



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI İLE
MESLEKİ DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİ
(DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ)**

Selin GENÇER ÖZTAN

DENİZLİ - 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI İLE MESLEKİ
DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİ
(DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ)**

Selin GENÇER ÖZTAN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ

TEŞEKKÜR

Proje çalışmamın baőlangıcından itibaren planlanma, araştırma, yürütölme ve oluşumunda bilgi, ilgi ve desteğini esirgemeyen; sabrıyla, ilgisiyle, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında hazırlamama yardımcı olan hocam ve danıőmanım Sayın Dr. Ahmet KANMAZ'a,

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgilerinden ve tecrübelerinden faydalandığım, ufkumu genişleten bütün hocalarıma,

Anketleri eksiksiz ve içtenlikle dolduran Merkezefendi-Pamukkale ilçesinde görev yapan yönetici ve öğretmen arkadaşlarıma,

Eğitim sürecimin başından beri beni her an tüm kalbiyle destekleyen, varlığından güç aldığım, can yoldaőım anneme, babama ve sevgili eşime;

Tüm kalbimle teşekkür ederim.

Selin GENÇER ÖZTAN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada: 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.

Selin Gençer ÖZTAN

ÖZET

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları İle Mesleki Doyum Arasındaki İlişki (Denizli İli Örneği)

GENÇER ÖZTAN, Selin

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ

Haziran 2022, 63 sayfa

Öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarıyal mesleki iş doyumları araştırmanın temasını meydana getirmektedir. Betimsel tarama modelinde nicel bir çalışma olarak yürütülmüştür. Araştırma 2021–2022 eğitim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerinden “Kolay ulaşılabilen örnekleme” yöntemiyle seçilen ve ölçekleri bilimsel araştırmaya uygun biçimde ve tam dolduran 276 öğretmenden elde edilen verilerin analizinden oluşturulmuştur

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.” Maddesinde en yüksek derecede ve “Orta” düzeydedir. En düşük ortalama “Az” düzeyiyle “Çalıştığım Kurumu düşündükçe hiddetlenirim” maddesindedir. Boyutlara bakıldığında en yüksek ortalama “Orta” seviyesinde davranışsal boyuttadır ve bunu “Orta” seviyesinde bilişsel boyut ve le “Az” seviyesinde duyuşsal boyut izlemiştir. Genel örgütsel sinizm algısı “Az” seviyesindedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları öğretnelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki tecrübe-kıdeme göre farklılık göstermez iken branş, eğitim düzeyi ve çalışılan kademeye göre farklılık göstermiştir. Branşa göre davranışsal boyutta sayısal branş öğretmenlerinin genel sinizm algılarında ise sözel branş öğretmenlerinin daha yüksek çıkmıştır. Eğitim düzeyine göre duyuşsal, davranışsal boyutlar ve sinizm genelde lisansüstü mezunlarının ortalamalarının lisans mezunlarından daha yüksektir. Çalışılan kademeye göre ortaokullarda çalışan öğretmenlerin daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin mesleki iş doyumlarıyla ilgili “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından” Maddesine en yüksek derecede “Yüksek” düzeyde iken en düşük ortalama ise “Az” düzeyiyle “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından”

maddesindeir. Boyutlara değerlendirildiğinde օęretmenlerin iş doyumunun içsel doyumda yօksek dօzeyde olduğu gօrօlօrken dışsal doyumun orta dօzeyde seyrettiği ve genel olarak yօksek dօzeyde iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

օęretmenlerin mesleki doyumları օęretmelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, gօrev yapılan ilęe, branş, kıdem, eğitim dօzeyi, ęalıřılan kademeye gօre farklılık gօstermemiřtir. Buna gօre օęretmenlerin mesleki iş doyumunun kişisel օzelliklerine gօre farklılık gօstermedięi ileri sօrօlebilir.

օrgօtsel sinizm ile mesleki iş doyumunu arasında anlamlı, ters yօnlօ orta dօzeyli ilişki vardır. Bօtօn օrgօtsel sinizm ve boyutları ile bօtօn mesleki doyum ve boyutları arasında anlamlı, orta dօzeyli ve ters yօnlօ ilişki tespit edilmiştir. օęretmenlerin օrgօtsel sinizm algıları yօkseldikęe mesleki doyumlarının azaldığı veya mesleki doyumları arttıķa օrgօtsel sinizm seviyelerinin dօřtօęօ sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sօzcօkler: օrgօtsel sinizm, iş doyumunu, meslek, օęretmen

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	-----	iii
TEŞEKKÜR	-----	iv
ETİK BEYANNAMESİ	-----	v
ÖZET	-----	vi
İÇİNDEKİLER	-----	viii
TABLolar DİZİNİ	-----	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	-----	1
1.1. Problem Durumu	-----	1
1.1.1. Problem Cümlesi	-----	2
1.1.2. Alt Problemler	-----	2
1.2. Araştırmanın Amacı	-----	2
1.3. Araştırmanın Önemi	-----	3
1.4. Varsayımlar	-----	4
1.5. Sınırlılıklar	-----	4
1.6. Tanımlar	-----	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	-----	6
2.1. Sinizm Kavramı	6
2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı	7
2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları	8
2.4. Mesleki Doyum Kavramı	9
2.5. Mesleki Doyum Kuramları	10
2.6. Mesleki Doyum Düzeyini Etkileyen Faktörler	10
2.6. Bireysel Faktörler	10
2.6. Örgütsel Faktörler	10
2.7. İlgili Araştırmalar	11
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	-----	14
3.1. Araştırmanın Modeli	-----	14
3.2. Evren ve Örneklem	-----	14
3.3. Veri Toplama Aracı	-----	14
3.4. Verilerin Toplanması	-----	15

3.5. Verilerin Analizi	15
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUMLAR	17
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	17
4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	18
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	18
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	20
4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	25
4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	27
4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	32
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	33
5.1. Tartışma ve Sonuç	33
5.2. Öneriler	34
KAYNAKÇA	35
EKLER	39
ÖZGEÇMİŞ	52

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Ölçekler ve Alt Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Analizi.....	16
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	17
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları	18
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi	20
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaşa Göre Analizi	21
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi.....	21
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştığı İlçeye Göre Analizi.....	22
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Branşa Göre Analizi	23
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Kıdeme Göre Analizi.....	24
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Analizi.....	24
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştıkları Kademeye Göre Analizi	25
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Mesleki Doyum Seviyeleri.....	26
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi	27
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaşa Göre Analizi.....	28
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi.....	28
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştığı İlçeye Göre Analizi.....	29
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Branşa Göre Analizi.....	29

Tablo 4.17. Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algularının Kıdeme Göre Analizi.....	30
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algularının Eğitim Düzeylerine Göre Analizi.....	31
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algularının Çalıştıkları Kademe Göre Analizi	31
Tablo 4.20. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki Düzeyi Analiz Bulguları.....	32

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatı içinde çalışanların yaptıkları işten ve mesleklerinden doyum elde etmeleri hem çalışanlar hem de hizmet ettikleri örgütler ve hizmet alıcılar için önemlidir. Çünkü doyum elde eden çalışan kendisini işine adar, daha istekli ve şevkli çalışır. Performansını sonuna kadar kullanır. Ancak çalışanların içinde buldukları örgütler içinde var olan sinizm çalışanlarda olumsuzluklara neden olabilir. İş gücü kaybı, performans düşüklüğü, geçimsizlik ve işe devamsızlık gibi olumsuz davranışların gelişmesine neden olabilmektedir. Bundan dolayı bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile mesleki doyumları arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Araştırmamın bu ilk bölümünde “problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımları” başlıkları ve açıklamaları bulunmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Örgüt; Organik yapılar olarak iş birliği içerisinde belli amaçların gerçekleştirilebilmesi adına bir araya gelmiş olan yapılar olarak tanımlanmaktadır (Güçlü, 2003). Örgütlerdeki üyelerin örgüt ortamlarında kendilerini güven içerisinde ve mutlu hissetmemeleri söz konusu bireylerin örgütlerine yönelik negatif tutum ve düşünceler geliştirmelerine neden olabilmektedir. Örgütsel sinizm terimininse örgüt üyelerinin örgütlere yönelik geliştirmiş oldukları negatif tutumları ifade edebilmek için kullanıldığı belirtilmektedir.

Bugün hala güncelliğini muhafaza eden ve üzerine araştırmaların yapıldığı bu kavramın özellikle son 30 yıllık süreçte örgütsel yapılara yönelik etki ve önemi idrak edilmeye başlamış ve konuya ilişkin araştırmalar ilgi odağı haline gelmiştir (Erkara ve Oktal, 2020). Örgütsel sinizm, örgütler içerisindeki üyelerin örgütleri, yöneticileri ve iş arkadaşlarına yönelik güvensizlikleri sonucunda meydana gelen negatif duygulara karşılık gelmektedir (Bilgiç, 2018). Örgütsel yapı çalışanlarının örgütlerine yönelik olarak geliştirmiş oldukları olumsuz tutumlarının doğal bir neticesi olan olumsuz davranışları göstermeleri kaçınılmaz olabilmektedir.

Örgütsel sinizm gibi mesleki doyum da çok önemli bir olgudur. Eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve başarılı olabilmesi için şart niteliğindedir.

Literatüre ulaşılabildiği ölçüde bakılmış ve bu alanda yapılan çalışmaların eski ve sınırlı olduğu görülmüştür. Bu alanın farkındalığının artırılması, alana katkı sunulması ve Denizli özelinin detaylı incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışmanın adı öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile mesleki doyum arasındaki ilişki olarak belirlenmiştir.

1.1.1 Problem Cümlesi

Problem cümlesi “Denizli ili metropol ilçelerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile mesleki doyumları arasındaki ilişki ne düzeydedir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri şunlardır;

1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, çalıştıkları kurum, öğrenim durumu, medeni durum, brans değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin mesleki doyumları hangi düzeydedir?
4. Öğretmenlerin mesleki doyumları öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, çalıştıkları kurum, öğrenim durumu, medeni durum, brans değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

2021-2022 eğitim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının tespit edilmesi, mesleki doyumlarının tespit edilmesi ve bunların öğretmenlerin kişisel

özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi ve öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile mesleki doyum arasındaki ilişki arasındaki ilişkinin tespit edilip ortaya konulması amaçlanmıştır. Ayrıca alan yazına katkı sağlanması ve Denizli özelinin fotoğrafının çekilmesi ve ortaya sunulması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Çağdaş yönetim anlayışları kapsamında, örgütsel yapıları başarılı veya başarısız olarak konumlandıran koşulların, insanlara ve insanların gereksinimlerine verilmekte olan önem ile ilişkili olduğunun altı çizilmektedir (Üngüren, Cengiz ve Algür, 2009). Örgüt çalışanlarının beklentileriyle örgütsel yapıların bu çalışanlara sunduğu imkanların örtüşmesi halinde mesleki (iş) doyumun gerçekleşebildiği görülmektedir (İnce ve Şahin, 2016). Bir örgüt çalışanı zamanının çok büyük bir kısmını iş yerinde harcıyor ve bu durum emekliliğe hak kazanıncaya dek aynı düzende devam ediyorsa, bu bireylerin yaptıkları işlerde mutlu olmalarının sağlanması, çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal sağlıkları bakımından çok büyük önem arz etmektedir (Dönmez ve Birdir, 2007). İş doyum düzeylerinin yüksek olması örgüt çalışanlarının mutlu olmasını sağlarken, düşük olması çalışanların işlerine yabancılaşmalarına ve psikolojik sağlıklarının bozulmasına sebebiyet vermektedir (Özyürek, 2009). İşlerin ekonomik getirileri, birlikte görev yapılan iş arkadaşlıklarının güzel olması ve ortaya ürün koyabilmenin verdiği haz duygusu iş doyum göstergeleri olarak gösterilmektedir (Yılmaz ve Ceylan, 2011, s. 281).

Örgütsel yapılar; diğer örgütlerle olan rekabet güçlerini, verimlilik seviyelerini, kar oranları ile faaliyet sistemlerini artırabilmek adına çalışanlara gösterdikleri önemi ve değeri hissettirmeleri gerektiğinin bilincine varmaya başlamışlardır. Buna karşın iş yaşamı günden güne çok daha karmaşıklaşmakta, yoğun hareketli duruma dönüşmektedir. Bu nedenle şirket ya da kuruluşların çalışanlara karşı baskı seviyesini artırabildikleri göze çarpmaktadır. Çalışanları üstünde daha yoğun baskılar kurmakta olan örgütsel yapılarda sinizme maruz kalan bireyler çıkabilmekte, bu da örgütsel verimliliğin önemli ölçüde azalmasına neden olmaktadır. Örgüt çalışanlarının örgütlerine karşı geliştirdikleri negatif davranış ve tutumlar şeklinde tanımlanmakta olan örgütsel sinizm, örgütler için önemli tehditler şeklinde görülmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2013, s.182).

Örgüt çalışanları aynı zamanda sosyal varlık niteliğine sahip oldukları için görev yaptıkları örgütlerinden birtakım beklenti ve talepleri bulunabilmektedir. Bu beklenti ve

talepler örgütsel yapıların dürüst, adil, eşitlik temelli, samimi olmaları gibi genel olarak güven ve rahat ortamlar odaklı beklentiler olmaktadır. İfade edilen bu beklentilere yeteri kadar cevap veremeyen kurum ya da şirketlerdeki çalışanların negatif tutum ve düşünceler geliştirme olasılıkları doğmaktadır (Işık ve Candan, 2019, s.266). Kurum ya da şirketlere yönelik negatif tutum ve düşünceler geliştirme, örgütlerdeki uygulamalara gönülsüz bir şekilde katılım sağlama, gelişmeye ve yenilik unsurlarına inançsızlık gösterme gibi tutumlar örgütsel sinizmin çıktıları olmaktadır. Kurum ve şirketler bakımında hiç arzu edilmeyen bir durum niteliğindeki örgütsel sinizmin örgütler içerisinde düşük seviyelerde bulunması ya da hiç olmaması oldukça olumludur. Çünkü bu olumsuzluğun bulunmadığı ya da kabul edilebilir ölçülerde bulunduğu kurumlar gelişim ve ilerleme açısından sorun yaşamazlar (Köybaşı, Uğurlu ve Öncel, 2017, s.7).

Tüm bunlar örgütsel sinizmin ve mesleki doyumun ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle bu alanın çalışılması ve sonuçlarının paylaşılması çok önemlidir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır;

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uygulanan ölçme araçlarına samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
- Ölçek araştırma sorularına yanıt bulmada yeterlidir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2021-2022 eğitim yılında Denizli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak kullanılan “Minnesota Mesleki Doyum Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile toplanan verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Okul: Merkezefendi ve Pamukkale ilçesindeki resmi okullarda çalışan öğretmenlerinin çalıştıkları resmi okulları

Öğretmen: Merkezefendi ve Pamukkale ilçesinde resmi okullarda çalışan öğretmenlerdir.

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

Mesleki Doyum: Bireyin mesleğini icra edip fizyolojik gereksinmelerini karşılayacak gelir elde etmesi ve kendini geliştirmesi, yeteneklerini, becerilerini kullanarak üretken olması, toplumda yer edinebilme gibi psikolojik süreçleri içeren bir kavramdır (Sayılır,2016).

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Sinizm Kavramı

1980'li yılların son bölümlerinde ve 1990'lı yılların hemen başlarında fark edilmeye başlayan ve kurumlar içerisinde günden güne artış gösteren, çok sayıda araştırmaya konu edilen, insanlarda rahatsızlık uyandıran bir durum şeklinde kendisini belli eden sinizm, geçmiş dönemlerden bugüne kadar çok sayıda alan üzerinde araştırılmış ve hala araştırılmaya devam etmektedir. Bir felsefe okulu ve felsefi görüş niteliği bulunan ve köken olarak Antik Yunan dönemine dek dayanmakta olan sinizm, günümüz çalışma hayatında her şeye karşı inançları azalmış, şüpheci yaklaşım sergileyen, her şeyi küçümseyen bireylerin usanmış tutumları şeklinde ifade edilmektedir (Torun, 2016, s.14). Bu kavramın ilk ortaya çıktığı Antik Yunan çağında bugünkü anlamı ile kullanılmadığı anlaşılmaktadır. Söz konusu dönemlerde bu kavramın, kişilerin toplum içinde ortaya çıkan etik olmayan davranış ve tutumlara reaksiyon göstermeleri şeklinde tanımlaması yapılmıştır. Bu yönü ile sinizmin pozitif bir kavram şeklinde ortaya çıkmış olduğu, zaman geçtikçe negatif tutumlara karşılık olarak kullanılır duruma geldiği görülmektedir. Bugün sinizm kavramı, özellikle örgütsel yapılar içinde bireylere yönelik olarak yapılmakta olan olumsuz uygulamalar neticesinde çalışanların örgütlere karşı olumsuz düşünce ve tutumları anlamında kullanılmaktadır (Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin 2016).

Sinizm kavramının dünya genelinde 1990'lı yıllar içerisinde, ülkemizdeyse 21. Yüzyıl başlarında araştırılmaya başladığı ifade edilmektedir. Bu kavramın temel noktasında güvensizlik, memnuniyetsizlik ve menfaatçilik biçimindeki olguların bulunduğu göze çarpmaktadır (Örücü ve Karataş, 2018, s.21). Sinizm kavramının ortaya çıkmış olmasında adalet, eşitlik, güven ve dürüstlük gibi kavramlar son derece etkili olmuştur (Kılıç ve Toker, 2020, s.288). Sıralanmış olan bu kavramların eksiklikleri neticesinde çalışanlarda sinik davranışların belirginleşmesi mümkün olmaktadır.

Sinizm, hayal kırıklıkları, umutsuz olma, strese maruz kalma gibi duyguların oluşmaları ile bağlantılı bir kavram niteliğindedir (Bilgiç, 2018, s.91). Bundan dolayı bu

kavramın olumsuz içerikli bir kavram olduğundan söz edebiliriz. İbrahimağaoğlu ve Can (2017, s.184) da bu duruma benzer ifadelerle sinizm kavramını tanımlamaktadırlar. Örgütsel sinizm içerisinde olan çalışanlarda umutsuzluk, hayal kırıklıkları, kızgınlık ve sinirlilik gibi duyguların görülebileceğine vurgu yapmaktadırlar.

Köken bakımından antik Yunan dönemine dayanmakta olan bir düşünce ekolü niteliğindeki bu kavram, örgütsel yapıların etkisiz ve kötü uygulamalarının sonucunda meydana gelmesi beklenen örgütsel problemler, rahatlık ve güvenden yoksun iş sahaları, kuşkulu fikirler, örgütlere yabancılaşma gibi negatif duygular, davranış ve tutumlar ile bağlantılı bir kavram olduğunun altı çizilmektedir (Özgen ve Turunç, 2017). Sinizme maruz kalan çalışanlar sinik kişiler şeklinde tanımlanmaktadır. Sinik çalışanların kendi menfaatlerini ön plana çıkararak, zor beğenen, olumsuz eleştirilerde bulunan figürler olduğundan söz edebilmekteyiz (Çetinkaya ve Özkara, 2015).

Çalışanlardaki örgütsel sinizmin anlamlandırılabilmesi için bu kavramın tam olarak açıklığa kavuşturulabilmesine yönelik çalışmalar yer almaktadır. Bu doğrultuda özetle sinizmin çalışanların negatif tutum ve duygularını ifade ettiği söylenebilir. İş birliği ve dayanışma içerisinde faaliyet göstermesi gereken örgütlerde sinizm kesinlikle istenmeyen bir olgu niteliğine sahiptir. Ortak tutum ve beklentilerin tesis edilmeye çalışıldığı kurum ya da şirketlerde sinizmin oldukça olumsuz karşılandığı ifade edilmektedir.

2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Günümüz dünyasında örgütsel yapılar birbiri ile sıkı bir rekabet halinde faaliyet göstermektedirler. Daha yüksek verime sahip olabilmek, daha kolay şekilde maddi ve manevi kazanımlar elde edebilmek gibi nedenler söz konusu rekabetin nedenleri arasında sayılabilir. Örgüt yöneticileri ve çalışan bireyler, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi ve devamlılıklarının sağlanabilmesi noktasında en mühim iki unsur olarak görülmektedir. Bu bakımdan yöneticiler ve örgüt çalışanlarının örgütlerine yönelik pozitif tutumlar ve davranışları göstermelerinin çok önemli olduğundan söz edilebilir. Bunun için örgütlerde görev yapan örgüt çalışanlarının örgütlerine ilişkin negatif tutumlar geliştirebilmelerine neden olacak durumların saptanarak yok edilmesinin örgütler adına çok önemli olduğu göz ardı edilememelidir.

Örgütsel sinizm örgüt çalışanlarının iş sahalarına ve örgütlere karşı geliştirdikleri negatif tutumlar şeklinde tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda örgüt çalışanları iş yerlerinde dürüst, adaletli ve samimi davranışlardan ziyade şüphencilik ve aşığılayıcılık biçimindeki

olumsuz davranışları gösterebilmektedirler (Çarıkçı, Bektaş ve Turak, 2013). Bunun yanı sıra sinizme maruz kalan örgüt çalışanları, örgütleri ile iş arkadaşlarının adaletli olmayan ve haksızlıklar ihtiva eden tutumlar sergileyeceklerine yönelik şüpheler içerisinde bulunmaktadır (Batmantaş ve Örucü, 2018).

Örgütsel yapılarda örgüt çalışanlarının görev yaptıkları iş yerlerine karşı negatif duygular, davranış ve tutumlar gösterdikleri görülebilmektedir. Tüm bu olumsuzlukların dürüstlük, adalet ve eşitliğin sağlanmadığı kurumlar içerisinde meydana geldiğini de belirtmek gerekir. Bu bağlamda ortaya çıkmakta olan negatif duyguların örgütsel sinizm şeklinde tanımlanması mümkündür (Tokmak, 2019, s.184). Bir diğer deyişle örgütsel sinizm, örgüt çalışanlarının örgütlerinin adil olmadıklarına inanmaları olarak ifade edilebilmektedir (Görmen, 2017). Örgütsel sinizm kavramının örgütlerdeki çalışanların görev yaptıkları örgütlere, bu örgütlerin işleyişlerine, yönetimlerine ve faaliyetlerine karşı geliştirmekte oldukları davranış ve tutumlar olarak tanımlanmasını yapabiliriz (Uyungül ve İşcan, 2018). Benzer bir söylemle örgütsel sinizmin temelini kötü zandan meydana geldiği ifade edilebilir (Yastıoğlu, Barutçu ve Taş, 2017).

2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm kısaca, çalışanların çalıştıkları örgütlere karşı geliştirdikleri negatif davranış ve tutumları içermektedir. Bu olumsuzluk örgütlerde yer alan çalışanların verimlilik seviyelerine son derece kötü etkiler yapabilmektedir. Bu doğrultuda söz konusu olumsuz davranışların oluşmasına mâni olabilmek amacı ile birtakım çalışmaların gerçekleştirilmesi gerekli olmaktadır. Örgütsel sinizm durumunun oluşmasını engelleyebilmek amacıyla öncelikli olarak söz konusu davranış ve tutumların meydana gelmesinde etkiye sahip olan unsurların saptanarak kontrol altına alınmaları gerekli olabilir (Taslak ve Dalgın, 2015). Sinizm olgusuna ilişkin davranış ve tutumların örgütler ya da örgütlerin yöneticilerince saptanması ve örgüt içi ilişki ve etkileşimlere negatif şekilde etki yapmasının önüne geçilerek söz konusu olumsuz davranışların yok edilmesi, örgütlerin gelecekleri açısından çok faydalı olacaktır (Kosa, 2019, s.184). Şirket ve kurumların örgütsel sinizmi yok edebilmek adına öncelikli olarak ortaya çıkmasını beklemeleri onarılmaz sonuçlara neden olabilmektedir. Örgütsel yapıların örgütsel sinizmin meydana gelmesini engelleyebilmek adına önem göstermeleri gerekmekte olan birtakım hususların bulunduğu ifade edilmektedir. Güçlü örgüt kültürleri var edebilmek, örgüt çalışanlarının değerli olduklarını hissettirmek, etik kurallar ve değerler çizgisinde tutumlar sergilemek ve çalışmalar yapmak, örgüt çalışanlarına yönelik

doğru beklentilere sahip olmak, örgüt çalışanlarının kendilerini kurumların önemli birer parçası şeklinde algılayabilmelerine zemin hazırlamak, kurumlar için alınacak kararlarda tüm paydaşları sürece dahil etmek, kurum içi iletişimin etkin ve sağlıklı olabilmesini sağlamak, iş monotonluğuna son vermek, ücretlendirme ve ödüllendirme mekanizmalarında adaleti belirleyici unsur haline getirmek gibi unsurların bahsi geçen hususlara örnek olarak gösterilmesi mümkündür (Görmen, 2017).

2.4. Mesleki Doyum Kavramı

Örgütsel yapıların etkililiklerinde mühim bir yer teşkil etmekte olan iş doyumunu kavramının, ilk olarak 1920' li yıllar içerisinde ortaya atılmış bir kavram olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Fakat bu konunun öneminin tam anlamıyla anlaşılmasının 1940' lı yıllara tekabül ettiği belirtilmektedir. Bu tarihin ardından pek çok mecrada ve yönetim kuramlarında oldukça sık bir şekilde tartışılan bir konu durumuna gelmiştir (Demirtaş, 2010). Kişilerin ön plana alındıkları, insana değer verilen yönetim anlayışları bakımından, iş doyumunun sağlanabilmesi adına gerekliliği bulunan koşulların var edilmesi bir nevi yükümlülük haline gelmiştir (Kumaş & Deniz, 2010). Bireylerin sahip oldukları değerler ve bu bireylerin gerçekleştirmekte oldukları işlerden duydukları haz, içerisinde yer aldıkları ortamlar, çalışma arkadaşları, iş yerlerindeki pozisyonları ve iş güvenliğinin sağlanmış olması iş doyumuna ulaşmanın anahtar unsurları konumundadır (Erdem, 2005). Başaran (1992) iş doyumunu, örgüt çalışanlarının işlerini ya da hayatlarını değerlendirmeleri neticesinde elde etmiş oldukları haz ya da ulaşılmış oldukları pozitif duygular şeklinde tanımlamaktadır. Tengilimoğlu (2005) ise örgüt çalışanlarının iş ve çalışma ortamlarından beklentileriyle algılamakta oldukları arasında bulunan farkları iş doyumunu şeklinde tanımlamıştır.

Çalışanların işlerine yönelik tutumlarının pozitif olması öncelikli olarak örgüt çalışanlarının mutluluk düzeylerini yükseltmektedir. İş doyum düzeylerinin yeterli olması örgüt çalışanlarının işlerine tutkuyla bağlanmalarını, yüksek verimle çalışmalar yapmalarını, kayıpların azalmasını, iş gücü devir oranlarının düşüş göstermesi biçimindeki olumlu sonuçların doğmasına neden olmaktadır (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008). Buna ilaveten Tengilimoğlu (2005), bireylerin yaptıkları işlere karşı doyum seviyelerinin yüksek olmasının; verimlilik seviyelerinin tatmin edici seviyelerde bulunması, iş gücü devir oranları ile devamsızlık oranlarının düşmesi, iş bağlılığının artış göstermesi gibi örgütler tarafından arzu edilen sonuçların elde edilmesini sağladığını ifade etmektedir. İş doyumunu ya da doyumсуuzluđu, çalışanların güdülenmeleriyle alakalı

olduğu gibi örgüt çalışanlarının kendileri, işe yönelik özellikler ve iş çevresiyle alakalı pek çok unsurdan etkilenebilmektedir.

2.5. Mesleki Doyum Kuramları

Literatürde inceleme yapıldığında genel olarak iş doyumunu ile güdüleme kuramlarının aynı kuramlar şeklinde ele alınmış olduğu göze çarpmakta ya da diğer bir deyişle güdülemeye yönelik olarak geliştirilmiş olan kuramların iş doyumuna yönelik inceleme ve araştırmalarda da temel teşkil eden kuramlar olarak kabul gördüğü anlaşılmaktadır (Kömürcü, 2016, s. 62). Çalışanların gerçekleştirdikleri görevlerden haz alabilmeleri adına motivasyon kaynaklarına ihtiyaçları bulunmaktadır. Güdülenme kelimesinin bir süreci ifade ettiğini belirtmek mümkündür (Keskin, 2014, s. 38). Motivasyon süreçleri bireylere özgü doyurulmamış ihtiyaçlarla başlamaktadır (Mercanlıoğlu, 2012). Birey davranışlarının ihtiyaçlar, arzular, inanç ve dürtüler gibi sebeplere dayandığı söylenebilir (Küçüközkan, 2015). Motivasyon, davranışlara yön tayin eden, şekillendiren ve devamını sağlayan bir sürece karşılık gelmektedir (Mercanlıoğlu, 2012). Davranışları “nelerin” motive ettiğinin üstünde durmakta olan teoriler kapsam (içerik) teorileri; davranışların “ne şekilde” motive edildiğinin üstünde durmakta olan teoriler de süreç teorileri olarak adlandırılır. (Tosi ve Mero, 2003, s.72 ; Akt. Oksay, 2005, s.18). Süreç teorilerindeyse, dışa dönük unsurlar öncelikli olarak yer almaktadır.

2.6. Mesleki Doyum Düzeyini Etkileyen Faktörler

Mesleki doyum üzerine etkide bulunan faktörlerin iki başlık altında toplanması mümkün olacaktır. Bu faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak bilinmektedir.

2.6.1. Bireysel Faktörler

Yaş, kişilik, cinsiyet, ırk, medeni haller, kişilerin eğitim düzeyleri ve becerileri gibi kişisel faktörlerin iş doyumunu üzerinde farklı etkileri bulunmaktadır. Bu faktörlerin kişiden kişiye gözle görülebilir farklılıklar gösterebildiği ve her insanın aynı faktörden aynı ölçüde etkilenemeyebileceği ifade edilmektedir (Koroğlu, 2011).

2.6.2. Örgütsel Faktörler

İş doyumuna etki eden belli başlı çevresel veya örgütsel faktörlerden sözü edilebilir. Bunlar; işin kendisi, maaş, ilerleme olanakları, denetim, iş şartları ve örgüt

ortamları şeklinde sıralanmaktadır (Çetinkanat, 2000). Örgütsel faktörlerin örgütten örgüte farklılık gösterebileceğini de belirtmek gerekir (Oksay, 2005).

2.7. İlgili Araştırmalar

Özgen ve Turunç (2017) sinizme yönelik bir araştırma gerçekleştirdikleri görülmektedir. Bu çalışmada, örgütsel adalet olgusunun örgütsel sinizme yönelik etkilerini ve örgütsel adaletle örgütsel sinizmin arasında yer alan ilişkilerde örgütsel uyum kavramının aracı role sahip olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında 285 çalışandan veriler toplanmıştır. Sonuç olarak örgütsel sinizm ve sinizme ait boyutlarla örgütsel adalet ve bu kavrama ait boyutlar arasında olumsuz yönlü ilişkinin bulunduğu ve bu ilişkiler üzerinde örgütsel uyumun aracı rolünün bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

Özdemir, Orhan ve Özkayran (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında öğretmen bireylerin örgütsel sinizm ile örgütsel sessizlik tutumlarına ilişkin düşüncelerinin farklı değişkenler doğrultusunda ele alınması, iki değişken arasında yer alan olası ilişkilerin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu araştırma 2016-2017 öğretim dönemi içerisinde Erzurum'a bağlı Yakutiye ilçe sınırlarında yer almakta olan ilkököl ve ortaokulda görevli olan 343 öğretmenin katılımıyla yapılmıştır. Katılımcılara "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ile "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda her iki kademedeki görev yapan öğretmen bireylerin örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin düşüncelerinde cinsiyet, okul türü ve branşlar bakımından anlamlı ilişkinin bulunmadığı sonucu elde edilmiştir. Buna karşın öğretmen bireylerin algıları doğrultusunda örgütsel sessizlikle sinizm ölçeklerine ait alt boyutların toplamlarının arasında olumlu yönlü, orta seviyeli ve anlamlı ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz ve Polatçı (2018)'nin örgütsel adaletle çalışanların güçlendirilmesinin performanslar üstündeki etkileri ve bu etkilerdeki örgütsel sinizm rolünün ortaya çıkarılması amacı ile bir araştırma yaptıkları görülmektedir ortaya koymak amacıyla çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada 167 akademik personelin görüşleri alınmıştır. Elde edilen verilerin neticesinde örgütsel adaletin örgütsel sinizmin üstünde olumsuz yönlü, performansa ilişkin alt boyutlar arasında yer alan bağlamsal performanslar üstünde ise olumlu yönlü etkisinin bulunduğu belirtilirken, görev performansları alt boyutuna yönelik anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akkuş (2010) aracılığı ile gerçekleştirilen çalışmayla Ankara'daki Rehberlik Araştırma Merkezleri bünyesinde çalışmakta olan rehber öğretmenlerin iş doyumu

seviyelerinin belli başlı değişkenler bağlamında farklılık gösterip göstermediği ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya Ankara'daki 15 RAM'da görevli olan 121 rehber öğretmenin katılımı sağlanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Mesleki Doyum Ölçeği ve kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır. Söz konusu merkezler bünyesinde görevli olan öğretmenlerin; cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, öğrenim durumları, mezun oldukları alanlar, mesleki deneyim durumları ve çalışma şartlarının teknolojik yeterlik değişkenleri ile iş doyum seviyelerinin arasında anlamlı farklılıkların bulunamadığı görülmüştür.

Özcan, (2013)'ın Niğde sınırlarında görev yapan 378 öğretmenin görüşlerini olarak gerçekleştirdiği yüksek lisans araştırmasında Paul E. Spector tarafından (1994) geliştirilen *Job Satisfaction Scale /İş Doyumu Ölçeğinden* yararlanmıştır. Araştırma kapsamında öğretmen bireylerin iş doyum seviyelerini cinsiyet türleri, yaş, mesleki tecrübe ve branşlar gibi değişkenlerle ele almıştır. Araştırma sonucunda öğretmen bireylerin iş doyum seviyelerinin yüksek olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmen bireylerin iş doyum seviyelerinde cinsiyet türü ve yaş değişkenleri bakımından herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. Öğretmen bireylerin genel iş doyum seviyeleriyle öğrenim durumlarının arasında anlamlı farklılıklar saptanmış ve söz konusu farklılıklara neden teşkil eden grubun lisans mezuniyetine sahip öğretmen bireyler olduğu tespit edilmiştir.

Karakuzu (2013), tarafından hazırlanmış olan yüksek lisans çalışması kapsamında sınıf öğretmenleriyle branş öğretmeni bireylerin iş doyum seviyelerine yönelik incelemelerde bulunulmuştur. Araştırma kapsamında Denizli merkezde yer almakta olan eğitim kurumları oranlı tabakalı örnekleme tekniğinden yararlanılarak 3 kategoriye ayrılmıştır. Bu eğitim kurumlarında çalışmakta olan 494 öğretmenin örnekleme teşkil etmesi sağlanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında anket yöntemine başvurulmuştur. Anket formunda öğretmen bireylere yönelik demografik özelliklere, öğretmen bireylerin çalışma şartlarına yönelik özelliklere, öğretmenlik mesleğine dair birtakım özelliklere ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 20 soruluk kısa formuna yer verilmiştir. Araştırmanın neticesinde öğretmen bireylerin iş doyum seviyeleri üstünde öğretmen bireylerin cinsiyetleri, yaşları, görev yaptıkları okul türleri, öğretmenlikteki deneyim süreleri ve görev yaptıkları kurumlara atanma şekilleri biçimindeki unsurların anlamlı farklılıklar sergilemediği tespit edilmiştir. Öğretmen bireylerin cinsiyet türlerine, medeni hallerine, görev yaptıkları yerlere, okullarındaki statü durumlarına, öğrenim seviyelerine, mezun oldukları branşlara ve maaşlarını yeterli bulma durumlarına göre meslek doyumlarında herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Öğretmen bireylerin hizmet

sürelerine, meslek tercihine yönelik fikirlerine, meslek planlarına, çabalarının takdir görüp görmemesine, alan üzerindeki gelişme ve yenilikleri izleyip izlememelerine göre mesleki doyum seviyelerinde farklılıklar tespit edilmiştir.

Yılmaz (2018) tarafından yapılan araştırmada alan değişikliği ile özel eğitim sınıfı öğretmenliğine geçmek kaydıyla özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan sınıf öğretmenleriyle özel eğitim alanında lisans eğitimi alarak görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin belli başlı değişkenler bağlamında mesleki doyum seviyelerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırmadaki değişkenler cinsiyet, mezun olunan okullar, meslek deneyimi durumu, alan değişikliği tarihleri ve görev yapılmakta olan okullar şeklinde oluşturulmuştur. Betimsel araştırma kimliğine sahip olan bu araştırmadaki çalışma grubu 2016-2017 öğretim döneminde Mersin’de alan değişikliği sonucunda özel eğitim alanına geçmiş olan sınıf öğretmenleriyle alanda mezun olarak özel eğitim öğretmenliğini icra eden toplamda 338 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında araştırmacı aracılığı ile hazırlanmış olan kişisel bilgi formundan ve Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) aracılığı ile geliştirilmiş olan “Mesleki Doyum Ölçeğinden” yararlanılmıştır. Araştırma neticesinde alan değişikliği sonucunda özel eğitim kurumları bünyesinde görev yapan sınıf öğretmenleriyle alandan mezun olarak görev yapan öğretmen bireylerin mesleki doyum seviyelerinin arasında cinsiyete, mezun olunan okullara, alan değişikliğinin tarihlerine ve çalışılan okul türlerine göre anlamlı farklılıklar saptanmamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel ve ilişkisel tarama modelindedir. Tarama modelleri, “geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2012). İlişkisel tarama ise iki değişkenin birbiri ile ilişkisini ortaya koymayı amaçlar.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenler arasında “Kolay ulaşılabilen örnekleme” yöntemiyle seçilen ve ölçekleri bilimsel araştırmaya uygun biçimde ve tam dolduran 276 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi anketi ve okul kültürü ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu:

Demografik değişkenlere ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan ilçe, branş, kıdem, eğitim durumu, kurum türü olarak sekiz soru vardır.

Minnesota Mesleki Doyum Ölçeği

Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach alfa = 0,77). Minnesota Mesleki Doyum Ölçeğinin alt boyutları olan “içsel doyum” için Cronbach alfa katsayısı 0,68, “dışsal doyum” için Cronbach alfa katsayısı 0,65, “genel doyum” için Cronbach alfa katsayısı 0,66 olarak hesaplanmıştır. İçsel doyum; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 olmak üzere 12 madde ile ölçülürken dışsal doyum; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 olmak üzere 8 madde ile temsil edilmektedir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılacaktır. Bu ölçek Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş halidir. Ölçek üç boyuttan oluşmakta olup bu boyutlar: Bilişsel boyut, duyusal boyu ve davranışsal boyutlardır. Ölçekteki 1,2,3,4,5 numaralı sorular bilişsel boyutu; 6,7,8,9 numaralı sorular duyusal boyutu; 10,11,12,13 numaralı sorular ise davranışsal boyutu temsil etmektedirler. Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81; duyusal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır.

3.4. Verilerin Toplanması

Bilimsel araştırmalar için şart koşulan aysemeb.gov.tr adresinden başvuru yapılarak başvuru raporu fakülte sekreterliğine verilmiştir. Araştırma izni geldikten sonra örneklem olarak belirlenen okullara gidilerek okul müdürlerine izin gösterilmiş ve araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Öğretmenler odasına gidilerek araştırma hakkında öğretmenlere de bilgi verilmiş ve gönüllük esasına göre katkı sağlamaları rica edilmiş ve gönüllü olanlara ölçekler dağıtılmıştır. Dolduranlardan ölçekler geri toplanmıştır. Hem öğretmen hem de okul müdürlerine katkı ve destekleri için teşekkür edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Toplanan veriler kodlanarak SPSS 26 istatistik programına yüklenmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin madde ve boyutlarının yorumlanmasında aralıklar şöyledir.

1,00 – 1,79 Çok az

1,80 – 2,59 Az

2,60 – 3,39 Orta

3,40 – 4,19 Yüksek

4,20 – 5,00 Çok Yüksek

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin madde ve boyutlarının yorumlanmasında aralıklar şöyledir.

- 1,00 – 1,79 Çok az
 1,80 – 2,59 Az
 2,60 – 3,39 Orta
 3,40 – 4,19 Yüksek
 4,20 – 5,00 Çok Yüksek

Verilerin analizinde kullanılacak analizler için yapılan normallik analizi için basıklık ve çarpıklık testi yapılmış ve bulgular Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Ölçekler ve Alt Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Analizi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
İçsel doyum	-,003	,258
Dışsal doyum	,910	,971
İş doyum genel	,179	,015
Bilişsel	,602	,550
Duyuşsal	,808	-,761
Davranışsal	-,166	-,009
Sinizm genel	,981	-,353

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi ölçek ve alt boyutların “Basıklık ve Çarpıklık” değerlerinin -1,00 ile +1,00 aralığında yer aldığı görülmektedir. Verilerin normal dağılımı için +1,00 ile -1,000 arasında yer alması yeterli görülmektedir (Kalaycı, 2016). Veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Anlamlılık düzeyi $\alpha=.05$ değerine bakılmış, öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımlarında “frekans ve yüzde”, maddeler, ölçek ve alt boyutlara katılımların analizinde ortalama ve standart sapma, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi ikili değişkenlere göre karşılaştırmalarda “Bağımsız Örneklem T” testi ve yaş, kıdem gibi ikiden fazla kategorik değişkenlere göre analizlerde ise “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” yapılmıştır. Bu incelemede fark görüldüğünde farkın anlamlılık testi için Post Hoc (Tukey HSD) testi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analizi ile ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın katılımcıları öğretmenlerin demografik özellikleri ve dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	180	65,2
	Erkek	96	34,8
Yaş	24-30	44	15,9
	31-35	64	23,2
	36-40	82	29,7
	41 ve üzeri	86	31,2
Medeni durum	Evli	224	81,2
	Bekar	52	18,8
İlçe	Pamukkale	141	51,1
	Merkezefendi	135	48,9
Branş	Okulöncesi, sınıf	85	30,8
	Sözel	62	22,5
	Özel yetenek	52	18,8
	Sayısal	77	27,9
Kıdem	1-10 yıl	86	31,2
	11-15 yıl	74	26,8
	16-20 yıl	59	21,4
	21 yıl ve üzeri	57	20,7
Eğitim düzeyi	Lisans	236	85,5
	Lisansüstü	40	14,5
Çalışılan kademe	Okulöncesi-İlkokul	97	35,1
	Ortaokul	127	46,0
	Lise	52	18,8

Tablo 4.1’de öğretmenlerin dağılımına bakıldığında % 65,21’sinin kadın; % 34,8’inin erkek olduğu, % 31,2’sinin 41 ve üstünde, % 29,7’inin 36-40 yaşlarda, % 15,9’unun 24-30 yaşlarda olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin % 81,2’sinin evli % 18,8’inin bekar olduğu, % 51,1’inin Pamukkale % 48,9’unun Merkezefendi ilçesinde

çalıştığı görülmüştür. Öğretmenlerin % 30,8'inin okulöncesi ve sınıf öğretmenliği branşında, % 27,9'unun sayısal, % 22,5'inin sözel ve % 18,8'inin özel yetenek branşlarından oldukları görülmektedir. Kıdemleri bakımından % 31,2'sinin 1-10 yıl, % 26,8'inin 11-15 yıl, % 20,7'sinin 21 yıl ve üzeri ve % 21,4'ünün 16-20 yıl kıdem sürelerine sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin % 85,5'inin lisans, % 14,5'inin Lisansüstü mezunu olduğu, % 46'sının ortaokul, % 35,1'inin okulöncesi-ilkokul ve % 18,8'inin liselerde çalıştıkları görülmektedir.

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları hangi düzeydedir?, 2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları öğretilerinin cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, çalıştıkları kurum, öğrenim durumu, medeni durum, branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?, 3. Öğretmenlerin mesleki doyumları hangi düzeydedir?, 4. Öğretmenlerin mesleki doyumları öğretilerinin cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, çalıştıkları kurum, öğrenim durumu, medeni durum, branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? ve 5. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde 5 alt problemin analizleri sonucu elde edilen bulgu ve yorumlar aşağıda ve ilerleyen sayfalarda yer almaktadır.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları hangi düzeydedir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algı seviyeleri Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları

Maddeler	n	\bar{X}	Ss	Düzeyi
1. Çalıştığım okulda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	276	2,673	,981	Orta
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	276	2,688	,974	Orta

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları (Devamı)

Maddeler	n	\bar{X}	Ss	Düzeyi
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	276	2,521	,973	Az
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	276	2,695	,973	Orta
6. Çalıştığım Kurumu düşündükçe sinirlenirim.	276	2,130	,955	Az
7. Çalıştığım Kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	276	2,000	,949	Az
8. Çalıştığım Kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	276	2,061	,856	Az
9. Çalıştığım Kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	276	2,043	,944	Az
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	276	2,510	,808	Az
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışıız.	276	2,710	,825	Orta
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	276	3,170	,992	Orta
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	276	2,931	,868	Orta
Bilişsel boyut	276	2,627	,788	Orta
Duyusal boyut	276	2,058	,910	Az
Davranışsal boyut	276	2,830	,829	Orta
Örgütsel Sinizm genel	276	2,515	,731	Az

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarıyla ilgili en yüksek ortalama ($\bar{X}=3,170$) ile “Baskalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.” Maddesine “Orta” düzeydedir. En düşük ortalama ise ($\bar{X}=2,000$) ortalama ve “Az” düzeyiyle “Çalıştığım Kurumu düşündükçe hiddetlenirim” maddesindedir. Boyutlar incelendiğinde en yüksek ortalama ($\bar{X}=2,830$) ile “Orta” seviyesinde davranışsal boyuttadır ve bunu ($\bar{X}=2,627$) ile “Orta” seviyesinde bilişsel boyut ve ($\bar{X}=2,058$) ile “Az” seviyesinde duyusal boyuttadır. Genel örgütsel sinizm algısının ise ($\bar{X}=2,515$) ortalama ile “Az” seviyesindedir. Örgütsel sinizmin az düzeyinde olması örgüt ve çalışan açısından olumlu bir durumdur. Orta düzeyde olması da yine olağan sınırlarda kabul edilebilir.

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, çalıştıkları kurum, öğrenim durumu, medeni durum, branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyete göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilişsel boyut	Kadın	180	2,627	,827	,007	,994
	Erkek	96	2,627	,714		
Duyuşsal boyut	Kadın	180	2,061	,920	,056	,956
	Erkek	96	2,054	,894		
Davranışsal boyut	Kadın	180	2,859	,829	,798	,425
	Erkek	96	2,776	,830		
Örgütsel Sinizm genel	Kadın	180	2,524	,753	,302	,763
	Erkek	96	2,496	,691		

* $p < 0,05$

Tablo 4.3’te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyete göre bilişsel boyutta ($t = ,007$; $p > 0,05$), duyuşsal boyutta ($t = ,056$; $p > 0,05$), davranışsal boyutta ($t = ,798$; $p > 0,05$) ve örgütsel sinizm genel olarak ($t = ,302$; $p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alındığında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının alt boyutlar ve genel olarak kadın veya erkeklere göre anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yaşa göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaşa Göre Analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Bilişsel boyut	24-30	44	2,731	,785	,440	,724	Yok
	31-35	64	2,640	,829			
	36-40	82	2,563	,747			
	41 ve üzeri	86	2,625	,805			
Duyuşsal boyut	24-30	44	2,119	,939	1,172	,321	Yok
	31-35	64	2,105	,999			
	36-40	82	1,902	,701			
	41 ve üzeri	86	2,142	,994			
Davranışsal boyut	24-30	44	2,937	,770	,943	,420	Yok
	31-35	64	2,851	,871			
	36-40	82	2,881	,778			
	41 ve üzeri	86	2,712	,872			
Örgütsel Sinizm genel	24-30	44	2,606	,688	,428	,733	Yok
	31-35	64	2,540	,796			
	36-40	82	2,457	,653			
	41 ve üzeri	86	2,503	,778			

* $p < 0,05$

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının yaşa göre bilişsel boyutta ($F=,440$; $p > 0,05$), duyuşsal boyutta ($F=1,172$; $p > 0,05$), davranışsal boyutta ($F=,943$; $p > 0,05$) ve örgütsel sinizm genel olarak ($F=,428$; $p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alındığında öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının yaşa göre bütün boyutlar ve genel olarak benzerlik gösterdiği ve farklılık görülmediği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının medeni durumlarına göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	Medeni durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilişsel boyut	Evli	224	2,600	,765	-1,165	,245
	Bekar	52	2,742	,880		
Duyuşsal boyut	Evli	224	2,015	,886	-1,644	,101
	Bekar	52	2,245	,991		
Davranışsal boyut	Evli	224	2,838	,803	,314	,754
	Bekar	52	2,798	,939		
Örgütsel Sinizm genel	Evli	224	2,493	,707	-1,001	,318
	Bekar	52	2,606	,830		

* $p < 0,05$

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının medeni durumlarına göre bilişsel boyutta ($t= -1,165$; $p>0,05$), duyuşsal boyutta ($t= -1,644$; $p>0,05$), davranışsal boyutta ($t= ,314$; $p>0,05$) ve örgütsel sinizm genel olarak ($t= -1,001$; $p>0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alındığında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının alt boyutlar ve genel olarak evli veya bekar olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının çalıştığı ilçeye göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştığı İlçeye Göre Analizi*

Ölçek ve Alt Boyutlar	İlçe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilişsel boyut	Pamukkale	141	2,612	,779	-,317	,751
	Merkezefendi	135	2,643	,800		
Duyuşsal boyut	Pamukkale	141	2,060	,937	,026	,979
	Merkezefendi	135	2,057	,884		
Davranışsal boyut	Pamukkale	141	2,872	,823	,854	,394
	Merkezefendi	135	2,787	,835		
Örgütsel Sinizm genel	Pamukkale	141	2,522	,740	,176	,861
	Merkezefendi	135	2,507	,725		

* $p<0,05$

Tablo 4.6'da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalıştıkları ilçeye göre bilişsel boyutta ($t= -,317$; $p>0,05$), duyuşsal boyutta ($t= ,026$; $p>0,05$), davranışsal boyutta ($t= ,854$; $p>0,05$) ve örgütsel sinizm genel olarak ($t= ,176$; $p>0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alındığında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının alt boyutlar ve genel olarak Pamukkale veya Merkezefendi ilçesinde çalışıyor olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının branşa göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Branşa Göre Analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	Branş	n	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
Bilişsel boyut	O. Ö ve Sınıf	85	2,451	,875	2,591	,053	Yok
	Sözel	62	2,729	,648			
	Ö. Yetenek	52	2,592	,740			
	Sayısal	77	2,763	,797			
Duyuşsal boyut	O. Ö ve Sınıf	85	1,914	,868	1,244	,294	Yok
	Sözel	62	2,197	,951			
	Ö. Yetenek	52	2,072	,911			
	Sayısal	77	2,097	,915			
Davranışsal boyut	O. Ö ve Sınıf	85	2,602	,863	3,274	,022*	1-4
	Sözel	62	2,919	,806			
	Ö. Yetenek	52	2,889	,719			
	Sayısal	77	2,970	,839			
Örgütsel Sinizm genel	O. Ö ve Sınıf	85	2,333	,767	2,823	,039*	1-2
	Sözel	62	2,624	,670			
	Ö. Yetenek	52	2,523	,659			
	Sayısal	77	2,622	,758			

* $p < 0,05$

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının branşa göre bilişsel boyutta ($F=2,591$; $p > 0,05$) ve duyuşsal boyutta ($F=1,244$; $p > 0,05$) farklılık göstermez iken davranışsal boyutta ($F=3,274$; $p < 0,05$) ve örgütsel sinizm genel olarak ($F=2,823$; $p < 0,05$) farklılık göstermektedir. Post Hoc Tukey analizi yapılarak davranışsal boyutta farkın okulöncesi ve sınıf öğretmenleriyle ($\bar{X}_{oös}=2,602$) sayısal dersler branş öğretmenleri ($\bar{X}_{sa}=2,970$) arasında sayısal dersler branşında olanların daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm genelde ise farkın okulöncesi ve sınıf öğretmenleriyle ($\bar{X}_{oös}=2,333$) sözel dersler branş öğretmenleri ($\bar{X}_{sö}=2,624$) arasında sözel dersler branşında olanların daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kıdeme göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Kıdeme Göre Analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Bilişsel boyut	1-10	86	2,665	,848	,966	,409	Yok
	11-15	74	2,643	,728			
	16-20	59	2,478	,722			
	21 ve üzeri	57	2,705	,836			
Duyuşsal boyut	1-10	86	2,078	,973	,944	,420	Yok
	11-15	74	2,074	,827			
	16-20	59	1,898	,774			
	21 ve üzeri	57	2,175	,361			
Davranışsal boyut	1-10	86	2,901	,884	,819	,484	Yok
	11-15	74	2,868	,776			
	16-20	59	2,817	,735			
	21 ve üzeri	57	2,688	,900			
Örgütsel Sinizm genel	1-10	86	2,557	,783	,585	,625	Yok
	11-15	74	2,537	,671			
	16-20	59	2,404	,632			
	21 ve üzeri	57	2,537	,823			

* $p < 0,05$

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının kıdeme göre bilişsel boyutta ($F=,966$; $p > 0,05$), duyuşsal boyutta ($F=,944$; $p > 0,05$), davranışsal boyutta ($F=,819$; $p > 0,05$) ve örgütsel sinizm genel olarak ($F=,625$; $p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alınarak öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının kıdemlerine göre farklılık göstermediği gibi benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının eğitim düzeylerine göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilişsel boyut	Lisans	236	2,590	,761	-1,894	,059
	Lisansüstü	40	2,845	,914		
Duyuşsal boyut	Lisans	236	2,013	,878	-2,011	,045*
	Lisansüstü	40	2,325	,881		
Davranışsal boyut	Lisans	236	2,777	,808	-2,610	010*
	Lisansüstü	40	3,143	,887		
Örgütsel Sinizm genel	Lisans	236	2,470	,700	-2,471	014*
	Lisansüstü	40	2,776	,855		

* $p < 0,05$

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalıştıkları ilçeye göre bilişsel boyutta ($t= -1,894$; $p>0,05$) farklılık göstermemiştir. Ancak duyuşsal boyutta ($t= -2,011$; $p<0,05$), davranışsal boyutta ($t= -2,610$; $p<0,05$) ve örgütsel sinizm genel olarak ($t= -2,471$; $p<0,05$) farklılık göstermektedir. Farklılık olan boyutlara bakıldığında duyuşsal, davranışsal boyutlar ve sinizm genelde lisansüstü mezunlarının ortalamalarının lisans mezunlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının çalıştıkları kademeye göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algularının Çalıştıkları Kademeye Göre Analizi*

Ölçek ve Alt Boyutlar	Kademe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Bilişsel boyut	O.Ö. ve İlkokul	97	2,455	,827	3,627	,028*	1-2
	Ortaokul	127	2,726	,768			
	Lise	52	2,707	,723			
Duyuşsal boyut	O.Ö. ve İlkokul	97	1,961	,838	1,083	,340	Yok
	Ortaokul	127	2,082	,931			
	Lise	52	2,182	,981			
Davranışsal boyut	O.Ö. ve İlkokul	97	2,667	,813	2,935	,055	Yok
	Ortaokul	127	2,919	,868			
	Lise	52	2,918	,720			
Örgütsel Sinizm genel	O.Ö. ve İlkokul	97	2,368	,738	3,001	,050	Yok
	Ortaokul	127	2,587	,741			
	Lise	52	2,610	,661			

* $p<0,05$

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının kadmeye göre duyuşsal boyutta ($F=,340$; $p>0,05$), davranışsal boyutta ($F=2,935$; $p>0,05$) ve örgütsel sinizm genel olarak ($F=3,001$; $p>0,05$) farklılık göstermemektedir. Ancak bilişsel boyutta ($F=3,627$; $p<0,05$) farklılık göstermektedir. Bilişsel boyutta fark olan grupların tespiti için yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda farkın okulöncesi ve ilkokul kademelerinde çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{o\ddot{o}i}=2,455$) ortaokullarda çalışan öğretmenler arasında ($\bar{X}_{oo}=2,726$) ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin daha yüksek olduğu şekilde farklılık görülmüştür.

4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin mesleki doyumları hangi düzeydedir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin mesleki doyum seviyeleri Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. *Öğretmenlerin Mesleki Doyum Seviyeleri*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S_s</i>	Düzeyi
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	276	3,431	,869	Yüksek
2.Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından	276	3,601	,835	Yüksek
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	276	3,612	,881	Yüksek
4.Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından	276	3,608	,975	Yüksek
5.Yöneticimin ekibindekileri kişileri yönetme tarzı bakımından	276	3,253	,875	Orta
6.Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından	276	3,228	,936	Orta
7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	276	3,623	,904	Yüksek
8.Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	276	3,905	,816	Yüksek
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	276	4,076	,851	Yüksek
10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	276	3,692	,892	Yüksek
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	276	3,905	,766	Yüksek
12.İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	276	3,452	,852	Yüksek
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	276	2,467	,660	Az
14.İş içinde terfi olanağının olması açısından	276	2,833	,993	Orta
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	276	3,500	,859	Yüksek
16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	276	3,713	,984	Yüksek
17.Çalışma şartları bakımından	276	3,413	,711	Yüksek
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	276	3,648	,869	Yüksek
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	276	3,365	,618	Orta
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	276	3,873	,895	Yüksek
İçsel doyum	276	3,712	,611	Yüksek
Dışsal doyum	276	3,207	,739	Orta
İş doyum genel	276	3,510	,619	Yüksek

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki iş doyumlarıyla ilgili en yüksek ortalama ($\bar{X}=4,076$) ile “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip

olmam açısından” Maddesine “Yüksek” düzeydedir. En düşük ortalama ise ($\bar{X}=2,467$) ortalama ve “Az” düzeyiyle “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” maddesindedir. Boyutlar incelendiğinde en yüksek ortalama ($\bar{X}=3,712$) ile “Yüksek” seviyesinde içsel doyum boyutundadır ve dışsal doyum boyutunda ise ($\bar{X}=3,207$) ile “Orta” seviyesindedir. Genel iş doyumunun ($\bar{X}=3,510$) ortalama ile “Yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyumda yüksek düzeyde olduğu görülürken dışsal doyumun orta düzeyde seyrettiği ve genel olarak yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.

4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin mesleki doyumları öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, çalıştıkları kurum, öğrenim durumu, medeni durum, branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin iş doyum algılarının cinsiyete göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel doyum	Kadın	180	3,724	,599	,467	,641
	Erkek	96	3,688	,636		
Dışsal doyum	Kadın	180	3,206	,746	-,050	,960
	Erkek	96	3,210	,730		
İş doyumunu genel	Kadın	180	3,517	,615	,253	,800
	Erkek	96	3,497	,629		

* $p < 0,05$

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyete göre içsel doyumda ($t = ,467$; $p > 0,05$), dışsal doyumda ($t = -,050$; $p > 0,05$), ve iş doyumunu genel olarak ($t = ,253$; $p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alındığında öğretmenlerin mesleki doyum algılarının alt boyutlar ve genel olarak kadın veya erkeklere göre anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki doyum algılarının yaşa göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaşa Göre Analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
İçsel doyum	24-30	44	3,797	,515	1,727	,162	Yok
	31-35	64	3,597	,743			
	36-40	82	3,798	,454			
	41 ve üzeri	86	3,670	,668			
Dışsal doyum	24-30	44	3,198	,807	,561	,641	Yok
	31-35	64	3,115	,815			
	36-40	82	3,274	,625			
	41 ve üzeri	86	3,218	,749			
İş doyumunu genel	24-30	44	3,558	,590	1,185	,316	Yok
	31-35	64	3,404	,733			
	36-40	82	3,589	,484			
	41 ve üzeri	86	3,489	,651			

* $p < 0,05$

Tablo 4.13'te görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarına yönelik algılarının yaşa göre içsel doyumda ($F=1,727$; $p > 0,05$), dışsal doyumda ($F=,561$; $p > 0,05$), ve iş doyumunu genel olarak ($F=1,185$; $p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alındığında öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarına yönelik algılarının yaşa göre bütün boyutlar ve genel olarak benzerlik gösterdiği ve farklılık görülmediği söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki doyum algılarının medeni durumlarına göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	Medeni durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel doyum	Evli	224	3,681	,599	-1,699	,090
	Bekar	52	3,841	,651		
Dışsal doyum	Evli	224	3,193	,717	-,663	,508
	Bekar	52	3,269	,832		
İş doyumunu genel	Evli	224	3,486	,602	-1,323	,187
	Bekar	52	3,612	,682		

* $p < 0,05$

Tablo 4.14'te görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarına yönelik algılarının medeni durumlarına göre içsel doyumda ($t = -1,699$; $p > 0,05$), dışsal doyumda ($t = -,663$; $p > 0,05$) ve iş doyumunu genel olarak ($t = -1,323$; $p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alındığında öğretmenlerin mesleki doyum

algılarının alt boyutlar ve genel olarak evli veya bekar olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki doyum algılarının çalıştığı ilçeye göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15. *Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştığı İlçeye Göre Analizi*

Ölçek ve Alt Boyutlar	İlçe	n	\bar{X}	Ss	t	p
İçsel doyum	Pamukkale	141	3,690	,653	-,600	,549
	Merkezefendi	135	3,734	,565		
Dışsal doyum	Pamukkale	141	3,190	,767	-,396	,692
	Merkezefendi	135	3,225	,711		
İş doyumunu genel	Pamukkale	141	3,490	,661	-,545	,586
	Merkezefendi	135	3,531	,572		

* $p < 0,05$

Tablo 4.15'te görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalıştıkları ilçeye göre içsel doyumda ($t = -,600$; $p > 0,05$), dışsal doyumda ($t = -,396$; $p > 0,05$) ve iş doyumunu genel olarak ($t = -,545$; $p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alındığında öğretmenlerin mesleki doyum algılarının alt boyutlar ve genel olarak Pamukkale veya Merkezefendi ilçesinde çalışıyor olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki doyum algılarının branşa göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16. *Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Branşa Göre Analizi*

Ölçek ve Alt Boyutlar	Branş	n	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
İçsel doyum	O. Ö ve Sınıf	85	3,752	,611	,344	,794	Yok
	Sözel	62	3,724	,688			
	Ö. Yetenek	52	3,714	,559			
	Sayısal	77	3,655	,586			
Dışsal doyum	O. Ö ve Sınıf	85	3,270	,751	1,035	,377	Yok
	Sözel	62	3,219	,765			
	Ö. Yetenek	52	3,271	,675			
	Sayısal	77	3,086	,745			
İş doyumunu genel	O. Ö ve Sınıf	85	3,559	,631	,672	,570	Yok
	Sözel	62	3,522	,674			
	Ö. Yetenek	52	3,537	,550			
	Sayısal	77	3,427	,605			

* $p < 0,05$

Tablo 4.16’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarına yönelik algılarının bransa göre içsel doyumda ($F=,344$; $p>0,05$) ve dışsal doyumda ($F=1,035$; $p>0,05$) ve iş doyumunu genel olarak ($F=,672$; $p>0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alındığında öğretmenlerin mesleki doyum algılarının alt boyutlar ve genel olarak branşları ne olurda olsun benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki doyum algılarının kıdeme göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. *Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Kıdeme Göre Analizi*

Ölçek ve Alt Boyutlar	Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
İçsel doyum	1-10	86	3,709	,668	,516	,672	Yok
	11-15	74	3,644	,640			
	16-20	59	3,762	,451			
	21 ve üzeri	57	3,751	,633			
Dışsal doyum	1-10	86	3,194	,819	,346	,792	Yok
	11-15	74	3,147	,730			
	16-20	59	3,247	,555			
	21 ve üzeri	57	3,265	,800			
İş doyumunu genel	1-10	86	3,503	,684	,492	,688	Yok
	11-15	74	3,445	,640			
	16-20	59	3,556	,433			
	21 ve üzeri	57	3,557	,656			

* $p<0,05$

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarına yönelik algılarının kıdeme göre içsel doyumda ($F=,516$; $p>0,05$), dışsal doyumda ($F=,346$; $p>0,05$) ve iş doyumunu genel olarak ($F=,492$; $p>0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alınarak öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarına yönelik algılarının kıdemlerine göre farklılık göstermediği gibi benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki doyum algılarının eğitim düzeylerine göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algularının Eğitim Düzeylerine Göre Analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel doyum	Lisans	236	3,729	,575	1,183	,238
	Lisansüstü	40	3,606	,792		
Dışsal doyum	Lisans	236	3,227	,724	1,085	,279
	Lisansüstü	40	3,090	,821		
İş doyumunu genel	Lisans	236	3,529	,588	1,220	,223
	Lisansüstü	40	3,400	,773		

* $p < 0,05$

Tablo 4.18’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarına yönelik algularının çalıştıkları ilçeye göre içsel doyumda ($t = -1,183$; $p > 0,05$), dışsal doyumda ($t = 1,085$; $p > 0,05$) ve iş doyumunu genel olarak ($t = 1,220$; $p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alınarak öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarına yönelik algularının lisans ya da lisansüstü eğitim mezunu olmaya göre farklılık göstermediği gibi benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki doyum algularının çalıştıkları kademeye göre karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19. Öğretmenlerin Mesleki doyum ve Alt Boyutlarına Yönelik Algularının Çalıştıkları Kademeye Göre Analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	Kademe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
İçsel doyum	O.Ö. ve İlkokul	97	3,790	,576	1,450	,236	Yok
	Ortaokul	127	3,650	,617			
	Lise	52	3,716	,653			
Dışsal doyum	O.Ö. ve İlkokul	97	3,305	,726	1,305	,273	Yok
	Ortaokul	127	3,156	,760			
	Lise	52	3,151	,707			
İş doyumunu genel	O.Ö. ve İlkokul	97	3,596	,600	1,520	,221	Yok
	Ortaokul	127	3,452	,632			
	Lise	52	3,490	,612			

* $p < 0,05$

Tablo 4.19’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarına yönelik algularının kademeye göre içsel doyumda ($F = 1,450$; $p > 0,05$), dışsal doyumda ($F = 1,305$; $p > 0,05$) ve iş doyumunu genel olarak ($F = 1,520$; $p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgular göz önüne alınarak öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarına yönelik algularının çalıştıkları eğitim kademelerine göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Probleme yanıt bulmak için Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı Tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki Düzeyi Analiz Bulguları

		İçsel doyum	Dışsal doyum	Mesleki Doyumu Genel
Bilişsel boyut	Pearson Correlation	-,328**	-,459**	-,414**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	276	276	276
Duyusal boyut	Pearson Correlation	-,408**	-,475**	-,468**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	276	276	276
Davranışsal boyut	Pearson Correlation	-,143*	-,301**	-,229**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000
	N	276	276	276
Örgütsel Sinizm Genel	Pearson Correlation	-,342**	-,477**	-,431**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	276	276	276

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Tablo 4.20’de görüldüğü gibi Pearson korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, (2012) çalışmalarında “korelasyon katsayısının yorumlanmasında ± 0.00 - ± 0.29 aralığı düşük, ± 0.30 - ± 0.69 aralığı orta, ± 0.70 - ± 1.00 aralığı ise yüksek ilişki olduğu” şeklinde yorumlanması gerektiğini belirtmektedirler. Buna göre örgütsel sinizm ile mesleki iş doyumunu arasında anlamlı, ters yönlü orta düzeyli ilişki saptanmıştır ($r = -,431$; $p < 0,01$). Örgütsel sinizm ve boyutları ile mesleki doyum ve boyutları arasında anlamlı, orta düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu tabloda görülmektedir. Bulgulara göre çalışanların örgütsek sinizm algıları yükseldikçe mesleki doyumlarının azaldığı veya mesleki doyumları arttıkça örgütsel sinizm seviyelerinin düştüğü söylenebilir. Örgütler açısından mesleki doyumun yüksek tutulması ve örgütsel sinizmin ortadan kaldırılmasına yönelik faaliyetler önem arz etmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.” Maddesinde en yüksek derecede ve “Orta” düzeydedir. En düşük ortalama “Az” düzeyiyle “Çalıştığım Kurumu düşündükçe hiddetlenirim” maddesindedir. Boyutlara bakıldığında en yüksek ortalama “Orta” seviyesinde davranışsal boyuttur ve bunu “Orta” seviyesinde bilişsel boyut ve le “Az” seviyesinde duyuşsal boyut izlemiştir. Genel örgütsel sinizm algısı “Az” seviyesindedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları öğretmelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki tecrübe-kıdeme göre farklılık göstermez iken branş, eğitim düzeyi ve çalışılan kademeye göre farklılık göstermiştir. Branşa göre davranışsal boyutta sayısal branş öğretmenlerinin genel sinizm algılarında ise sözel branş öğretmenlerinin daha yüksek çıkmıştır. Eğitim düzeyine göre duyuşsal, davranışsal boyutlar ve sinizm genelde lisansüstü mezunlarının ortalamalarının lisans mezunlarından daha yüksektir. Çalışılan kademeye göre ortaokullarda çalışan öğretmenlerin daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin mesleki iş doyumlarıyla ilgili “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından” Maddesine en yüksek derecede “Yüksek” düzeyde iken en düşük ortalama ise “Az” düzeyiyle “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” maddesindedir. Boyutlara değerlendirildiğinde öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyumda yüksek düzeyde olduğu görülürken dışsal doyumun orta düzeyde seyrettiği ve genel olarak yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki doyumları öğretmelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yapılan ilçe, branş, kıdem, eğitim düzeyi, çalışılan kademeye göre farklılık göstermemiştir. Buna göre öğretmenlerin mesleki iş doyumunun kişisel özelliklerine göre farklılık göstermediği ileri sürülebilir. Bulgunun Karakuzu (2013) ve Akkuş (2010) araştırmalarında elde ettiği öğretmen cinsiyetleri, yaşları, görev yaptıkları okul türleri, öğretmenlikteki deneyim süreleri ve görev yaptıkları kurumlara atanma şekillerine göre farklılık bulamaması ile benzerlik göstermektedir. Ancak Yılmaz (2018)’in cinsiyete, mezun olunan okullara, alan değişikliğinin tarihlerine ve çalışılan okul türlerine göre farklılık bulduğu araştırma bulgularından farklılık göstermiştir. Kişisel tercih ve

görüşlerin benzerlik ya da farklılık şeklinde yansıması olup sonuçlar olağan karşılanmalıdır.

Örgütsel sinizm ile mesleki iş doyumunu arasında anlamlı, ters yönlü orta düzeyli ilişki vardır. Bütün örgütsel sinizm ve boyutları ile bütün mesleki doyum ve boyutları arasında anlamlı, orta düzeyli ve ters yönlü ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları yükseldikçe mesleki doyumlarının azaldığı veya mesleki doyumları arttıkça örgütsel sinizm seviyelerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin en minimize olacak şekilde düşürülmesi için kendilerine değer verilmeli, karara dahil edilmeli ve demokratik şekilde örgüt içinde kendisini ifade edebilmelidir.
- Öğretmenlerden lisans mezunlarının örgütsel sinizm algılarının neden yüksek çıktığı araştırılabilir.
- Öğretmenlerin mesleki iş doyumlarının artırılması için maddi ve manevi bitin öğeler işe koşularak mesleki doyumları en yüksek dereceye çıkarılmalı ve bu muhafaza edilmelidir.
- Örgütsel sinizmin örgütler için olumsuz bir durum olduğu ve mücadele edilmesi gerektiği okul yöneticileri başta olmak üzere eğitim yöneticilerine anlatılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akdemir, B., Kırmızıgül, B., Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, s. 115-130.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Başaran İ. E.(1992) *Yönetim*. Ankara: Gül Yayınevi
- Batmantaş, H., Örucü, E. (2018). Örgütsel Güven ile Sinizm Arasındaki İlişki: Bir Uygulama, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 18, Sayı 36, s. 198-214.
- Baycan, F. A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Bilgiç, H. F. (2018). Liderlik ile Örgütsel Sinizm İlişkisi, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, s. 90-98.
- Çarıkçı, İ., H., Bektaş, M., Turak, B. (2013). Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, s. 177-189.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu. Ankara: Anı Yayınları.
- Çetinkaya, F. Özkara, F. B. (2015). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 9, s. 72- 91.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2).
- Dönmez, B. ve Birdir, K. (2007). Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan personelin iş doyumunun ölçülmesi. *Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu (21-23 Kasım 2007)*, 503-513.
- Erdem, A. R. (2005). Eğitim fakültesinde çalışan akademik ve idari personelinin iş doyumunu: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi örneği. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Anı Yayıncılık

- Erkara, C., Oktal, Ö. (2020). Genel Sinizmin Örgütsel Sinizme Etkisi: Kuşaklararası Bir Karşılaştırma, *BAİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 3, s. 589-614
- Görmen, M. (2017). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi, *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 15, s. 363-388.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 6, s. 147-159.
- Işık, M., Candan, H. (2019). Kamu Çalışanlarında Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Karaman İli Örneği, *International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences*, Cilt 2, Sayı 4, s. 265-281.
- İbrahimağaoğlu, Ö., Can, E. (2017). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma, *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, s. 181-205.
- İnce, N. B., ve Şahin, A. E. (2016). Birleştirilmiş ve bağımsız sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 391-409.
- Kalaycı, Ş. (2016). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil.)
- Karacaoğlu, K., İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, s. 181-202.
- Karakuzu, S. (2013). *Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunun incelenmesi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keskin, C. (2014). *İlköğretim okullarında örgütsel etkililik, mesleki doyum ve işten ayrılma eğilimi*, (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Bolu.
- Kılıç, S., Toker, K. (2020). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Journal of Yasar University*, Cilt 15, Sayı 58, s. 288-303.
- Kosa, G. (2019). Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 19, s. 182-2013.

- Kömürcü, S. M. (2016). *Öğretmenlerin mesleki iş doyumlarının ve karşılaştıkları zorlukların incelenmesi: Mardin Örneği*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyumunu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*, (Yayımlanmamış doktora tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, s. 1-14.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.
- Kutunis, R. & Dikili, A. (2010). Değişim boyutuyla örgütlerde sinizm. M.Derya Ergun Özler (Ed), *Örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin Yayıncılık
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi İle İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda iş tatmini: sağlık sektörü üzerine bir araştırma*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Örücü, E., Karataş, D. D. (2018). Eğitim Geliştirme Faaliyetleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi ve Bir Sağlık İşletmesinde Uygulama, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, s. 19-27.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, T., Orhan, Y. M., Özkayran, S. E. (2018). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 37, s. 1-20.
- Özgen, F., Turunç, Ö. Ö. (2017). Örgütsel Adalet- Sinizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, s. 81-96.
- Özkaya, M. O., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumunu üzerine etkisi Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 163-179.179.

- Özyürek, A. (2009). Okul öncesi eğitimi öğretmen ve yöneticilerinin iş doyumu, kişisel özellik ve mesleki yeterlik algılarının değerlendirilmesi, *Milli Eğitim*, 182, 8-21.
- Sayılır, A. (2016). KKTC Üniversitelerinde Çalışan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İle Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki ve Görüşleri' *Turkish International Journal of Special Education and Guidance ve Counseling*, Volume: 5, Issue: 1, 2016, s. 52-60
- Taslak, S., Dalgın, T. (2015). Çalışanların Affetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, Sayı 34, s. 139-158.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(24), 23-45.
- Tokmak, M. (2019). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 53, s. 183-202.
- Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uyungül, S., İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 31, s. 435-453.
- Üngüren, E., Cengiz, F. ve Algür, S. (2009). İş tatmini ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 27, 36-56.
- Yastioğlu, S., Barutçu, E., Taş, M. A. (2017). Demografik Değişkenlerin Farklı Kuşak Ayrımlarında Örgütsel Sinizme Etkisi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 9, Sayı 21, s. 219-236.
- Yılmaz, H. (2018). *Örgütsel Adalet Algısı ve Personel Güçlendirmenin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Sinizm Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Yılmaz, A., ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okulu müdürlüğü liderlik davranış seviyesi ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17 (2), 277-394.
- Yılmaz, H., Polatçı, S. (2018). Örgütsel Adalet Algısı ve Personel Güçlendirmenin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Sinizmin Rolü,” *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, s. 286-308.

EKLER



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-34247233
Konu : Anket Uygulama İzni

08/10/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 23.09.2021 tarihli ve 107194 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Selin GENCER ÖZTAN, "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ile Mesleki Doyum Arasındaki İlişki (Denizli İli Örneği)" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen mütacaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okullöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütname'si"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
08/10/2021
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

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ah20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@tdi.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <http://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOC-V.H.K.İ. / Selin GELMİŞ-Sef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu elektronik güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://cvmdkorgu.meb.gov.tr> adresinden **affc-a109-33dc-9384-6e6f** koda ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 23.09.2021-E.107194



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

40136
-1+k

Sayı : E-93282220-302.08.01-107194
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Selin GENCER
ÖZTAN)

23.09.2021

DENİZLİ VALİLİĞİNE
(Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 22.09.2021 tarihli ve E-30575850-302.08.01-106685 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182050 numaralı öğrencisi Selin GENCER ÖZTAN'ın, "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ile Mesleki Doyum Arasındaki İlişki (Denizli İli Örneği)" başlıklı proje çalışması kapsamında, Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerden veri toplamak üzere ölçek uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda;
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. İbrahim KISAÇ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı ve Ekleri (29 Sayfa)

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

24 Eylül 2021

VALİY.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSNNKS1K3V Pin Kodu :14872

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:Kınıklı Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ

Telefon:0 (258) 296 21 51 Faks:0 (258) 296 23 32

e-Posta:oid@pau.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.pau.edu.tr/oidb

Keş Adresi: paurektorluk@hs01.kep.n

Bilgi için: Nejla GEBEŞ
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarihi ve Sayısı: 22.09.2021-E.106685



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı : E-30575850-302.08.01-106685
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Selin GENCER
ÖZTAN

22.09.2021

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

10.201.1.29

3236

İlgi : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın 22.09.2021 tarih 105822 sayılı yazısı.

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182050 numaralı öğrencisi Selin GENCER ÖZTAN'ın danışmanı Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ sorumluluğunda yürüteceği "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ile Mesleki Doyum Arasındaki İlişki (Denizli İli Örneği) " konulu proje çalışması kapsamında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak üzere izin isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSCNK1ZNVJ Pin Kodu : 84403

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres: PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kuruklı Yerleşkesi (Eğitim

Bilgi için: Mustafa Gökhan ÇAVUŞOĞLU

Fakültesi Binası 4.kat) 20160 Denizli

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Telefon: 0 (025) 8 Faks: 0 (258) 296 12 01

e-Posta: egbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ: <https://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri>

Keş Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106888



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Sayı : E-55256124-302.08.01-105740
Konu : Ölçek Uygulama İzni(Selin GENCER
OZTAN)

22.09.2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

20.09.2021

3236

Anabilim Dalımız Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek lisans programı öğrencisi Selin GENCER OZTAN'ın, Dr.Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ'ın danışmanlığında yürüttüğü dönem projesi için veri toplamak üzere, Denizli ili ve ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerden veri toplama isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Anabilim Dalı Başkanı

Ek:

- 1- Dilekçe
- 2- Başvuru Belgesi

Belge Doğrulama Kodu :BSFNK8RA0F Pin Kodu :18062

Belge Takip Adresi : <https://www.nurkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kırıkkalı Kampüsü (Eğitim Fakültesi Binası 4.kat) 20160 Denizli

Binası 4.kat) 20160 Denizli

Telefon 0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta:egbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ: <http://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri/>

Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



Bu belge, güvencesiz elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688

**MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKUL VE KURUMLARDA
GERÇEKLEŞTİRİLECEK ARAŞTIRMA UYGULAMALARINA İLİŞKİN
ARAŞTIRMA İZİN BAŞVURU TAHHÜTNAMESİ**

1. Araştırmamı boyunca anayasa/kanun ve yönetmeliklere uygun davranacağımı,
2. Araştırmayı yürüteceğim okulun/kurumun kurallarına uyacağımı,
3. Araştırmam boyunca hiç kimseyi araştırmama/çalışmamı katılmaya zorlamayacağımı,
4. Araştırmayı/çalışmayı buna tahsis edilen mekân/zaman ve zamanda gerçekleştireceğimi,
5. Araştırmamın olası fiziksel/ruhsal zararları konusunda katılımcıları bilgilendireceğimi,
6. Araştırmam/çalışmam sırasında topladığım kişisel bilgileri koruyacağımı,
7. Araştırmam/çalışmam için gerekli işlemleri tamamlayacağımı,
8. Araştırma/çalışma sırasında öğrencilerin derslerinde/çalışmalarında herhangi bir kayıplarının olmayacağını,
9. Araştırmam/çalışmam sırasında herhangi bir ticari faaliyette bulunmayacağımı, katılımcıları herhangi bir ürün/eser/tedaviye yönlendirmeyeceğimi,
10. Araştırma izin evraklarını okul yönetimine teslim edeceğimi,
11. Araştırma/çalışma sırasında izin olan evrakları kullanacağımı,
12. Tıbbi araştırmalarda araştırma/çalışmanın uygulama sırasında etik kurallara uyacağımı,
13. Araştırma/çalışma sırasında topladığım ses ve görüntü kayıtlarını güvenilir ortamlarda saklayacağımı ve araştırma/çalışma sonrasında imha edeceğimi,
14. Genelge hükümlerine aykırı davranmam ve herhangi bir yanlış ifade, beyan ve maddi gerçeği gizleme gibi durumlarda idari ve idari işlemlerin yürütülmesini kabul edeceğimi,
15. İzin alınmış araştırmalarda/projelerde inşaatlarla ilgili yapılacak anket, görüşme, gözlem, alan araştırması, uygulama ve incelemelerde sağlık, güvenlik, insan hakları, mevcut mevzuat hükümleri, hukukun genel ilkelerini ihlal etmeyeceğimi ve etik ilkelere uyacağımı,
16. Araştırma ile ilgili sonuç raporlarımı çalışmamın bitiş tarihinden itibaren 30 gün içinde izin aldığım birime ulaştıracağımı,

Kabul ettiğimi beyan ederim.

Araştırmanın Adı

ÖZEL BULGELİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI İLE MELEKİ DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİ (DENİZLİ İLİ ÖZEL)

Araştırmacı

Selin GENÇER ÖZTAN

Tarih

21/09/2021

21.09.2021

İmza

İsim - Soyisim

Selin GENÇER ÖZTAN

Selin GENÇER ÖZTAN

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİNE

23/09/2021

BASVURU NO	202109204288464281
ÜNİVERSİTE ADI	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	Eğitim Bilimleri Enstitüsü/Eğitim Bilimleri Ana bilim dalı
BÖLÜM ADI	20.09.2021 Yönetimi, Terfisi, Planlaması ve Ekonomisi
ÜH/VAN	2236
TC KİMLİK NUMARASI	23.09.2021 32356043646
KONU	öğretmenlerin özgeçmiş bilgilerinin meslek deneyim arasındaki ilişki (örneği) Proje
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Öğretmen
ÖRNEKLEM GRUBU	Okul/Kurum
KAPSAMI	DENİZLİ
İLLEF	
KURUM TÜRLERİ	Resmî İlkokul, Resmî Ortaokul, Resmî Anamîfî, Resmî Anadolu Lisesi, Resmî Fen Lisesi, Resmî Sosyal Bilimler Lisesi, Resmî İmam - Hatip Ortaokulu, Resmî İmam - Hatip Anadolu Lisesi, Resmî Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Resmî Yatılı Bölge İlkokulu, Resmî Yatılı Bölge Ortaokulu, Resmî Çok Programlı Anadolu Lisesi, Resmî Güzel Sanatlar Lisesi, Resmî Spor Lisesi.
İLETİŞİM BİLGİLERİ	Adres: Bağbaşı Mahallesi Ali İhsan Peker Caddesi Beş APT.N:30 K:4 Pamukkale/Denizli - Telefon: (536) 268-2144. Eposta: sınınsingnrcr@outlook.com

Yukarıdaki bilgileri bulunan proje uygulamaları için Millî Eğitim Bakanlığından gerekli

Bu belge, gıvce ni elektronik imza ile imzalanmıştır.

Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile DENİZLİ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ulaştırılması gerekmektedir.

SELİN GENÇER ÖZTAN
Öğrenci

İmza

20.09.2029
3236
23.09.2021

Proje Özeti
Katılım Kabul Formu
Veri toplama araçları


Ekliliste


İzinlerin alınması hususunda gereğini bilgililerinize arz ederim.

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106588

← Tümüü yanıtla ✓ Sil Gereksiz Engelle ...


Asli Baycan Binark mesajınızı onayladı

 Asli Baycan Binark <hit-reply@linkedin.com>
12.09.2021 Paz 13:13
Kime: Siz

 Selin Gençer

InMail'inize yanıt aldınız

Hesabınıza bir InMail geri ekliyoruz


 **Asli Baycan Binark**
Sosyal Psikolog, Eğitim Danışmanı

Kullanabilirsiniz

[Yanıtla](#)

[Aboneliği iptal et](#) | [Yardım](#)

Bu e-posta Selin Gençer için tasarlanmıştır. [Buna neden yer verdiğimizizi öğrenin.](#)



© 2021 LinkedIn Ireland Unlimited Company, Wilton Plaza, Wilton Place, Dublin 2, Ireland. LinkedIn, LinkedIn Ireland Unlimited Company'nin kayıtlı ticari adıdır. LinkedIn ve LinkedIn logosu LinkedIn'in tescilli ticari markalarıdır.

[Yanıtla](#) [İlet](#)



Asli Baycan Binark

Sosyal Psikolog, Eğitim Danışmanı

11 EYLÜL



Selin Gençer • 20:43

Minnesota iş doyum ölçeği kullanım izni hakkında

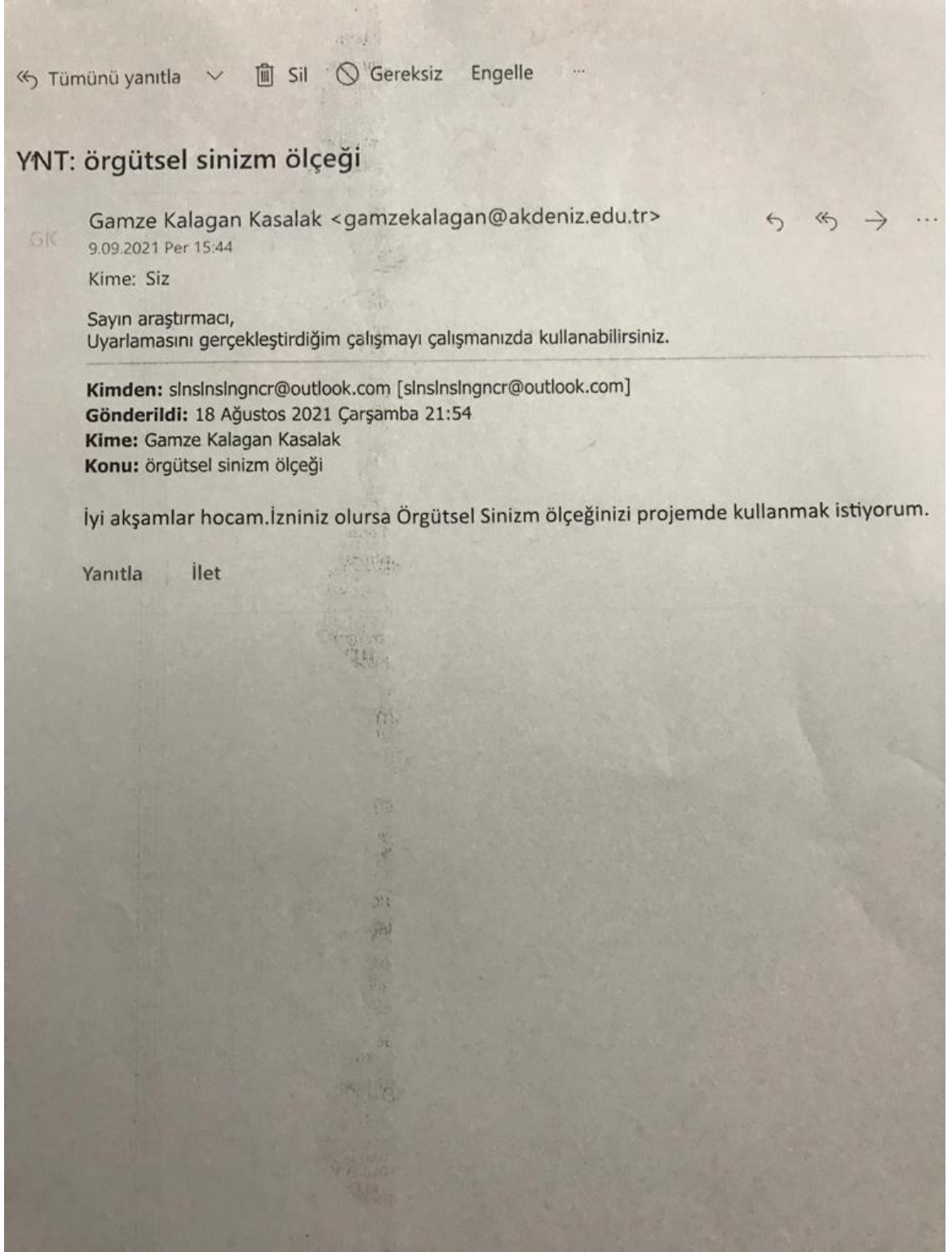
Merhaba sayın hocam.Pamukkale Üniversitesi'nde tezsiz yüksek lisans öğrencisiyim.Proje konum gereği çalışmamda kullanmak için tarafınızca Türkçe'ye uyarlanan Minnesota İş Doyum Ölçeğinizi izniniz olursa kullanabilir miyim?

BUGÜN



Asli Baycan Binark • 13:13

Kullanabilirsiniz



Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106646

Kişisel Bilgi Formu

Değerli meslektaşım,

Bu araştırma, "Öğretmenlerin Örgütsel Sınızm Algıları ile Mesleki Doyumu arasındaki ilişki" konulu yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Vereceğiniz cevaplar, bu araştırma dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Veriler topluca değerlendirileceği için isim yazmanıza gerek yoktur. Bu araştırmada gönüllülük esastır. Araştırmaya katılmanız gönüllü olduğunuzu göstermektedir. Araştırmanın amacına ulaşması, tüm soruları içtenlikle cevaplamanaza bağlıdır.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

20.09.2021
3236
23.09.2021

Selin GENÇER ÖZTAN
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Yaşınız

3. Medeni Durumunuz

Bekâr Evli Boşanmış ya da eşi vefat etmiş

4. Çalıştığınız İlçe

Merkezefendi Pamukkale

5. Branşiniz

6. Mesleki kıdeminiz

1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl arası 20 yıl ve üstü

7. Eğitim Durumunuz

Ön lisans Lisans Lisansüstü (devam) Lisansüstü (mezun)

8. Çalıştığınız Kurum Türü

Okul Öncesi İlkokul Ortaokul Lise



Bu belge, güvenli elektronik imze ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106686

Örgütsel Sinizm Ölçeği*

Bu ölçekte çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır ve çalışanların örgütsel sinizm algılarını ölçmeye yöneliktir. Ölçek 13 maddeden oluşmaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.

Örgütsel Sinizm Ölçeği*		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen	Katılıyorum
	<i>20.09.2020</i> <i>2236</i> <i>23.09.2021</i>							
1	Çalıştığım okulda, söylenenler ve yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.							
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.							
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.							
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.							
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.							
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.							
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.							
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.							
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.							
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınam.							
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedtiğimde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşuruz.							
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.							
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.							

*Örgütsel sinizm: bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumdur.



Bu belge; güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106680

Minnesota İş Doyum Ölçeği

Bu ölçek çalışanların iş doyumlarını ölçmeye yöneliktir. Ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.

Minnesota İş Doyum Ölçeği		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok Memnunuz
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticimin ekibindekileri kişileri yönetme tarzı bakımından					
6	Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmamı açısından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmamı bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya koorması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulamaya serbestliğimi bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



ÖZGEÇMİŞ