$, $\eta_p^2 = .006$), okul türünün ana etkisi ($F[1, 310] = .171$, $p = .680$, $\eta_p^2 = .001$) ve yaş

grubunun ana etkisi ($F[1, 310] = .489, p = .485, \eta_p^2 = .002$), cinsiyet ve okul türünün etkileşim etkisi ($F[1, 310] = 1.199, p = .274, \eta_p^2 = .004$), cinsiyet ve yaş grubu etkileşiminin etkisi ($F[1, 310] = 2.668, p = .103, \eta_p^2 = .009$), okul türü ve yaş grubu etkileşiminin etkisi ($F[1, 310] = 1.529, p = .468, \eta_p^2 = .002$) ve cinsiyet, okul türü ve yaş grubu etkileşiminin etkisi ($F[1, 310] = 3.136, p = .078, \eta_p^2 = .010$) anlamlı bulunmamıştır. Analiz, cinsiyet, okul türü ve yaş grubu ayrı ayrı etkilerinin ve etkileşim etkisinin örgütsel sinizm açısından anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Analiz, kadın ve erkek öğretmenlerin, devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm açısından birbirlerinden anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, genç yetişkinler ve yetişkinler arasında örgütsel sinizm açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Cinsiyet, okul türü, yaş grubu ve örgütsel sinizm etkileşimlerini test etmek için yapılan çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) 2 (cinsiyet) x 2 (okul türü) x 2 (yaş grubu) ve ÖSÖ'nün dört alt ölçeği (Uzaklaşma, Performans Düşüklüğü, Olumsuz Tutum ve Katılımın Olmaması) arasında gerçekleştirilmiştir. Uzaklaşma, Performans Düşüklüğü, Olumsuz Tutum ve Katılımın Olmaması bağımlı değişkenler olarak gösterilmektedir. Cinsiyet, okul türü, yaş grubu ve bu üç demografik değişkenin birbiriyle etkileşimine bağlı olarak ÖSÖ'nün alt boyutları ile etkileşimi analiz edilmiştir.

Uzaklaşma alt boyutu ile 2 (cinsiyet) x 2 (okul türü) x 2 (yaş grubu) arasında yapılan çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) sonucunda; cinsiyetin ana etkisi (*Multivariate* $F[4, 307] = 1.580, p = .210, \text{Wilks' Lambda} = .990, \eta_p^2 = .005$), okul türünü ana etkisi (*Multivariate* $F[4, 307] = .450, p = .503, \text{Wilks' Lambda} = .989, \eta_p^2 = .001$), yaş grubunun ana etkisi (*Multivariate* $F[4, 307] = .280, p = .597, \text{Wilks' Lambda} = .995, \eta_p^2 = .001$), cinsiyet ve okul türünün etkileşim etkisi (*Multivariate* $F[4, 307] = .629, p = .428, \text{Wilks' Lambda} = .994, \eta_p^2 = .002$), cinsiyet ve yaş grubu etkileşiminin etkisi (*Multivariate* $F[4, 307] = 1,377, p = .242, \text{Wilks' Lambda} = .989, \eta_p^2 = .004$), okul türü ve yaş grubu etkileşiminin etkisi (*Multivariate* $F[4, 307] = 1,108, p = .293, \text{Wilks' Lambda} = .996, \eta_p^2 = .004$), cinsiyet, okul türü ve yaş grubu etkileşiminin etkisi (*Multivariate* $F[4, 307] = 1.472, p = .226, \text{Wilks' Lambda} = .988, \eta_p^2 = .005$) bulunmuştur. Analiz cinsiyet, okul türü ve yaş grubu değişkenlerinin ayrı ayrı etkileri ve bu değişkenlerin etkileşim etkilerinin Uzaklaşma alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Analiz, kadın ve erkek öğretmenlerin, devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan

öğretmenlerin Uzaklaşma alt boyutu açısından birbirlerinden anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, genç yetişkinler ve yetişkinler arasında Uzaklaşma alt boyutu açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Performans Düşüklüğü alt boyutu ile 2 (cinsiyet) x 2 (okul türü) x 2 (yaş grubu) arasında yapılan çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) sonucunda; cinsiyetin ana etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = .538, $p = .464$, Wilks' Lambda = .990, $\eta_p^2 = .002$), okul türünü ana etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = .029, $p = .864$, Wilks' Lambda = .989, $\eta_p^2 = .000$), yaş grubunun ana etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = .026, $p = .872$, Wilks' Lambda = .995, $\eta_p^2 = .000$), cinsiyet ve okul türünün etkileşim etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = .414, $p = .520$, Wilks' Lambda = .994, $\eta_p^2 = .001$), cinsiyet ve yaş grubu etkileşiminin etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = 1,143, $p = .286$, Wilks' Lambda = .989, $\eta_p^2 = .004$), okul türü ve yaş grubu etkileşiminin etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = .052, $p = .819$, Wilks' Lambda = .996, $\eta_p^2 = .000$), cinsiyet, okul türü ve yaş grubu etkileşiminin etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = 1,726, $p = .190$, Wilks' Lambda = .988, $\eta_p^2 = .006$) bulunmuştur. Analiz, cinsiyet, okul türü ve yaş grubu değişkenlerinin ayrı ayrı etkileri ve bu değişkenlerin etkileşim etkilerinin Performans Düşüklüğü alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Analiz, kadın ve erkek öğretmenlerin, devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmenlerin Performans Düşüklüğü alt boyutu açısından birbirlerinden anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, genç yetişkinler ve yetişkinler arasında Performans Düşüklüğü alt boyutu açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Olumsuz Tutum alt boyutu ile 2 (cinsiyet) x 2 (okul türü) x 2 (yaş grubu) arasında yapılan çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) sonucunda; cinsiyetin ana etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = 2.349, $p = .126$, Wilks' Lambda = .990, $\eta_p^2 = .008$), okul türünü ana etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = .021, $p = .886$, Wilks' Lambda = .989, $\eta_p^2 = .000$), yaş grubunun ana etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = 1.327, $p = .250$, Wilks' Lambda = .995, $\eta_p^2 = .004$), cinsiyet ve okul türünün etkileşim etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = 1,269, $p = .261$, Wilks' Lambda = .994, $\eta_p^2 = .004$), cinsiyet ve yaş grubu etkileşiminin etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = 2.077, $p = .151$, Wilks' Lambda = .989, $\eta_p^2 = .007$), okul türü ve yaş grubu etkileşiminin etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = .469, $p = .494$, Wilks' Lambda = .996, $\eta_p^2 = .002$), cinsiyet, okul türü ve yaş grubu etkileşiminin etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = 3.110, $p = .079$, Wilks' Lambda = .988, $\eta_p^2 = .010$) bulunmuştur. Analiz, cinsiyet, okul

türü ve yaş grubu değişkenlerinin ayrı ayrı etkileri ve bu değişkenlerin etkileşim etkilerinin Olumsuz Tutum alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Analiz, kadın ve erkek öğretmenlerin, devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmenlerin Olumsuz Tutum alt boyutu açısından birbirlerinden anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, genç yetişkinler ve yetişkinler arasında Olumsuz Tutum alt boyutu açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Katılımın Olmaması alt boyutu ile 2 (cinsiyet) x 2 (okul türü) x 2 (yaş grubu) arasında yapılan çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) sonucunda; cinsiyetin ana etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = .645, $p = .423$, Wilks' Lambda = .990, $\eta_p^2 = .002$), okul türünü ana etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = 2.027, $p = .156$, Wilks' Lambda = .989, $\eta_p^2 = .007$), yaş grubunun ana etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = .399, $p = .528$, Wilks' Lambda = .995, $\eta_p^2 = .001$), cinsiyet ve okul türünün etkileşim etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = .691, $p = .407$, Wilks' Lambda = .994, $\eta_p^2 = .002$), cinsiyet ve yaş grubu etkileşiminin etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = 1.575, $p = .211$, Wilks' Lambda = .989, $\eta_p^2 = .005$), okul türü ve yaş grubu etkileşiminin etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = .096, $p = .757$, Wilks' Lambda = .996, $\eta_p^2 = .000$), cinsiyet, okul türü ve yaş grubu etkileşiminin etkisi (*MultivariateF*[4, 307] = .696, $p = .405$, Wilks' Lambda = .988, $\eta_p^2 = .002$) bulunmuştur. Analiz, cinsiyet, okul türü ve yaş grubu değişkenlerinin ayrı ayrı etkileri ve bu değişkenlerin etkileşimlerinin etkilerinin Katılımın Olmaması alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Analiz, kadın ve erkek öğretmenlerin, devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmenlerin Katılımın Olmaması alt boyutu açısından birbirlerinden anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, genç yetişkinler ve yetişkinler arasında Katılımın Olmaması alt boyutu açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4.2. Korelasyon Analizi Bulguları

Cinsiyet, okul türü, yaş grubu, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve alt boyutlarının (Uzaklaşma, Performans Düşüklüğü, Olumsuz Tutum ve Katılımın Olmaması) Portre Değerler Ölçeği'nin (PDÖ) alt boyutlarının (Güç, Başarı, Hazcılık, Uyarılım, Öz-yönelim, Evrensellik, İyilikseverlik, Geleneksellik, Uyuma ve Güvenlik), Sosyal Mesafe Ölçeği'nin, Yaşam Doyumu Ölçeği'nin toplam puanları ile bu değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak için Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu analiz sonuçları için .30 ve daha güçlü korelasyon katsayıları rapor edilmiştir.

Analiz sonuçları ÖSÖ'nün kendi alt boyutları ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Örgütsel Sinizm Ölçeği, Uzaklaşma alt boyutu ile ($r = .80, p < .01$), Performans Düşüklüğü alt boyutu ile ($r = .85, p < .01$), Olumsuz Tutum alt boyutu ile ($r = .68, p < .01$) ve Katılımın Olmaması alt boyutu ile ($r = .39, p < .01$) olumlu ilişki göstermiştir. Uzaklaşma alt boyutu, Performans Düşüklüğü alt boyutu ile ($r = .53, p < .01$) ve Olumsuz Tutum alt boyutu ile ($r = .52, p < .01$) olumlu ilişki göstermiştir. Performans Düşüklüğü alt boyutu ile Olumsuz Tutum alt boyutu ($r = .37, p < .01$) olumlu ilişki göstermiştir (Tablo 4.2).

Örgütsel Sinizm ile Sosyal Mesafe ($r = .41, p < .01$) olumlu ilişki göstermiştir. Ayrıca ÖSÖ'nün alt boyutlarından Uzaklaşma ile Sosyal Mesafe ($r = .32, p < .01$), Performans Düşüklüğü ile Sosyal Mesafe ($r = .35, p < .01$) arasında olumlu ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.2).

Tablo 4.2. Çalışmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	\bar{x}	ss	Skew	Kurt	
Cinsiyet	1																								
Okul Türü	-0.5	1																							
Yaş Grubu	.19**	-.47**	1																						
ÖSÖ	.00	-.11*	.05	1																					
Uzaklaşma	-.03	-.12*	.02	.80**	1																				
Performans Düşüklüğü	.02	-.02	.00	.85**	.53**	1																			
Olumsuz Tutum	-.01	-.07	.08	.68**	.52**	.37**	1																		
Katılmam Olmaması	.01	-.17**	.13*	.39**	.13*	.13*	.17**	1																	
YDÖ	-.06	-.07	-.09	-.23**	-.18**	-.19**	-.21**	-.03	1																
SMÖ	-.01	-.21**	.16**	.41**	.32**	.35**	.21**	.25**	-.06	1															
Güç	-.11*	-.10	.05	.11*	.13*	.07	.09	.00	-.07	.03	1														
Başarı	.00	-.17**	.17**	.14**	.15**	.04	.17**	.12*	-.11	.13*	.51**	1													
Haz	.21**	-.14**	.22**	.04	.01	-.06	.17**	.11*	-.03	.10	.21**	.28**	1												
Uyarılma	.15**	-.20**	.25**	.15**	.14*	.02	.24**	.14**	-.03	.12*	.32**	.30**	.60**	1											
Özyönelim	.04	-.01	.09	.19**	.21**	.04	.28**	.09	-.06	.15**	.14**	.34**	.41**	.41**	1										
Evrinsel	.15**	.09	-.08	.18**	.15**	.06	.28**	.10	-.10	.15**	-.08	.16**	.34**	.25**	.58**	1									
İyilik	.08	-.05	.04	.16**	.15**	.09	.14**	.11*	-.18**	.15**	.02	.26**	.31**	.29**	.43**	.55**	1								
Gelenek	.05	-.04	.01	.13*	.17**	.07	.12*	.00	-.17**	.12*	.16**	.26**	.10	.10	.07	.24**	.39**	1							
Uyma	.09	.02	-.02	.17**	.17**	.08	.22**	.06	-.18**	.19**	.08	.28**	.23**	.22**	.23**	.54**	.54**	.58**	1						
Güvenlik	.23**	.03	-.07	.20**	.19**	.10	.21**	.11*	-.10	.21**	.07	.30**	.31**	.25**	.46**	.61**	.45**	.43**	.55**	1					

* = $p < .05$, ** = $p < .01$

ÖSÖ = Örgütsel Sinizm Ölçeği, YDÖ = Yaşam Doyumu Ölçeği, SMÖ = Sosyal Mesafe Ölçeği

4.3. Regresyon Analizi Bulguları

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği'nden elde edilen toplam puan ve uzaklaşma, performans düşüklüğü, olumsuz tutum ve katılımın olmaması alt boyutları çerçevesinde kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu analize katılarak regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

4.3.1. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplam Puanına İlişkin Bulgular

Örgütsel sinizme ilişkin regresyon analizinde, ilk adımcinsiyet, okul türü ve yaş grubu demografik değişkenleri içermektedir. İkinci adımda Güç, Başarı, Hazcılık, Uyarılım, Öz-yönelim, Evrensellik, İyilikseverlik, Geleneksellik, Uyma ve Güvenlik kişisel değerler (PDÖ) analize katılmıştır. Üçüncü adımda analize Sosyal Mesafe dahil edilmiştir. Son aşamada da, analize Yaşam Doymu katılmıştır.

Tablo 4.3. *Sinizm Ölçeğinin Toplam Puanına İlişkin Sonuçlar*

	$F_{değişim}$	sd	β	t	kk	ΔR^2
Örgütsel Sinizm						
I. Kontrol Değişkenleri	1.51	3,311				.01
Cinsiyet		311	-.01	.19	-.01	
Okul Türü		311	-.12	1.93	-.11	
Yaş Grubu		311	-.01	.14	-.01	
II. PDÖ	2.44**	10,301				.07
Güç		301	.08	1.18	.07	
Başarı		301	.00	.01	.00	
Hazcılık		301	-.13	1.83	-.11	
Uyarılım		301	.11	1.40	.08	
Öz-yönelim		301	.05	.65	.04	
Evrensellik		301	.09	1.05	.06	
İyilikseverlik		301	.04	.46	.03	
Geleneksellik		301	-.01	.11	-.01	
Uyma		301	.06	.67	.04	
Güvenlik		301	.08	1.05	.06	
III. Sosyal mesafe	49.66***	1,300	.38	7.05***	.38	.13
IV. Yaşam doyumu	12.17**	1,299	-.18	-3.49**	-.20	.03

* = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

ÖSÖ'nün toplam puanı cinsiyet, okul türü ve yaş grubu ile ilişkili faktörleri tanımlamak için *ilk aşamada* analize girilmiştir. Demografik değişkenler varyansın % 1'ini ($R^2 = .01$, $F_{değişim}[3, 311] = 1.51$, $p = .212$) açıklamıştır. Demografik değişkenler örgütsel sinizm toplam puanını anlamlı olarak yordamamıştır (Tablo 4.3). Demografik değişkenler kontrol edildikten sonra *ikinci aşamada* analize Kişisel Değerler katılmıştır. Kişisel değerler ile varyansın % 7'si ($\Delta R^2 = .07$, $F_{değişim}[10, 301] = 2.44$, $p < .008$) açıklanmıştır (Tablo 4.3). On kişisel değerden hiçbirisi tek başına anlamlı düzeyde yordama gücüne sahip değilken, tüm

değerlerin katkısı anlamlı bulunmuştur. *Üçüncü aşamada*, analize Sosyal Mesafe dahil edilmiştir. Sosyal mesafe varyansı % 21'e ($\Delta R^2 = .13$, $F_{değişim}[1, 300] = 49.66$, $p < .000$) kadar artırmıştır. Sosyal mesafe örgütsel sinizmi ($\beta = .38$, $t[300] = 7.05$, $p < .001$) anlamlı olarak yordamıştır (Tablo 4.3). Örgütsel sinizm puanları yüksek olan bireylerin sosyal mesafe puanları da yüksektir. *Dördüncü aşamada* analize Yaşam Doyumu değişkeni dahil edilmiştir. Yaşam doyumu varyansı % 24'e ($\Delta R^2 = .030$, $F_{değişim}[1, 299] = 12.17$, $p < .001$) kadar artırmıştır. Ancak, yaşam doyumu ($\beta = -.18$, $t[299] = -3.49$, $p < .01$) örgütsel sinizmi düşürmektedir (Tablo 4.3).

Örgütsel sinizm puanı için analize demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu katılmıştır. Toplam varyansın % 24'ünü demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenleri açıklamaktadır.

4.3.2. Uzaklaşma Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

Uzaklaşma alt boyutuna ilişkin regresyon analizinde, ilk adımı cinsiyet, okul türü ve yaş grubu demografik değişkenleri içermektedir. İkinci adımda Güç, Başarı, Hazcılık, Uyarılım, Öz-yönelim, Evrensellik, İyilikseverlik, Geleneksellik, Uyma ve Güvenlik değerleri eşitliğe katılmıştır. Üçüncü adımda analize sosyal mesafe dahil edilmiştir. Son aşamada da, analize yaşam doyumu dahil edilmiştir.

Tablo 4.4. *Uzaklaşma Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar*

	$F_{değişim}$	sd	β	t	kk	ΔR^2
Uzaklaşma						
I. Kontrol Değişkenleri	2.64*	3,311				.03
Cinsiyet		311	-.04	-.71	-.04	
Okul Türü		311	-.17	-2.66**	-.15	
Yaş Grubu		311	-.06	-.91	-.05	
II. PDÖ	2.76**	10,301				.08
Güç		301	.08	1.23	.07	
Başarı		301	.02	-.36	-.02	
Hazcılık		301	.15	-2.06*	-.12	
Uyarılım		301	.08	1.11	.06	
Öz-yönelim		301	.14	1.74	.10	
Evrensellik		301	.04	.42	.02	
İyilikseverlik		301	.02	.27	.02	
Geleneksellik		301	.06	.83	.05	
Uyma		301	.07	.88	.05	
Güvenlik		301	.06	.73	.04	
III. Sosyal Mesafe	23.89***	1,300	.27	4.89***	.33	.07
IV. Yaşam Doyumu	6.44**	1,299	-.14	-2.54**	-.15	.02

* = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

ÖSÖ'nün Uzaklaşma alt boyutu cinsiyet, okul türü ve yaş grubu ile ilişkili faktörleri tanımlamak için *ilk aşamada* analize girilmiştir. Demografik değişkenler varyansın % 3'ünü ($R^2 = .03$, $F_{değişim}[3, 311] = 2.64$, $p < .05$) açıklamıştır. Demografik değişkenlerden okul türü ($\beta = -.17$, $t[311] = -2.66$, $p < .01$) uzaklaşma alt boyutunu anlamlı olarak yordamaktadır. Devlet okulundaki öğretmenlerin uzaklaşma alt boyutu puanları özel okuldaki öğretmenlerin puanlarından daha yüksek olarak hesaplanmıştır (Tablo 4.4). Demografik değişkenler kontrol edildikten sonra *ikinci aşamada* analize kişisel değerler katılmıştır. Kişisel değerler varyansı % 11'e ($\Delta R^2 = .08$, $F_{değişim}[10, 301] = 2.76$, $p < .003$) kadar artırmaktadır. Hazcılık değeri ($\beta = -.15$, $t[301] = -2.06$, $p < .04$) ÖSÖ'nün uzaklaşma boyutunu anlamlı olarak yordamıştır (Tablo 4.4). Hazcılık değeri yüksek olan bireyler ÖSÖ'nün uzaklaşma boyutundan daha düşük puan elde etmişlerdir. *Üçüncü aşamada*, analize Sosyal Mesafe dahil edilmiştir. Sosyal mesafe varyansı % 18'e ($\Delta R^2 = .07$, $F_{değişim}[1, 300] = 23.89$, $p < .001$) kadar artırmıştır (Tablo 4.4). Sosyal mesafe ($\beta = .27$, $t[300] = 4.89$, $p < .01$) ÖSÖ'nün uzaklaşma boyutunu anlamlı olarak yordamıştır. ÖSÖ'nün uzaklaşma alt boyutundan yüksek puan alan bireylerin sosyal mesafe puanları da yüksektir. *Dördüncü aşamada*, analize Yaşam Doyumu değişkeni dâhil edilmiştir. Yaşam doyumu varyansı % 20'ye ($\Delta R^2 = .02$, $F_{değişim}[1, 299] = 6.43$, $p < .01$) kadar artırmıştır. Yaşam doyumu ($\beta = -.14$, $t[299] = -2.54$, $p < .01$) ÖSÖ'nün uzaklaşma boyutunu anlamlı olarak yordamıştır (Tablo 4.4). Yaşam doyumu puanı yüksek olan bireyler ÖSÖ'nün uzaklaşma alt boyutundan düşük puan almışlardır.

ÖSÖ'nün uzaklaşma alt boyutunun %20'sini demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenleri açıklamıştır.

4.3.3. Performans Düşüklüğü Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

Performans düşüklüğü alt boyutuna ilişkin regresyon analizinde, ilk adımı cinsiyet, okul türü ve yaş grubu demografik değişkenleri içermektedir. İkinci adımda Güç, Başarı, Hazcılık, Uyarılım, Öz-yönelim, Evrensellik, İyilikseverlik, Geleneksellik, Uyma ve Güvenlik değerleri eşitliğe katılmıştır. Üçüncü adımda analize sosyal mesafe dâhil edilmiştir. Son aşamada, analize yaşam doyumu dâhil edilmiştir.

Tablo 4.5. Performans Düşüklüğü Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar

	$F_{değişim}$	sd	β	t	kk	ΔR^2
Performans Düşüklüğü						
I. Kontrol Değişkenleri	.06	3, 311				.00
Cinsiyet		311	.02	.32	.02	
Okul Türü		311	-.02	-.30	-.02	
Yaş Grubu		311	-.02	-.27	-.02	
II. PDÖ	1.06	10, 301				.03
Güç		301	.12	1.72	.10	
Başarı		301	-.03	-.34	-.02	
Hazcılık		301	-.15	-2.05	-.12	
Uyarılım		301	.04	.52	.03	
Öz-yönelim		301	.04	-.49	.03	
Evensellik		301	.05	.59	.03	
İyilikseverlik		301	.09	1.12	.07	
Geleneksellik		301	-.02	-.20	-.01	
Uyma		301	.02	.20	.01	
Güvenlik		301	.06	.72	.04	
III. Sosyal Mesafe	39.99***	1, 300	.36	6.32***	.34	.11
IV. Yaşam Doymumu	10.43**	1, 299	-.01	-.19**	-.18	.03

* = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

ÖSÖ'nün Performans Düşüklüğü alt boyutu cinsiyet, okul türü ve yaş grubu ile ilişkili faktörleri tanımlamak için *ilk aşamada* analize girilmiştir. Demografik değişkenler varyansın % 1'ini ($R^2 = .00$, $F[3, 311] = .06$, $p = .980$) açıklamıştır (Tablo 4.5). Demografik değişkenler performans düşüklüğünü anlamlı olarak yordamamıştır. Demografik değişkenler kontrol edildikten sonra, *ikinci aşamada* analize kişisel değerler katılmıştır. Kişisel değerler varyansı % 4'e ($\Delta R^2 = .03$, $F_{değişim}[10, 301] = 1.06$, $p = .391$) kadar artırmıştır (Tablo 4.5). Kişisel değerler performans düşüklüğünü anlamlı olarak yordamamıştır. *Üçüncü aşamada*, analize Sosyal Mesafe dâhil edilmiştir. Sosyal mesafe varyansı % 15'e ($\Delta R^2 = .11$, $F_{değişim}[1, 300] = 39.99$, $p < .001$) kadar artırmıştır (Tablo 4.5). Sosyal mesafe ($\beta = .36$, $t[300] = 6.32$, $p < .01$) ÖSÖ'nün performans düşüklüğü boyutunu anlamlı olarak yordamıştır. ÖSÖ'nün performans düşüklüğü alt boyutundan yüksek puan alan bireylerin sosyal mesafe puanları da yüksektir. *Dördüncü aşamada* analize Yaşam Doymumu değişkeni dâhil edilmiştir. Yaşam doymumu varyansı % 18'e ($\Delta R^2 = .029$, $F_{değişim}[1, 299] = 10.43$, $p < .01$) kadar artırmıştır (Tablo 4.5). Yaşam doymumu ($\beta = -.01$, $t[1, 299] = -.19$, $p < .01$) ÖSÖ'nün performans düşüklüğü alt boyutunu anlamlı olarak yordamıştır. Yaşam doymumu puanı yüksek olan bireyler ÖSÖ'nün performan düşüklüğü alt boyutundan düşük puan almışlardır.

ÖSÖ'nün performans düşüklüğü alt boyutunun % 18'ini demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doymumu değişkenleri açıklamıştır.

4.3.4. Olumsuz Tutum Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

Olumsuz tutum alt boyutuna ilişkin regresyon analizinde, ilk adımı cinsiyet, okul türü ve yaş grubu demografik değişkenleri içermektedir. İkinci adımda Güç, Başarı, Hazcılık, Uyarılım, Öz-yönelim, Evrensellik, İyilikseverlik, Geleneksellik, Uyma ve Güvenlik değerleri eşitliğe katılmıştır. Üçüncü adımda analize sosyal mesafe dâhil edilmiştir. Son aşamada da, analize yaşam doyumu dâhil edilmiştir.

Tablo 4.6. *Olumsuz Tutum Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar*

	$F_{değişim}$	sd	β	t	kk	ΔR^2
Olumsuz Tutum						
I. Kontrol Değişkenleri	.95	3, 311				.01
Cinsiyet		311	-.03	-.43	-.02	
Okul Türü		311	-.07	-1.01	-.06	
Yaş Grubu		311	.05	.68	.04	
II. PDÖ	4.64***	10, 301				.13
Güç		301	.00	.00	.00	
Başarı		301	.02	.30	.02	
Hazcılık		301	-.01	-.09	-.01	
Uyarılım		301	.15	2.13*	.12	
Öz-yönelim		301	.14	1.73	.10	
Evrensellik		301	.16	1.85	.11	
İyilikseverlik		301	-.12	-1.54	-.09	
Geleneksellik		301	-.01	-.18	-.01	
Uyma		301	.12	1.52	.09	
Güvenlik		301	.02	.28	.02	
III. Sosyal Mesafe	8.23**	1, 300	.16	2.87**	.16	.02
IV. Yaşam Doyumu	8.73**	1, 299	-.16	-2.96**	-.17	.02

* = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

ÖSÖ'nün Olumsuz Tutum alt boyutu cinsiyet, okul türü ve yaş grubu ile ilişkili faktörleri tanımlamak için *ilk aşamada* analize girilmiştir. Demografik değişkenler varyansın % 1'ini ($R^2 = .01$, $F_{değişim}[3, 311] = .95$, $p = .418$) açıklamıştır (Tablo 4.6). Demografik değişkenler ÖSÖ'nün olumsuz tutum alt boyutunu anlamlı olarak yordamamaktadır. Demografik değişkenler kontrol edildikten sonra, *ikinci aşamada* analize Kişisel Değerler dahil edilmiştir. Kişisel Değerler varyansı % 14'e ($\Delta R^2 = .13$, $F_{değişim}[10, 301] = 4.64$, $p < .001$) kadar artırmıştır. Uyarılım değeri ($\beta = .15$, $t[301] = 2.13$, $p < .03$) ÖSÖ'nün olumsuz tutum boyutunu anlamlı olarak yordamıştır (Tablo 4.6). Uyarılım puanları artan kişilerin ÖSÖ'nün olumsuz tutum alt boyutundaki puanları da artmıştır. *Üçüncü aşamada* analize Sosyal Mesafe dahil edilmiştir. Sosyal mesafe varyansı % 16'ya ($\Delta R^2 = .02$, $F_{değişim}[1, 300] = 8.23$, $p < .003$) kadar artırmıştır (Tablo 4.6). Sosyal mesafe ($\beta = .16$, $t[300] = 2.87$, $p < .01$) ÖSÖ'nün olumsuz tutum boyutunu anlamlı olarak yordamıştır. ÖSÖ'nün olumsuz tutum alt boyutundan yüksek puan alan bireylerin sosyal mesafe puanları

da yüksektir. *Dördüncü aşamada* analize Yaşam Doyumu değişkeni dahil edilmiştir. Yaşam doyumu varyansı % 18'e ($\Delta R^2 = .02$, $F_{değişim}[1, 299] = 8.73$, $p < .004$) kadar artırmıştır (Tablo 4.6). Yaşam doyumu ($\beta = -.16$, $t[299] = -2.96$, $p < .004$) ÖSÖ'nün olumsuz tutum alt boyutunu anlamlı olarak yordamıştır. Yaşam doyumu puanı yüksek olan kişiler ÖSÖ'nün olumsuz tutum alt boyutundan düşük puan almışlardır.

ÖSÖ'nün olumsuz tutum alt boyutunun % 18'ni demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenleri açıklamıştır.

4.3.5. Katılımın Olmaması Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

Katılımın olmaması alt boyutuna ilişkin regresyon analizinde, ilk adımı cinsiyet, okul türü ve yaş grubu demografik değişkenleri içermektedir. İkinci adımda Güç, Başarı, Hazcılık, Uyarılım, Öz-yönelim, Evrensellik, İyilikseverlik, Geleneksellik, Uyma ve Güvenlik değerleri eşitliğe katılmıştır. Üçüncü adımda analize sosyal mesafe dâhil edilmiştir. Son aşamada da, analize yaşam doyumu dâhil edilmiştir.

Tablo 4.7. *Katılımın Olmamasına İlişkin Sonuçlar*

	$F_{değişim}$	sd	β	t	kk	ΔR^2
Katılımın Olmaması						
I. Kontrol Değişkenleri	4.18**	3, 311				.04
Cinsiyet		311	.00	.05	.00	
Okul Türü		311	-.17	-2.73**	-.15	
Yaş Grubu		311	.04	.67	.04	
II. PDÖ	1.11	10, 301				.03
Güç		301	-.06	-.92	-.05	
Başarı		301	.07	1.04	.06	
Hazcılık		301	.01	.19	.01	
Uyarılım		301	.07	.96	.06	
Öz-yönelim		301	-.03	-.39	-.02	
Evrensellik		301	.05	.55	.03	
İyilikseverlik		301	.04	.50	.03	
Geleneksellik		301	-.08	-1.05	-.06	
Uyma		301	-.04	-.48	-.03	
Güvenlik		301	.12	1.45	.08	
III. Sosyal Mesafe	16.47***	1, 300	.23	4.06***	.23	.05
IV. Yaşam Doyumu	.03	1, 299	.01	.16	.01	.00

* = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

ÖSÖ'nün Katılımın Olmaması alt boyutu cinsiyet, okul türü ve yaş grubu ile ilişkili faktörleri tanımlamak için *ilk aşamada* analize girilmiştir. Demografik değişkenler varyansın % 4'ünü ($R^2 = .04$, $F_{değişim} [3, 311] = 4.18$, $p < .006$) açıklamıştır. Bu değişkenlerden okul türü ($\beta = -.17$, $t[311] = -2.73$, $p < .007$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 4.7). Okul türü, katılımın olmaması ile anlamlı olarak ilişkilendirilmiştir. Katılımın olmaması alt

boyutu devlet okullarında çalışan öğretmenlerde daha yüksekken, özel okullarda çalışan öğretmenlerin daha düşük bulunmuştur. Demografik değişkenler kontrol edildikten sonra *ikinci aşamada* analize Kişisel Değerler analize dahil edilmiştir. Kişisel Değerler varyansı % 7'e ($\Delta R^2 = .03, F_{değişim}[10, 301] = 1.11, p = .353$) kadar artırmıştır. Kişisel değerler katılımının olmaması boyutunu anlamlı olarak yordamamıştır. *Üçüncü aşamada* analize Sosyal Mesafe dâhil edilmiştir. Sosyal mesafe varyansı % 12'ye ($\Delta R^2 = .05, F_{değişim}[1, 300] = 16.47, p < .001$) kadar artırmıştır (Tablo 4.7). Sosyal mesafe ($\beta = .23, t[300] = 4.06, p < .01$) ÖSÖ'nün katılımının olmaması boyutunu anlamlı olarak yordamıştır. ÖSÖ'nün katılımının olmaması alt boyutundan yüksek puan alan bireylerin sosyal mesafe puanları da yüksektir. *Dördüncü aşamada* analize Yaşam Doyumu değişkeni dahil edilmiştir. Yaşam doyumu varyansı % 13'e ($\Delta R^2 = .000, F_{değişim}[1, 299] = 0.25, p = .874$) kadar artırmıştır (Tablo 4.7). Yaşam doyumu ÖSÖ'nün katılımının olmaması alt boyutunu anlamlı olarak yordamamıştır.

ÖSÖ'nun katılımının olmaması alt boyutunun % 13'ünü demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenleri açıklamıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı örgütsel sinizminin demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenlerince yordanmasını araştırmaktır. Önce çalışma grubunun, çalışmada kullanılan ölçeklerin demografik değişkenler (cinsiyet, okul türü ve yaş grubu) üzerindeki istatistiksel farklılıkları araştırılmıştır. Daha sonra, çalışmanın değişkenleri arasındaki karşılıklı ilişkiler tespit edilmiştir. En son olarak, örgütsel sinizm ve alt ölçeklerinin demografik değişkenler ve kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenleri tarafından yordanmasına ilişkin regresyon analizi bulguları verilmiştir. Araştırmanın bulguları alan yazın çerçevesinde tartışılmıştır. Araştırma bulgularına dayalı olarak, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.1. Örgütsel Sinizm Üzerinde Demografik Değişkenlerin Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmanın cinsiyet, okul türü ve yaş grubu değişkenleri ve ÖSÖ ve ÖSÖ'nün *uzaklaşma, performans düşüklüğü, olumsuz tutum ve katılımın olmaması* alt boyutları arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Analiz sonuçları, ÖSÖ'nün ve ÖSÖ'nün *uzaklaşma, performans düşüklüğü, olumsuz tutum ve katılımın olmaması* alt boyutlarının cinsiyet, okul türü ve yaş grubunun ana etkisi anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, cinsiyet ve okul türünün etkileşim etkisi, cinsiyet ve yaş grubu etkileşim etkisi, okul türü ve yaş grubu etkileşim etkisi, cinsiyet, okul türü ve yaş grubu etkileşim etkisi açısından anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur.

Alanyazında örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında fark olmadığına ilişkin, Andersson ve Bateman (1997), Mirvis ve Kanter (1991), Reichers ve diğerleri (1997), Wanous ve diğerlerinin (2000) araştırmalarının bulguları, bu araştırmayı destekler niteliktedir. Özellikle *öğretmenlerin sinizmi* ile cinsiyet arasında fark olmadığına ilişkin, Kalağan ve Güzeller'in (2010) araştırması da alan yazın bulgularıyla örtüşmektedir. Alanyazında kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışanların örgütsel sinizmleri arasında fark olmadığına ilişkin Güleç, Cankul ve Yılmaz'ın (2019) ve Sur'un (2010) araştırmaları benzerlik taşımaktadır. Yine, yaş değişkeninin örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı fark oluşturmadığı

yönündeki bulgu alan yazındaki bazı araştırmaları destekler nitelikteyken bazı araştırmaları desteklememektedir. Bulgu, alan yazındaki (Andersson ve Bateman, 1997; Güzeller ve Kalağan, 2010; James, 2005; Yıldırım, 2015) bazı çalışmaları desteklerken, İpek (2018) ve Abaslı'nın (2018) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde yaş değişkenin anlamlı bir fark yarattığını saptamışlardır. Yaş değişkeniyle ilgili alan yazın bulguları tutarlı sonuç ortaya koymamaktadır.

5.2. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlara İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışmanın değişkenleri arasındaki korelasyon analizlerine ilişkin bulgular aşağıda tartışılmıştır.

ÖSÖ'nün alt boyutları arasındaki korelasyon analizleri, *uzaklaşma* alt boyutu, *performans düşüklüğü* alt boyutu ve *olumsuz tutum* alt boyutu ile olumlu ilişkili bulunmuştur. *Performans düşüklüğü* alt boyutu ile *olumsuz tutum* alt boyutu arasında olumlu ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Portre Değerler Ölçeği'nin alt boyutlarının kendi aralarında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Güç ile başarı, güç ile uyarılım, başarı ile öz-yönelim, hazcılık ile uyarılım, hazcılık ile öz-yönelim, hazcılık ile evrenselcilik, hazcılık ile iyilikseverlik, hazcılık ile güvenlik, öz-yönelim ile uyarılım, öz-yönelim ile evrenselcilik, öz-yönelim ile iyilikseverlik, öz-yönelim ile güvenlik, evrenselcilik ile iyilikseverlik, evrenselcilik ile uyma, evrenselcilik ile güvenlik, iyilikseverlik ile geleneksellik, iyilikseverlik ile uyma, iyilikseverlik ile güvenlik, geleneksellik ile uyma, geleneksellik ile güvenlik ve uyma ile güvenlik arasında olumlu ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Sinizm ile Sosyal Mesafe arasında olumlu ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sosyal Mesafe ile ÖSÖ'nün alt boyutlarından uzaklaşma ve performans düşüklüğü arasında olumlu ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başkalarıyla ilişkilerde düşük güven, özellikle de *iyi olma ihtimaline inançsızlık* olarak tanımlanan sinizm, sosyal mesafeyi arttırır ve yardımseverliği azaltır (Berman, 1997). Klasik Yunan felsefesinde sinizm, erdemli ideallere bağlılık nedeniyle topluma yabancılaşmayı ifade eder. Bununla birlikte, ağdaş kullanımda, sinizm, *idealizm ve katılımın çok az getirisi olduğu ve sosyal mesafe ve duygusal ayrılmanın üstün yaşam biçimleri olduğu* inancına atıfta bulunmaktadır. Günümüzün sinikleri etik

değerleri reddeder, dürüstlük ve gerçeği alaycılık ve şüphecilikle sorgular veya ihmal eder ve diğerlerini kendine hizmet olarak görürler (Li, Zhou ve Leung, 2011). İşyerinde sinizmin kaynaklarının anlaşılmasıyla, gizlilik, sosyal mesafe ve tek taraflılık en aza indirgenir dolayısıyla açıklık, yakınlık ve iki yönlü güven elde edilecek şekilde çalışanlar yönetilebilir (Mirvis ve Kanter, 1989). Doğuştan gelen bireysel farklılıklar ile farklı çevreler, genellikle sosyal eşitsizliğin temel biçimlerini oluşturan faktörlerdir. Bunlarla birlikte sosyal sınıflar arasındaki sosyal mesafeyi arttıran veya engelleyen başka faktörler de vardır. Bunlar; bireylerin ekonomik, mesleki ve otorite/prestij bakımından farklılıklarıdır. Sosyal mesafe bireylerin ayrı sosyal yaşamlarından doğan tüm maddi ve maddi olmayan farklılıklar sınıflar/bireyler arası ilişki kurma ve geliştirme zorluklarını oluşturmaktadır (Eke, 1987).

5.3. Regresyon Analizlerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Bağımlı değişken olarak Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) ve alt boyutları, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu ile ilişkili regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Örgütsel sinizm kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenleri tarafından anlamlı olarak yordanmıştır (Tablo 4.3). ÖSÖ'nün toplam puanı tüm değerler tarafından anlamlı olarak yordama sağlarken, on alt değer kategorisinin her biri için yordamalar anlamlı düzeyde değildir. Araştırma bulgusu alanyazını destekler niteliktedir. Kadı ve Beytekin (2015) çalışmalarında öğretmenlerin mesleki değerleri ile örgütsel muhalefet ilişkisinde olumlu ilişki tespit etmişlerdir. Etik algı ve sinizm arasındaki olumsuz ilişki (Alexandra ve diğ., 2017) ve Şektaş ve diğerlerinin (2016) araştırmasında sinik düşmanlık ile güç ve başarı değerleri arasında olumlu, iyilikseverlik ve evrensellik değerleri arasında olumsuz ilişkinin varlığı değerlerin sinizm üzerinde iki yönlü ilişkinin olabileceğini göstermektedir. Başarı ve güç özgenişletim değerleri olarak, bireyin kendini ön plana çıkarmasına yol açarken, iyilikseverlik ve evrensellik gibi özaşkınlık değerleri benlik gereksinimlerinden ziyade kendi dışındaki sorunlara odaklanma anlamına gelmektedir.

Örgütsel sinizm sosyal mesafe değişkeni tarafından anlamlı olarak yordanmıştır (Tablo 4.3). Bu sonuç alanyazınla tutarlıdır. Çalıştığı örgütten uzaklaşan bireyin, sosyal mesafe geliştirmesi veya sosyal mesafe geliştirmiş bireyin örgütten uzaklaşması beklenmektedir. Her iki durumda birbiri için neden ve sonuç olabilir. Sosyal mesafe geliştirmenin de ötesinde, ötekileştirmenin olduğu gruplarda, grup içi ilişkileri

zayıfladığında; uzaklaşma ve yabancılaşma görülmektedir (Sağlam ve Yaşar, 2017; Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). Örgütlerde ast üst ilişkileri mevcuttur. Çalışanların parça bütün arasındaki ilişkisi düzeyi arttıkça, hizmet üretme kapasitesi de artmaktadır. Bir başka ifadeyle çalışanlar arasındaki sosyal mesafe azaldıkça performans düşüklüğü de azalmakta, verimlilik artmaktadır (Erol, 2001) .

Örgütsel sinizm yaşam doyumu tarafından olumsuz olarak yordanmaktadır. Yaşam doyumunun yükselmesi örgütsel sinizm üzerinde olumsuz yordama gücüne sahiptir. Bu bulgu alan bulgularını destekler niteliktedir. Satılmış ve diğerleri (2018) örgütsel sinizm ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin kaynağı olarak öğretmenlerin arkadaşlık ilişkileri ile bağlantılı olduğunu saptamışlardır. İş yerlerindeki sosyal mesafe sosyal dışlanmayı beraberinde getirebilmekte ve bu durum kişinin iş kadar, ilişkilerdeki doyumunu da düşürebilmektedir. Nitekim Abaslı (2018) örgütsel sinizm ile örgütsel dışlanma arasında olumlu ilişkilere işaret etmektedir. Çok sayıda çalışma örgütsel sinizm ve iş doyumu ilişkisine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir (Nafei, 2013; Yasin ve Khalid, 2015; Kudo ve diğ., 2016)

Örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin olarak; *ÖSÖ'nün Uzaklaşma* alt boyutu okul türü, hazcılık, sosyal mesafe ve yaşam doyumu tarafından anlamlı olarak yordanmıştır (Tablo 4.4). Devlet okulundaki öğretmenlerin Uzaklaşma puanları özel okuldaki öğretmenlerden daha yüksektir. ÖSÖ'nün Uzaklaşma alt boyutu PDÖ'nün Hazcılık boyutu tarafından olumsuz olarak yordanmıştır. Uzaklaşma puanı yükseldikçe, bireylerin hazcılık değeri puanları düşmektedir. ÖSÖ'nün Uzaklaşma alt boyutunun puanı yükseldikçe soysal mesafe artmaktadır. Uzaklaşma yine yaşam doyumu tarafından olumsuz olarak yordanmaktadır. Yaşam doyumu puanı arttıkça Uzaklaşma puanları düşmektedir. Uzaklaşma alt boyutu bulguları, sinizm toplam puanına ilişkin bulgularla tutarlıdır. Sonuçlar sinizmin toplam puanı paragrafında tartışılmıştır. Bu alt boyutta hazcılık değeri ile uzaklaşma arasında olumsuz ilişkinin bulunması, sinik bireylerin daha düşük hazcılık değerine sahip olduğunu göstermektedir.

ÖSÖ'nün Performans düşüklüğü alt boyutu yalnız sosyal mesafe ve yaşam doyumu açısından anlamlı olarak yordanmıştır (Tablo 4.5). Öğretmenlerin sosyal mesafe puanları arttıkça performans düşüklüğü puanları da artmaktadır. Yine, öğretmenlerin yaşam doyumu

puanları arttıkça performans düşüklüğü puanları azalmaktadır. Performans düşüklüğü alt boyutu bulguları, sinizm toplam puanına ilişkin bulgularla tutarlıdır. Sonuçlar sinizmin toplam puanı paragrafında tartışılmıştır.

ÖSÖ'nün Olumsuz tutum alt boyutu PDÖ'nün uyarılım değeri, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenleri tarafından anlamlı olarak yordamıştır (Tablo 4.6). Uyarılım değeri ve sosyal mesafe olumsuz tutumu artırmakta, yaşam doyumu yükseldikçe olumsuz tutum düşmektedir. Sonuçlar sinizmin toplam puanı paragrafında tartışılmıştır. Ancak, bu alt boyuta ilişkin Uyarılım değeri ile sinizm arasındaki olumsuz ilişkide, sinizmin kaynağı daha çok ortamsal değişkenlerle ilişkili olabilir. Çünkü uyarılım değeri, yeni şeyler arama ve farklılıklardan hoşlanma, rutin şeylerden sıkılmayı belirtmektedir (Sagiv ve Schwartz, 1995).

ÖSÖ'nün Katılımın olmaması alt boyutu okul türü ve sosyal mesafe değişkenleri tarafından anlamlı olarak yordamıştır (Tablo 4.7). Devlet okulundaki öğretmenlerin katılım puanları daha düşüktür. Sosyal mesafe yükseldikçe öğretmenlerin katılım düzeyleri düşmektedir Yaşam doyumu sinizmin sadece katılımın olmaması alt boyutunu anlamlı olarak yordamamıştır. Diğer boyutların tümünü olumsuz olarak yordamıştır. İş yerlerinde sinik bireyler daha az katılım sağlayarak yaşam doyumları düşürmek istememiş olabilirler.

Bu araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile sosyal mesafe arasında daha güçlü olumlu ilişkiler, sinizm ile yaşam doyumu arasında daha zayıf olumsuz ilişkiler ve sinizm ile de daha da zayıf ilişkiler kaydedilmiştir.

5.4. Araştırmanın Güçlü Yönleri

1. Alanyazında araştırmanın değişkenleri örgütsel sinizm ve yaşam doyumu ilişkisine yönelik sınırlı çalışmalar bulunmaktadır. Alanyazında daha çok örgütsel sinizm ile iş doyumu ilişkisi araştırılmıştır. Örgütsel sinizm ile kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu ilişkisini belirlemeye yönelik bu araştırmaalana kuramsal destek sunmaktadır.

2. Bu çalışmanın diğer bir bulgusuna göre, devlet okullarındaki öğretmenler ÖSÖ'nün uzaklaşma ve katılımın olmaması alt boyutlarında daha yüksek puan elde etmişlerdir. Devlet okullarında sinik tutuma yol açan değişkenlerin araştırılmasını gerektirmektedir.

3. Örgütsel sinizm ve sosyal mesafe ilişkisinde, sosyal mesafe sinik tutumları arttırmaktadır. Sosyal mesafe artığında bireylerin sinik tutumları artmaktadır. Müdürlerin öğretmenlerle arasındaki mesafenin artması bireylerin uzaklaşması ya da katılımın olmamasına yol açmaktadır.

4. Örgütsel sinizm ve kişisel değerler ilişkisinde, kişisel değerlerden hazcılık uzaklaşmayı azaltırken, uyarılım değeri olumsuz tutumu artırmaktadır. Bu çerçevede okullarda öğretmenlerin doyum sağlamaları okul ortamından uzaklaşmayı engellemektedir. Yine, okulun yenilikçi ve değişim yaratan ortamı (uyarılım) ise sinik tutumları (olumsuz tutumu) azaltmaktadır.

5. Örgütsel sinizm ve yaşam doyumunu ilişkisinde, yaşam doyumunu bireylerin sinik tutumlarını düşürmektedir. Yaşam doyumunu sadece katılımın olmaması alt boyutu ile ilişkili bulunmamıştır. Yaşam doyumunu sinik tutumu azaltmaktadır.

5.5. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmanın bulgularına göre örgütsel sinizm üzerinde en güçlüyordamanın sosyal mesafe olduğu saptanmıştır. Sosyal mesafe bireylerin birbiri ile iletişimlerini ve ayrıca birbirini tanımalarını engelleyen bir durumdur. Bireyler ya da gruplar arasında sosyal mesafenin artması, birbirini tanıma olanağını azaltmaktadır. Bu nedenle de aynı işyerinde çalışan kişiler birbirini yeterince tanımadıklarında, ayrımcı ve daha önyargılı hale gelmektedirler. Bu durum, bireyler bağlamında iş doyumunu ve yaşam doyumunu etkilemektedir. Kurum bağlamında çatışmaları artırabilir ve verimliliği düşürebilir. Bu nedenle, okullarda yöneticiler, öğretmenler ve çalışanlar arasındaki açık iletişim desteklenmelidir. Okul psikolojik danışmanları hem yönetici hem öğretmenlere etkin dinleme, açık, doğrudan ve empatik güvengen iletişim becerisi eğitimi ile güvenli okul iklimi oluşturmayı destekleyebilir.

2. Yaşam doyumunu sinik tutumları azaltmaktadır. Yetişkin yaşamında iş doyumunu ile bireylerin yaşam doyumunu ilişkileri yüksektir. Bu nedenle, iş doyumunun artması bireylerin yaşam doyumlarını artıracığı düşünülürse, okullarda öğretmenlerin iş doyumlarını artıracak önlemler alınması öğretmenlerin verimliliğinin artırmasını sağlayabilir. Olumlu okul iklimi

hem iş doyumunu hem yaşam doyumunu artırmaktadır. Okul müdürlerinin sorumluluklarından biri de iş verimini azaltan engelleri ortadan kaldırmaya çalışmaktır.

3. Kişisel değerler ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide, hazcılık değeri bireylerin iş yerinden uzaklaşmalarını engellemektedir. Burada, uzaklaşma fazla olduğunda bireylerin doyumları düşmektedir. İş ortamındaki engellerin kaldırılması öğretmenlerin işinden doyum sağlamasına ve çalıştığı kuruma yönelik daha fazla aidiyet duygusu geliştirmelerine yol açabilir. Öğretmenlerin aidiyetlerini geliştirmek için yöneticiler ve okul psikolojik danışmanı öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirleyerek işe başlayabilirler. Uyarılım değeri ile olumsuz tutum arasındaki ilişkide, uyarılım değerine (değişiklik isteme ve rutinden sıkılma) sahip öğretmenler okula karşı tutumlarını olumsuzlaştırmaktadır. Okulların katı kuralları ve değişime kapalı olmaları uyarılım değerine sahip öğretmenlerin yeni yöntem ve teknikleri denemelerini engelleyebilir. Sinik tutumların nesnel bir nedene dayanması durumunda, sinik tutumları azaltmak için bazı durumlarda okullarda bazı *değişikliklere* gereksinim duyulabilir. Üretkenlik ve doyum açısından bu değişikliklerin belirlenmesi önemlidir.

4. Devlet okullarında Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin uzaklaşma ve katılımın olmaması alt boyutlarından öğretmenler daha yüksek puan almışlardır. Devlet okullarındaki bürokratik engeller ve öğretmenlerin isteklerini yeterince ifade edememeleri sinik tutumların oluşmasına yol açabilir. Devlet okullarının müdürleri, il milli eğitim müdürleri ve bakanlık yöneticileri okulların işleyişini yavaşlatan engelleri belirleyip, öğretmen verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirebilir.

5.6. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırmada örgütsel sinizmi kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumunu değişkenlerinin yordama gücü belirlenmiştir. Örgütsel sinizmi sırasıyla yüksek düzeyde sosyal mesafe, yaşam doyumunu ve kişisel değerler anlamlı olarak yordamıştır. Yeni araştırmalar, örgütsel sinizm sosyal mesafe ilişkisinde, sosyal mesafe ile ilişkili ayrımcılık ve önyargılı tutumların örgütsel sinizm ile ilişkilerine ve gruplar arası temasa odaklanabilir.

2. Örgütsel sinizm ve sosyal mesafe arasındaki ilişkide, sinik tutumların düşük ve yüksek olduğu devlet okulları ve özel okullar belirlenip sinik tutumların kaynaklarını

belirlemeye yönelik öğretmenlerle odak grup (focus group) çalışması ile nitel bir araştırma gerçekleştirilebilir.

3. Örgütsel sinizm kaynakları belirlenip, bu kaynakları azaltmaya yönelik psikoeğitim programları uygulanarak deneysel bir çalışma gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Adriaenssen, A., Karstedt, S., Paoli, L., & Visschers, J. (2019). Taking crime seriously: Conservation values and legal cynicism as predictors of public perceptions of the seriousness of crime. *International Criminal Justice Review*, 29(4), 317-334.
- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.
- Akpolat, T. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma düzeyine etkisi (Samsun ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Alexandra, V., Torres, M. M., Kovbasyuk, O., Addo, T. B., & Ferreira, M. C. (2017). The relationship between social cynicism belief, social dominance orientation, and the perception of unethical behavior: A cross-cultural examination in Russia, Portugal, and the United States. *Journal of Business Ethics*, 146(3), 545-562.
- 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*, 18(5), 449-469.
- Arabacı, 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.
- Armağan, İ. (1983). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. İzmir: Ticaret Matbaacılık.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Asbrock, F., Christ, O., Duckitt, J., & Sibley, C. G. (2012). Differential effects of intergroup contact for authoritarians and social dominators: A dual process model perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(4), 477-490.
- Aslan, H., & Yılmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4(9), 588-591.

- Aşkan, D. (2010). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değer algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ata, A., Bastian, B., & Lusher, D. (2009). Intergroup contact in context: The mediating role of social norms and group-based perceptions on the contact–prejudice link. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(6), 498-506.
- Balaban, Ç. D. (2013). *The roles of intergroup threat, social dominance orientation and right-wing authoritarianism in predicting Turks' prejudice toward Kurds*. Unpublished master thesis. Middle East Technical University Graduate School of Social Sciences, Ankara.
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768-771.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is “ivory,” it isn't “white:” Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Berman, E. M. (1997). Dealing with cynical citizens. *Public Administration Review*, 57(2), 105-112.
- Bilgiç, M. S., Koydemir, F.S. ve Akyürek, S. (2014). Türkiye’de kimlikler arası kutuplaşmanın sosyal mesafe üzerinden ölçümü ve toplumsal güvenliğe etkisi, *Bilge Strateji*, 6(11), 163-205.
- Bogardus, E. S. (1947). Measurement of personal-group relations. *Sociometry*, 10(4), 306-311.
- Bower, G. H. (1981). Mood and memory. *American Psychologist*, 36(2), 129–148.
- Bozoğlan, M. (2019). *Sosyal mesafenin önyargı ve ayrımcılık üzerine etkisi: Türkiye’deki Türk, Kürt ve Arap etnik grupları üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Brewer, M. B. (1996). When contact is not enough: Social identity and intergroup cooperation. *Journal of Intercultural Relations*, 20(3/4), 291-303.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: The case of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 646-653.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Brown, R. (2000). Social identity theory: past achievements, current problems and future challenges. *European Journal of Social Psychology*, 30(6), 745-778.

- Budak, S. (2000). *Psikoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review, 16*(2), 199-208.
- Cemaloğlu, N., Kalkan, F., Dağlı, E., & Çilek, A. (2014). Examining the relation between humor acts of school principals and teachers' exposure level to mobbing and organizational cynicism based on the perceptions of teachers. *International Journal of Teaching and Education, 2*(1), 2-17.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review, 14*(3), 333-349.
- Corrigan, P. W., Edwards, A. B., Green, A., Diwan, S. L., & Penn, D. L. (2001). Prejudice, social distance, and familiarity with mental illness. *Schizophrenia Bulletin, 27*(2), 219-225.
- Costa, P. T. Jr., McCrea, R. R., & Zonderman, A. B. (1987). Environmental and dispositional influences on well-being: Longitudinal follow-up of an American national sample. *British Journal of Psychology, 3*, 299-306.
- Coşkun, H. (2005). Sosyal kimlik ile rol üstlenmenin bireysel beyin fırtınasında üretkenliğe etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi, 20*(56), 119-132.
- Çabuk, O. C. (2015). *The roles of childhood trauma, personality characteristics, and interpersonal problems on psychological well-being*. Yayımlanmamış doktora tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çeçen, A. R. (2013). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordamada bireysel bütünlük (tutarlılık) duygusu, aile bütünlük duygusu ve benlik saygısı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama, 4*(1), 19-30.
- Çuhadar Gürkaynak, E. (2012). Toplumsal temas: önyargı ve ayrımcılığı anlamak için bir sosyal değişim aracı olarak kullanılabilir mi?. K. Çayır ve M. Ayan Ceyhan (Der.). *Ayrımcılık: çok boyutlu yaklaşımlar* (s. 257). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumunu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 5*(59), 1250-1262.

- Dağyar, M. ve 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.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*. Unpublished master thesis. University of Maastricht Department of Organization and Strategy, Maastricht.
- Demircan, T. (2010). *Ortaöğretim dokuzuncu sınıf Türk Edebiyatı ders kitaplarındaki temel değerlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirutku, K. (2007). *Parenting styles, internalization of values, and the self-concept*. Unpublished doctoral dissertation. Middle East Technical University Graduate School of Social Sciences, Ankara.
- Demirutku, K. ve Sümer, N. (2010). Temel değerlerin ölçümü: Portre Değerler Anketi'nin Türkçe uyarlaması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(25), 17-25.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being, the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., & Kawakami, K. (2003). Intergroup contact: the past, present, and the future. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(1), 5-21.
- Durak, M., Senol-Durak, E. ve Gencoz, T. (2010). Psychometric properties of the satisfaction with life scale among Turkish university students, correctional officers, and elderly adults. *Social Indicators Research*, 99(3), 413-429.
- Dursun, H. (2016). *Lise öğrencilerinin değer tercihleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Eke, B. (1987). Bir sosyal sınıf belirleyicisi olarak meslek faktörü. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 43(1-4), 377-401.
- Erol, M. (2001). Sosyal entropi'nin verimlilik üzerindeki etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 127-143.

- Etang, A., Fielding, D., & Knowles, S. (2011). Does trust extend beyond the village? Experimental trust and social distance in Cameroon. *Experimental Economics*, 14(1), 15-35.
- Feist, G. J., Bodner, T. E., Jacobs, J. F., Miles, M., & Tan, V. (1995). Integrating top-down and bottom-up structural models of subjective well-being: A longitudinal investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(1), 138-150.
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*. Unpublished doctoral dissertation. University of Cincinnati Department of Psychology of the Graduate School of Arts and Sciences.
- Fleming, P., & Spicer, A. (2003). Working at a cynical distance: Implications for power, subjectivity and resistance. *Organization*, 10(1), 157-179.
- Glazer, S., Daniel, S. C., & Short, K. M. (2004). A study of the relationship between organizational commitment and human values in four countries. *Human Relations*, 57(3), 323-345.
- Guastello, S. J., Rieke, M. L., Guastello, D. D., & Billings, S. W. (1992). A study of cynicism, personality, and work values. *The Journal of Psychology*, 126(1), 37-48.
- Güleç, E., Cankul, İ. H. ve Yılmaz, S. (2019) Örgüt kültürünün örgütsel sinizme etkileri: Kamu ve özel hastanelerin karşılaştırılması. *International Anatolia Academic Online Journal/Social Science Journal*, 5(2), 116-128.
- Güler, M. (2013). *Gruplararası temas, kaygı ve yanlılığın sosyal mesafeye etkisi: Türk ve Kürt kökenli gruplar üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gündoğar, D., Gül, S. S., Uskun, E., Demirci, S. ve Keçeci, D. (2007). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordayan etkenlerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 10(1), 14-27.
- Imm Ng, S., Anne Lee, J., & Soutar, G. N. (2007). Are Hofstede's and Schwartz's value frameworks congruent? *International Marketing Review*, 24(2), 164-180.
- İpek, Z. H. (2018). *Lise öğretmenlerinin duygusal zekâ ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished doctoral dissertation. The Florida State University College of Business.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.

- Kadı, A. ve Beytekin, O. F. (2015). Okul kültürü ve örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkinin meslekî değerler aracılığıyla araştırılması. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 71-97.
- Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalciler, Z. (2014). *İnsan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş*. İstanbul: Evrim Yayınları.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Karababa, A. ve Acun-Kapıkıran, N. (2014). Psikolojik danışmanlarda olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 138-147.
- Karakayali, N. (2009). Social distance and affective orientations. *In Sociological Forum*, 24(3), 538-562.
- Koruklu, N. (2019). Kişilerarası ilişkilerde çatışma ve çatışma çözme. A. Kaya (Ed.), *İnsan İlişkileri ve İletişim* içinde (1. baskı, s. 222-226). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- 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.
- Küçükkömürler, S. ve Sakallı-Uğurlu, N. (2017). Gruplar arası ilişkileri düzenlemede sosyal temas kuramları: Gruplar arası, yayılmacı ve hayali temas. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 5(9), 1-31.
- Laursen, J. C. (2009). Cynicism then and now. *In Iris Firenze University Press*, 1(2), 469-482).
- Lewinsohn, P. M., Redner, J., & Seeley, J. R. (1991). The relationship between life satisfaction and psychosocial variables: New perspectives. Fritz Strack, Michael Argyle, Norbert Schwarz (Eds.) *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*, 21, 141-169.
- Li, F., Zhou, F., & Leung, K. (2011). Expecting the worst: Moderating effects of social cynicism on the relationships between relationship conflict and negative affective reactions. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 339-345.

- Lucas, R. E. (2007). Personality and the pursuit of happiness. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 168-182.
- Lykken, D., & Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science*, 7(3), 186-189.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56(3), 239-249.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. In *17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium*.
- Marshall G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. (çev. O. Akınhay ve D. Kömürcü). İstanbul: Bilim ve Sanat Yayınları.
- McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*, 40(7), 812-825.
- McDonald, P. R. (1993). Individual-organizational Value Congruence: Operationalization And Consequents. Digitized Theses. 2189.
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1989). Combatting cynicism in the workplace. *National Productivity Review*, 8(4), 377-394.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*. 30(1), 45- 68.
- 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.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Unpublished doctoral dissertation. Maastricht University, Maastricht.
- Naus, F., van Iterson, A. D., & 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.
- O'Brien, A. T., Haslam, S. A., Jetten, J., Humphrey, L., O'Sullivan, L., Postmes, T., Eggins, R., & Reynolds, K. J. (2004). Cynicism and disengagement among devalued

- employee groups: The need to ASPIRe. *Career Development International*, 9(1), 28-44.
- O'Leary, M. (2003). From paternalism to cynicism: Narratives of a newspaper company. *Human Relations*, 56(6), 685-704.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Onur, B. (1986). *Gelişim psikolojisi: Yetişkinlik, yaşlılık, ölüm*. Ankara: V Yayınları.
- Özbiçer, S. M. (2018). *Duygusal zeka geliştirme programı'nın ergenlerin duygusal zeka ve yaşam doyumu düzeylerine etkisi: Deneysel bir çalışma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özgüngör, S. (2009). Postmodern değerler, kimlik oluşumu ve yaşam doyumu. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 32-42.
- Parks, L., & Guay, R. P. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 675-684.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Peter, B., & Chima, O. B. (2018). Organisational Cynicism and Employees' Intention to Quit. *International Journal of Management Science*, 5(1), 6-9.
- Pettigrew T. F., & Tropp L. R. (2006). A meta analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751-783.
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 65-85.
- Polat, S., & Gungor, G. (2014). Relationship between organizational change cynicism and some variables in Turkish public schools. *The Anthropologist*, 18(3), 1019-1027.
- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology*, 17(1), 271-320.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741-763.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.

- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 789-801.
- Rohan, M. J. (2000). A rose by any name the values construct. *Personality and Social Psychology Review*, 4(3), 255-277.
- Rokeach, M. (1971). Long-range experimental modification of values, attitudes, and behavior. *American Psychologist*, 26(5), 453-459.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology*, 48(1), 49-71.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (1995). Value priorities and readiness for out-group social contact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(3), 437-438.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30(2), 177-198.
- Sagiv, L., Roccas, S., Cieciuch, J., & Schwartz, S. H. (2017). Personal values in human life. *Nature Human Behaviour*, 1(9), 630-639.
- Sağlam, T. Ç. ve Yaşar, M. (2017). Teoride, pratikte ve araştırmalarda öteki ve ötekileştirme. *Electronic Turkish Studies*, 12(3), 135-154.
- Salanova, M., Llorens, S., García-Renedo, M., Burriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Towards a four-dimensional model of burnout: A multigroup factor-analytic study including depersonalization and cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), 807-819.
- Satılmış, A., Oznacar, B., Uzunboylu, H., & Yılmaz, E. (2018). The life satisfaction of teachers at work place, research of structural equation modelling regarding general and organized cynicism. *Quality & Quantity*, 52(1), 1-10.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(1), 1-65
- Schwartz, S. H. , & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.

- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 32(5), 519-542.
- Schwartz, S. H., Struch, N., & Bilsky, W. (1990). Values and intergroup social motives: A study of Israeli and German students. *Social Psychology Quarterly*, 53(3), 185-198.
- Şektaş, M., Sawicki, A., Pianka, L., & Atroszko, P. A. (2016). Relationship between cynical hostility and values from educational perspective preliminary research. *Badania i Rozwój Młodych Naukowców w Polsce. Nauki humanistyczne i społeczne*, Poznań: *Młodzi Naukowcy*, 98-104.
- Sesli, Ç. (2014). *Ortaöğretim öğrencilerinin özerklik düzeyleri ile değer yönelimleri ve kendini ayarlama düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sezgin, F. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sezgin, O., Tolay, E. ve Sürgevil, O. (2016). Örgütsel değişim sinizmi: çalışanların değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 12(45), 411-438.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1-4), 475-492.
- Stavrova, O., & Ehlebracht, D. (2018). Education as an antidote to cynicism: A longitudinal investigation. *Social Psychological and Personality Science*, 9(1), 59-69.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şahin-Fırat, N. (2010). Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 71-83.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict, In S. Worchel, & W. G. Austin (Eds.). *The Social psychology of intergroup relations* (33-47). Monterey: Brooks/Cole.

- Telef, B. B., Uzman, E., & Ergün, E. (2013). Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 8(12), 1297-1307.
- Terzi, A. R. ve Derin, R. (2016). Relation between democratic leadership and organizational cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 193-204.
- Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Ünal, S. (2013). *Türkiye’de seküler ve dini hayat tarzlarına dayalı toplumsal ve siyasal kutuplaşmaların gündelik rutinler ve etkileşimler bağlamında sosyolojik analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Vang, Z. M., Hou, F., & Elder, K. (2019). Perceived religious discrimination, religiosity, and life satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 20(6), 1913-1932.
- Veenhoven, R. (1991), Is happiness relative?. *Social Indicators Research*, 24(1), 1-34.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life-satisfaction. Chapter 1 in: Saris, W.E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A.C. & Bunting B. (eds) A comparative study of satisfaction with life in Europe. Eötvös University Press, 1996, ISBN963 463 081 2, 11-48.
- Verkuyten, M. (2008). Life satisfaction among ethnic minorities: The role of discrimination and group identification. *Social Indicators Research*, 89(3), 391-404.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- Wei, X., Wang, R., & MacDonald, E. (2015). Exploring the relations between student cynicism and student burnout. *Psychological Reports*, 117(1), 103-115.
- Yalçınkaya, A. (2014). Türkiye’de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. “İş, güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 106-130.
- Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 568-582.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yıldırım, M., & Acar, A. (2018). Influence of the work-family conflict on organizational cynicism and intermediary role of the life satisfaction. *Journal of Yaşar University*, 13(51), 267-280.
- Yılmaz, O., Cesur, S. ve Bayad, A. (2018). Türklerin ve Kürtlerin birbirlerine karşı olumsuz tutumlarının bazı psikolojik değişkenlerle ilişkisi [Özel sayı]. *Türk Psikoloji Yazıları*, 21, 82-99.
- Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Yiğittir, S. (2012). İlköğretim 5. sınıf öğrencilerinin değer yönelimlerinin Rokeach ve Schwartz değer sınıflandırmasına göre değerlendirilmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 1-15.
- Yürek, N. (2014). *Encounters and perceptions: A descriptive study on the local and Kurdish residents of Lüleburgaz*. Unpublished master thesis. Sabancı University Graduate School of Social Sciences, İstanbul.
- Zhang, Q., Sun, S., Zheng, X., & Liu, W. (2019). The role of cynicism and personal traits in the organizational political climate and sustainable creativity. *Sustainability*, 11(1), 257.

EKLER

Ek 1. Araştırma İzin Belgesi



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029/44-E.3728943
Konu : Anket Uygulama İzni

20/02/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 07/02/2019 tarih ve 2659 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Hilal ÇELİK'in, tez danışmanı öğretim üyesi Prof. Dr. Necla Acun KAPIKIRAN'ın sorumluluğunda " İş Yaşamında Siziniz Yaşam Doyumu Değerler ve Sosyal Mesafe Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi " başlıklı tez çalışması kapsamında hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını ilgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerinde yer alan özel liseler ve devlet liselerinde uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzni" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2018/2019 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulamaları Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Mahmut OĞUZ
Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Aşılı İle Aynıdır
Mahmut TUR
Müdür

20/02/2019

OLUR
20/02/2019
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.
Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Sarıkapılar Mah. Sultuk Cad. No: 76 20100/DENİZLİ
Elektronik Ağ : <http://denizli.meb.gov.tr>
e-posta: yuksekgretim@denizli2012.meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin
Telefon
Belgeçizir

: Sefa GELMİŞ - Şef
(0 258) 265 55 54 dahili 106
(0 258) 265 01 69-Strateji Şb.

İle evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorga.meb.gov.tr> adresinden KOD:6954-3f84-a48d-8b68 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2. Kişisel Bilgi Formu

Sayın Eğitimci,

Bu çalışma, Pamukkale Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü öğretim üyesi Prof. Dr. Necla Acun Kapıkıran danışmanlığında, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü yüksek lisans öğrencisi Hilal Çelik tarafından yürütülmektedir. Çalışmanın amacı öğretmenlerin çalıştıkları kurama olan güven düzeylerini, mutluluk düzeylerini, kişisel değerlerini ve yöneticisi ile olan mesafesini belirlemektir.

Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmada, sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamen gizli tutulacak ve sadece araştırmada değerlendirilecektir; istatistiksel bulgular bilimsel amaçla yorumlanacaktır.

Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü yüksek lisans öğrencisi Hilal Çelik (e-posta: hilalcelik450@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz. Çalışmaya katılmayı kabul ediyorsanız, lütfen aşağıdaki cümleyi okuyup “Evet” seçeneğini işaretleyiniz.

Bu çalışmaya gönüllü olarak katılıyorum. Vereceğim bilgilerin kimliğimle eşleştirilmeyeceğini biliyor ve bilgilerimin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Evet () Hayır ()

Okulunuz				
Cinsiyetiniz	Kadın ()	Erkek ()		
Doğum yılınız				
Branşınız				
Medeni durum	Evli ()	Bekar ()	Boşanmış ()	Diğer ()...
Çocuk sayısı				
Meslekteki çalışma süreniz				
Eğitim düzeyiniz	Ön Lisans ()	Lisans ()	Yüksek Lisans ()	Doktora ()
İdari kadronuz (varsa)	Müdür ()	Müdür Yardımcısı ()		
İşten elde ettiğiniz gelir				
Ailenizin toplam geliri				

Ek 3. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği (Örnek Maddeler)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım.					
Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.					
Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.					
Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.					
Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır.					
Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim.					
Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.					
Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissederim.					
Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.					
Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.					
Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım.					

Ek 4. Portre Değerler Ölçeği (Örnek Maddeler)

	BU KİŞİ SİZE NE KADAR BENZİYOR?						
	Bana Çok Benziyor	Bana Benziyor	Bana Az Benziyor	Bana Pek Benzemiyor	Bana Benzemiyor	Bana Hiç Benzemiyor	
Yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak onun için önemlidir. İşleri kendine özgü, orijinal yollarla yapmaktan hoşlanır.							
Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliliği tehlikeye sokabilecek her şeyden kaçınır.							
Eğlenmek için her fırsatı kollar. Zevk veren şeyleri yapmak onun için çok önemlidir.							
Çevresindeki insanlara yardım etmek onun için çok önemlidir. Onların iyiliği için uğraşmak ister.							
Çok başarılı olmak onun için önemlidir. İnsanlar üzerinde iyi izlenim bırakmaktan hoşlanır.							
Risk almaktan hoşlanır. Her zaman macera pesinde koşar.							
Arkadaşlarına sadık olmak onun için önemlidir. Kendisini ona yakın olan insanlara adamak ister.							
Dini inanç onun için önemlidir. Dininin gereklerini yerine getirmek için çok çaba harcar.							
Her şeyle ilgili olmanın önemli olduğunu düşünür. Her şeyi merak etmekten ve anlamaya çalışmaktan hoşlanır.							
Hırslı olmanın önemli olduğunu düşünür. Ne kadar yetenekli olduğunu göstermek ister.							
Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini "şımartmaktan" hoşlanır.							
Sürprizlerden hoşlanır. Heyecan verici bir yaşamının olması onun için önemlidir.							
Hastalanmaktan kaçınmak için çok çaba gösterir. Sağlıklı olmak onun için önemlidir.							
Hayatta başararak öne geçmek onun için önemlidir. Başkalarından daha iyi olmaya çalışır.							
Bağımsız olmak onun için önemlidir. Kendi ayakları üzerinde durmak ister.							

Ek 5. Sosyal Mesefa Ölçeği (Örnek Maddeler)

	Kendimi hiç rahatsız hissetmezdim	Kendimi rahatsız hissetmezdim	Kendimi biraz rahatsız hissedirim	Kendimi ne rahatsız hissedirim ne de hissetmem	Kendimi çok az rahatsız hissedirim	Kendimi rahatsız hissedirim	Kendimi tamamen rahatsız hissedirim
Yöneticiniz/müdürünüz gibi biri ile evlenseniz.							
Yöneticiniz/müdürünüz gibi biri kapı komşunuz olsa.							
Yöneticiniz/müdürünüz gibi biri ile aynı yerde çalışıyor olsanız.							

Ek 6. Yaşam Doyumu Ölçeği (Örnek Maddeler)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Birçok bakımdan yaşamım idealime yakın.							
Yaşamımdan memnunum.							
Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim.							

Ek7. Ölçek İzinleri

ÖLÇEK İZİNİ Gelen Kutusu x

Hilal Çelik <hilalcelik450@gmail.com> 30 Oca 2019 Çar 17:09 ☆ ↶ ⋮
 Alıcı: tuba.sagir ▾

Sayın Tuba Sağır Hocam,

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programında, tez danışmanım Prof. Dr. Necla Acun Kapıkıran tarafından yönetilen yüksek lisans tezi hazırlamaktayım.

İş yaşamında öğretmenlerin örgütsel sizin düzeyleri ve çeşitli değişkenlerle olan ilişkisini ölçmeyi amaçlayan yüksek lisans tezi hazırlamaktayım. Bu kapsamda geliştirmiş olduğunuz Öğretmenlere Yönelik Sizin Ölçeği çalışmam için uygun olup, çalışmamda kullanıp kullanamayacağıma ilişkin görüşünüzü almak isterim. Ölçek maddeleri ve ölçeğin uygulanmasına ilişkin bilmem gereken bilgileri bildirirseniz memnun olurum.

İlginize teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla...

Yüksek Lisans Öğrencisi Hilal Çelik

Tuba Sağır Akpolat <tuba.sagir@hotmail.com> 30 Oca 2019 Çar 17:31 ☆ ↶ ⋮
 Alıcı: ben ▾

Merhaba Hilal Hocam

Örgütsel Sizin Ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçeğin son boyutu ters kodlanmalıdır.

İyi Günler, iyi çalışmalar dilerim.

30 Oca 2019 17:09 tarihinde Hilal Çelik <hilalcelik450@gmail.com> yazdı:

...

ÖLÇEK İZİNİ Gelen Kutusu x

Hilal Çelik <hilalcelik450@gmail.com> 30 Oca 2019 Çar 17:15 ☆ ↶ ⋮
 Alıcı: kursad.demirutku ▾

Sayın Kürşad Demirutku Hocam,

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programında, tez danışmanım Prof. Dr. Necla Acun Kapıkıran tarafından yönetilen yüksek lisans tezi hazırlamaktayım.

İş yaşamında öğretmenlerin bireysel değerleri ve çeşitli değişkenlerle olan ilişkisini ölçmeyi amaçlayan yüksek lisans tezi hazırlamaktayım. Bu kapsamda uyarlanmış olduğunuz Portre Değerler Ölçeği'ni çalışmamda kullanıp kullanamayacağıma ilişkin görüşünüzü almak isterim. Ölçek maddeleri ve ölçeğin uygulanmasına ilişkin bilmem gereken bilgileri bildirirseniz memnun olurum.

İlginize teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla...

Yüksek Lisans Öğrencisi Hilal Çelik

Kürşad Demirutku <kursad.demirutku@tedu.edu.tr> 30 Oca 2019 Çar 17:36 ☆ ↶ ⋮
 Alıcı: ben ▾

Merhaba Hilal,

Ekte ilgili ölçekleri, kodlama anahtarlarını ve yayınları yolluyorum.

İyi çalışmalar,

Dr. Öğr. Üyesi Kürşad DEMİRUTKU
 TED Üniversitesi | Eğitim Bilimleri
 (0.312) 585 02 26

...

ÖLÇEK İZNI

Gelen Kutusu x

✕ 🖨 🔗



Hilal Çelik <hilalcelik450@gmail.com>
Alıcı: damdambanban ▾

30 Oca 2019 Çar 17:18

☆ ↶ ⋮

Sayın Çiğdem Damla Balaban Hocam,

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programında, tez danışmanım Prof. Dr. Necla Acun Kapıkıran tarafından yönetilen yüksek lisans tezi hazırlamaktayım.

İş yaşamında öğretmen ve yönetici arasındaki sosyal mesafeyi ve çeşitli değişkenlerle olan ilişkisini ölçmeyi amaçlayan yüksek lisans tezi hazırlamaktayım. Bu kapsamda uyarlanmış olduğunuz Sosyal Mesafe Ölçeği'ni çalışmamda kullanıp kullanamayacağıma ilişkin görüşünüzü almak isterim. Ölçek maddeleri ve ölçeğin uygulanmasına ilişkin bilmem gereken bilgileri bildirirseniz memnun olurum.

İginize teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla...

Yüksek Lisans Öğrencisi Hilal Çelik



damla balaban <damdambanban@gmail.com>
Alıcı: ben ▾

30 Oca 2019 Çar 21:43

☆ ↶ ⋮

Merhaba Hilal Hocam,

Olcegi tabi ki kullanabilirsiniz. Benim kullandigim hali tezimin sonunda var, isterseniz siz de oradaki gibi kullanabilirsiniz. Kullanimina dair soyleyecegim özel bir sey yok.

iyi calismalar ve anlamlı sonuclar dileklerle,
damla

⋮

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Hilal
Soyadı	ÇELİK
Doğum Yeri ve Tarihi	Manisa - 1994
Uyruğu	T.C
İletişim Adresi ve E-Mail Adresi	İstiklal Mah. 1153 Sk. No:8 Kat:3 Pamukkale/Denizli hilalcelik450@gmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Denizli Merkez İlköğretim Okulu
Ortaöğretim	Denizli Mustafa Kaynak Anadolu Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Dokuz Eylül Üniversitesi – Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışma. İzmir
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	Pamukkale Üniversitesi - Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik. Denizli
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı	İngilizce
Sınav Adı	YÖKDİL
Sınavın Yapıldığı Ay ve Yıl	17.03.2018
Alınan Puan	60
Mesleki Deneyim	
Yıl (lar)	Mesleki Deneyim
Eylül 2017 - Nisan 2018	Özel Artı Koleji – Denizli
Ağustos 2018 – Ekim 2019	Final Eğitim Kurumları – Denizli