

T. C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON KURUM
ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İŞ DOYUMUNA
YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

SEMRA AKMAN

BOLU-2017

T. C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON KURUM
ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İŞ DOYUMUNA
YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Semra AKMAN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Türkan Argon

BOLU, TEMMUZ-2017

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Semra AKMAN tarafından hazırlanan “Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurum Çalışanlarının Örgütsel Sinizm ile İş Doyumuna Yönelik Görüşleri” adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. 07/07/2017

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Türkan ARGON

Üye

:

Üye

:

Eğitim Bilimleri Enstitüsü' nün Onayı

Prof. Dr. Türkan ARGON

Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurum Çalışanlarının Örgütsel Sinizm ile İş Doyumuna Yönelik Görüşleri” başlıklı araştırmamı yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlandığımda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversitede ya da başka üniversitelerde bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 07 /07/2017



Semra AKMAN

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimime başladığım andan itibaren üstün karakteri, başarısı, özverili çalışmaları ve deneyimleriyle örnek aldığım ve tezimi hazırlama aşamasında beni yüreklendiren, her daim yardımlarını esirgemeyen, sabırla bana yol gösteren ve kıymetli vaktini bana ayıran çok değerli hocam, danışmanım Prof. Dr. Türkan ARGON'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tüm eğitim hayatım boyunca yanımda olan, bugünlere gelmemde göstermiş oldukları maddi ve manevi emekten dolayı sevgili babama, anneme ve ablam Sibel'e sonsuz minnettarlığımı sunmaktan gurur duyarım.

Bu süreçte zaman zaman ihmal etmeme rağmen beni hoşgörüyü karşılayan, bana destek olan sevgili eşim Ergin KAYA' ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Her daim bana destek olan, tez yazım aşamasında bilgilerini benimle paylaşan sevgili dostum Şenol BÜYÜKTAŞ'a teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	ii
ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT.....	xi
I. BÖLÜM	
1. Giriş	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	7
1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.4. Araştırmanın Sayıltıları	8
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	9
1.6. Tanımlar	9
II. BÖLÜM	
2. Kuramsal Çerçeve.....	10
2.1. Sinizm	10
2.1.1. Sinizmin türleri	12
2.2. Örgütsel Sinizm.....	14
2.2.1. Örgütsel sinizmin boyutları	21
2.2.1.1. Bilişsel boyut	22
2.2.1.2. Duygusal (duyuşsal) boyut	23
2.2.1.3. Devinişsel (davranışsal) boyut.....	24
2.2.2. Örgütsel sinizmin etkileri ve başa çıkma yöntemleri.....	25
2.2.2.1. Örgütsel sinizmin bireysel açıdan etkileri	25
2.2.2.2. Örgütsel sinizmin örgütsel açıdan etkileri	25

2.2.2.3. Örgütsel sinizmle başa çıkma yöntemleri	26
2.2.3. Eğitim kurumlarında örgütsel sinizm	29
2.3. İş Doyumu	30
2.3.1. İş doyumunu etkileyen faktörler	33
2.3.2. İş doyumunun önemi	39
2.4. Özel Eğitim	41
2.4.1. Özel eğitimin ilkeleri	44
2.4.2. Özel eğitim ve rehabilitasyon kurumları	45
2.4.3. Özel eğitim personeli	46
2.5. Özel Eğitim Personelinin Örgütsel Sinizmi ve İş Doyumu	48
2.6. İlgili Araştırmalar	49
2.6.1. İş doyumuna ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar	50
2.6.2. İş doyumuna ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar	52
2.6.3. Örgütsel sinizm ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar	53
2.6.4. Örgütsel sinizm ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar	55
III. BÖLÜM	
3. Yöntem	57
3.1. Araştırma Modeli	57
3.2. Evren	57
3.3. Veriler ve Toplanması	59
3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması	61
IV. BÖLÜM	
4. Bulgular ve Yorumlar	62
4.1. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular Ve Yorumlar	62
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Ait Bulgular ve Yorumlar	66
4.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorumlar	76
V. BÖLÜM	
5. Sonuç ve Öneriler	79
5.1. Sonuç	79
5.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar	79
5.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar	80
5.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar	80

5.2. Öneriler	81
KAYNAKÇA.....	83
EKLER.....	94
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu.....	95
Ek 2. Veri Toplama Araçları.....	96
Ek 3. Ölçek Kullanım İzinleri	99
Ek 4. Etik Kurul Raporu.....	100



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Ümraniye İlçesi Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurumları ve Çalışan Sayıları	58
Tablo 3.2. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımları.....	58
Tablo 3.3. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımları	59
Tablo 3.4. Katılımcıların Branşa Göre Dağılımları	59
Tablo 3.5. İş Doyumu Ölçeğinin Puanlanmasında Kullanılan Aralıklar	60
Tablo 3.6. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin Puanlanmasında Kullanılan Aralıklar.....	61
Tablo 3.7. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin Puanlanmasında Kullanılan Aralıklar.....	61
Tablo 4.1 Katılımcıların iş doyumuna yönelik görüşleri	62
Tablo 4.2. Katılımcıların Örgütsel Sinizme Yönelik Görüşleri	64
Tablo 4.3. Çalışanların Cinsiyet Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Yönelik Görüşlerine Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	66
Tablo 4.4. Çalışanların Eğitim Düzeyi Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Yönelik Görüşlerine Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	67
Tablo 4.5 Yaş Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Yönelik Görüşlerine Ait Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	68
Tablo 4.6. Branş Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Yönelik Görüşlerine Ait Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	69
Tablo 4.7. Çalışanların Cinsiyet Değişkeni İle Örgütsel Sinizme Yönelik Görüşlerine Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	70
Tablo 4.8. Çalışanların Eğitim Düzeyleri Değişkeni İle Örgütsel Sinizme Yönelik Görüşlerine Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.9. Çalışanların Yaş Değişkeni İle Örgütsel Sinizme Yönelik Görüşlerine Ait Kruskal Wallis Testi Sonuçları	73
Tablo 4.10. Çalışanların Branş Değişkeni İle Örgütsel Sinizme Yönelik Görüşlerine Ait Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	75
Tablo 4.11. Çalışanların İş Doyumu İle Örgütsel Sinizme Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Kolerasyon Analizi Sonuçları	76

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	35
---	----



ÖZET

ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON KURUM ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İŞ DOYUMUNA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

Akman, Semra

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Türkan ARGON

Temmuz, 2017;.....

Bu araştırmanın amacı özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında çalışanların iş doyumunu ile örgütsel sinizm ilişkin görüşlerini tespit ederek, görüşleri arasında bir ilişki olup olmadığını, çalışan görüşlerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı bir fark ortaya koyup koymadığını belirlemektir.

Araştırma, tarama modellerinden ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. Bu araştırmanın çalışma evrenini 2016 yılı İstanbul ili Ümraniye ilçesindeki özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında çalışanlar oluşturmaktadır. Özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında toplam 184 kişi çalışmaktadır. Araştırmaya 135 çalışan gönüllü olarak katkı sunmuştur. Araştırmada kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Veriler araştırmacı tarafından toplanmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis ve Spearman Rho korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bilgiler ışığında, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışanların iş doyumunu düzeyi “İşimle ilgili Kararsızım” düzeyindedir. İş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında içsel etken boyutu “İşimden Hoşnudum” iken dışsal etken boyutu “İşimle ilgili Kararsızım” düzeyindedir. Araştırmaya katılan

Çalışanların örgütsel sinizme ilişkin görüşlerine bakıldığında “Kararsızım” düzeyindedir. Örgütsel sinizm alt boyutlarına bakıldığında en yüksek ortalama “alışanların Kararları Uygulamaya Katılımı” boyutunda, en düşük ortalama “Okula Karşı Olumsuz Tutum” boyutundadır.

İş doyumunu ile örgütsel sinizme ilişkin çalışan görüşleri kişisel değişkenlere göre bakıldığında iş doyumunu ile örgütsel sinizm ölçekleri toplam puanları ve iki ölçeğin alt boyutları ile kişisel değişkenler (cinsiyet, eğitim durumu, branş ve yaş) arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyumunu ve örgütsel sinizme ilişkin özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında çalışan görüşleri açısından toplam ölçek puanları arasında anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, örgütsel sinizm, özel eğitim, rehabilitasyon merkezi

ABSTRACT**OPINIONS OF SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION
FOUNDATION WORKERS ABOUT ORGANIZATIONAL CYNISM
AND JOB SATISFACTION**

Akman, Semra

Thesis of Master's Degree

Department of Educational Sciences

Adviser of Thesis: Prof. Dr. Türkan ARGON

July, 2017; pages

Aim of this study is to determine the opinions of special education and rehabilitation foundation workers about organizational cynism and job satisfaction, measuring the relationship between opininons and to reveal if there is an important differences of workers' opinions according to personality variables

Study was conducted in terms of relational screening model. Workers of special education and rehabilitation foundations located in İstanbul, Ümraniye at year 2016 are consisted the target population of this study. Total of 184 personnel is working for special edication and rehabilitation foundadtions at mentioned location and 134 of the workers are presented as volunteer. Personal information form, Minnesota job satisfaction scale and organizational cynism scale are used in this study. Data is collected by the researcher. Frequency, percentage, Mann Whitney U, Kruskal Wallis and Spearman Rho correlation analyses were conducted to analyze the data.

According to the results of this study, level of job satisfaction of special edication and rehabilitation foundaditons are at "I'm indecissive about my job". Internal factor aspect was "I am contented with my job" while the external factor was found as "I'm indecissive about my job" when job satisfaction scale's sub-dimensions has been

investigated. Opinions about organizational cynism of workers who attended this study were at the level of “neutral”.

The highest average was for dimension of “desicions of workers to participate” while the lowest average was found to be the dimension of “negative attitude against scool” when sub-dimension of organisational cynism was investigated.

No significant differences were found between total of job satisfaction with organizational cynism scales’ scores and sub-dimensions of two scales and personel variables (gender, educational status, specialty and age) in terms of workers’ opinions about job satisfaction ann organiastional scynism according to personel variables.

There was an important relationship of job satisfaction and organizational cynism total scores of workers’ employed by the special education and rehabilitation foundaditons.

Key words: Job satisfaction, organizational cynism, special education, rehabilitation center

I. BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem, amaç, önem, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar bölümü yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Yaşanılan değişim ve etkileşim süreci örgütleri de yakından etkilemiş, olumlu ve olumsuz pek çok eylemi beraberinde getirmiştir. Zira örgüt yönetimlerinin yetersizliği, yanlış ve olumlu sonuca ulaşamayan girişimleri; hem kurumsal hem de bireysel olarak yaşanan kriz ve skandallar, çalışanlarda çalışma ortamlarına yönelik güvensizlik, yılma, monotonluk, şüphe, tedirginlik, uzaklaşma gibi pek çok olumsuz fikir ve eylemlerin oluşmasına sebebiyet vermiştir. Bu süreçte ortaya çıkan fikir ve eylemlerin arasında en sık karşılaşılan kavramlardan biri sinizmdir (Ağıröz & Gül, 2011).

Temelleri ilk çağ Yunan Felsefesi'ne kadar dayanan sinizm ve örgütsel sinizm kavramına yönelik pek çok açıklama bulunmaktadır. Sinizm kavram olarak (kişi, grup, ideoloji vb.) bir şeye yönelik güven duymama ile birlikte hor görme, isteksizlik ve ümitsizliği ifade etmektedir. Bunun yanında kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, olumsuzluk, kusur bulan, zor beğenen, eleştiren kişi anlamlarında kullanıldığı da görülmektedir (Erdost, Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007). 1980'li yılların sonuna kadar fazla araştırma yapılmayan bu kavram, bu tarihten itibaren kavramsallaştırılarak, 1990'ların başına doğru gelişim göstermiştir. Bu gelişmelere rağmen örgütsel sinizmin hala tam bir evrensel tanımının olmadığı görülmektedir (Çiftçi, 2013).

Tarihsel sürece bakıldığında sinizmin doğuşunun MÖ 4. yüzyıla kadar uzandığı, Eski Yunan’da bir öğreti olarak yerini bulduğu ve yaşam biçimi olarak benimsendiği görülmektedir. Zira Büyük İskender’in düşüncelerinden etkilenen Sinoplu Diyojen’in gündüz aydınlıkta elinde bir fenerle gezmesi üzerine, kendisine yöneltilen soruya ‘Erdemli bir insan arıyorum’ cevabı, insanların özünde dürüst davranmadığı inancını temsil etmektedir ki; bu inanç sinizm kavramının alaycı olarak ortaya koyulduğunu göstermektedir (İnce & Karacaoğlu, 2012).

Türk Dil Kurumu’nda (2006) sinizm “kişinin bilgelik ve huzura ulaşmak için hiçbir şeye bağlı olmadan tüm ihtiyaçlarından arınarak, kendi kendine savunan Antisthenes’in öğretisi, “kinizm” olarak açıklanmaktadır. Oxford sözlüğünde (1989) ise “İnsanların salt kendi yararlarına düşkün olduklarına ilişkin inanç eğilimi, şüphecilik; bireyin, insan eylem ve güdülerinde samimi ya da iyi olmadıklarına dair inanmaya eğilim göstermesi” olarak tanımlanmıştır. Kavram olarak görüldüğü üzere olumsuz anlamlar yüklenen sinizmin, örgüt ortamındaki karşılığı da olumlu değildir. Nitekim çalışanların çalıştıkları kurumlarıyla ilgili nefret, kızgınlık, kırgınlık, küçümseme, hayal kırıklığı gibi olumsuz hislere sahip olmaları biçiminde ifade edilen örgütsel sinizm, hem çalışanları hem de örgütleri olumsuz yönde etkilemekte ve sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Atalay, Şahin, & Özler, 2010). Belirtilen özelliklere sahip, samimiyetten uzak bir çalışma ortamının oluşması ise çalışanlar kadar örgütleri de etkileyen en büyük sorunlardan biridir. Zira çalışanların örgüt içindeki algılarıyla doğrudan ilişkili olan örgütsel sinizm işverenin aldığı kararları uygulamada isteksizlik, kurumsal sorumluluğun olmaması, örgütte içtenlikten uzak olunması gibi davranışların ortaya çıkmasına neden olan sinizm, çalışanların kuruma karşı algılarının olumsuzlaşmasında etkilidir. Buna karşın olumlu özelliklere sahip örneğin güven algısının olduğu örgütlerde sinik duygular gelişeceği uygun koşulları bulamayacağından kaybolmaktadır (Eisinger, 2000). Oysa güvensizlik algısının olduğu örgütlerde sinik duygular beslenip büyümekte örgütsel sinizm olarak kendini göstermektedir.

Örgütsel sinizmin çalışanın örgütüne veya örgüte bağlı bir duruma, kişiye geliştirdiği olumsuz tavır olduğu, yapılan akademik çalışmalarla da ortaya konulmuştur.

Zira konuya ilişkin yapılan bilimsel çalışmalar artarak (Yalçınkaya, 2014), örgütsel sinizmin kuruma yönelik inançlar, değerler ve tavırlardan oluşan bir yaklaşım olduğu (Meydan & Polat, 2010); örgütsel sinizm yaşayan bireylerin çoğu zaman örgütsel eylemlerden uzak durduğu, örgütün yaptığı eylemlerde adalet, dürüstlük ve samimiyet eksikliği olduğuna inandıkları belirlenmiştir (Brandes, Dean & Dharwadkar, 1998).

Örgütsel sinizm, duygu, davranış ve deneyimlerin ortak ürünüdür. Çalışanların olumsuz kanıları ile davranışları arasındaki bütünlük süreklilik kazandıkça, bu tür davranışlar deneyim sonucu olarak üretilmektedir. Genel olarak bu yönde deneyim sahibi olan çalışanın, hizmet verdiği kurumun dürüst olmaktan uzak olduğuna yönelik tüm ya da kısmi eleştirel bakışı oluşmaktadır (Kaplan, Ögüt, & Özgener, 2008). Çalışanların örgüt içinde edindiği deneyimlerle ilişkili bir diğer kavram da iş doyumudur. Nitekim çalışan yaşadığı deneyimleri sonucu hoşnutluk yaşıyorsa beklentileri ve yaptığı işin nitelikleri örtüşüyorsa, vaat edilen ödüllere ulaşabiliyorsa ortaya iş doyumunu çıkmaktadır (Tosun, 1977). Bu durumda örgütsel sinizmin örgüte yaptığı olumsuz sonuçlara karşın, iş doyumunun olumlu katkıları olduğu söylenebileceği gibi, sinizm yaşayan çalışanın iş doyumunu yaşamasının zor olduğu da söylenebilir.

İş doyumuna; iş değerleri ve iş pekiştireçlerinin etkileşimiyle oluşan duygusal bir çıktı; bireysel değerlerin ölçüt olarak kullanıldığı gözlemlenebilir iş deneyimlerinin öznel ve deneyimsel bir değerlendirmesidir (Mottaz, 1986). Çalışanların doğrudan sahip olduğu işlerine ya da iş yaşantılarına duydukları mutluluk ve haz olarak nitelendirilen iş doyumunda (Efeoğlu & Özgen, 2007), çalışanlara verilen sözlü, yazılı ya da maddi ödüller pekiştireçlerdir. Bu pekiştireçler çalışanın beklentilerini karşıladığı ölçüde iş doyumunu yaşanabilmektedir. Pekiştireçler içinde belki de çalışanlar için en önemlisi çalışanın başarılı olduğuna dair inancıdır. Zira çalışanlar kendilerini işlerinde başarılı hissettikleri sürece iş doyumunu yaşayabilmektedirler. Bunun yanında çalışanlar yaptıkları iş sonucu kazandıkları deneyimlerden olumlu ya da olumsuz biçimde etkilenmekte ve bu deneyimler onlarda olumlu etki yarattığında iş doyumunu yaşanmaktadır (Erdoğan, 2007). Çünkü çalışanların, çalışırken iç huzuru ve rahatlığı ile işini istekle ve hevesle

yapıyorlarsa, bu durum işten olumlu deneyimler kazanmış anlamına gelmekte ve işten sağladıkları doyumunu yükseltmektedir.

Bireysel olarak iş doyumunu değerlendirilirken bir kişiye ya da bir gruba yönelik gerçekleştiğinden söz edilebilir. Örneğin bir çalışan için iş doyumunun yüksek olduğundan söz edilebileceği gibi, özel eğitim alanında çalışanlar için iş doyumunun yüksek olduğundan da bahsedilebilmektedir. Bunun yanında işin belli bölümleri açısından da iş doyumundan bahsedilebilir. Örneğin, Ayşe öğretmen genel olarak işinden memnun olup yüksek iş doyumuna sahip olmakla birlikte, işinin maddi getirisi beklentisinin altında olup doyumsuzluk yaşayabilmektedir.

İş doyumunu ile kişinin yaşamdan aldığı doyum arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumda kişinin genel duygusal durumundan iş doyumunu hakkında fikir edinilebilmektedir. Örneğin; çalışanların bir kısmı aile, arkadaş ve bulunduğu toplumu kapsayan yaşantılarından doyum yaşarken, iş yaşantısının çok sıradan olduğunu düşünebilir. Bu durumda belirtilen çalışanların işten sağladıkları doyum, özel yaşantılarına oranla daha düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında çalışanların bir kısmının özel yaşantıları doyumsuzluklarla kaplı olabilir, fakat işlerinin sıradan/vasat olduğunu düşünebildikleri gibi düşünmeyebilirler de. Bu durumda bu tip çalışanların iş doyumlarının oransal olarak özel yaşantılarından yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. İş doyumunun yaşam doyumundan etkilenmesi saçılma etkisidir ki; bir değişkenin diğer değişken üzerine yayılması şeklinde açıklanabilir. Bazı çalışanlar ise düşük iş doyumunu yaşadıklarını hissettiklerinde bu doyumsuzluğu gidermek için yaşam doyumunu yükseltme çabasına girebilirler. Bu durum saçılma etkisindeki ilişkiden farklı olup daha az karşılaşılan bir ilişki ve giderme etkisi olarak adlandırılmaktadır (Tosun, 1977). Kısaca iş doyumunu, çalışanın işi tecrübe edip değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan, hoş giden ve pozitif bir durumdur (Robbins, 1986). Belirli bir süre çalıştıktan sonra işe karşı oluşan algının olumlu olması durumunda yaşanmaktadır. Bu bağlamda iş doyumunun çalışanın görüşüne dayalı olarak, öznel bir değerlendirme olduğu söylenebilir.

Öznel bir değerlendirme olan iş doyumu çalışanın duygusal tepkileriyle ilişkilidir. Olumsuz duyguların yoğun olarak yaşandığı durumlarda örgütsel sinizmin ortaya çıktığı ve beslendiği göz önünde bulundurulursa, örgütsel sinizm ile iş doyumu arasında bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim örgütsel sinizm yaşayan çalışanların iş doyumu oranları düşük olabilmektedir. Yaptığı işi değerlendirdikten sonra olumlu duygulara sahip olan çalışan işini yaparken istekli olacaktır. İsteklilikle birlikte verimli çalışma ortamı da oluşacaktır. Bu tür ortamlarda iş doyumunun yüksek olduğundan söz edilebilir. İş doyumunun yüksek olduğu ortamlarda barınamayan sinizm, gelişecek ve büyüyecek fırsatı bulamayacağından yok olacaktır.

Branş olarak özel eğitim alanında çalışan personel kadrosu, Özel Eğitim Yönetmeliği'nde belirtilir ve bu kadroda eğitim yöneticisi, özel eğitim öğretmenleri, atölye öğretmenleri, psikolog ve usta öğreticiler gibi farklı alanlar yer alır. Bahsedilen personelin dışında bu okulların özelliklerine bağlı olarak ek personele de ihtiyaç duyulabilmektedir. Okulun ihtiyaç duyduğu farklı personel görevlendirme ile prosedürlere uygun olarak çalışırlar. Belirtilen bu personeller Sağlık Bakanlığı başta olmak üzere, diğer kurum ve kuruluşlarla beraber hazırlanan protokoller doğrultusunda fizyoterapist, odyolog ile dil ve konuşma terapisti vb. şeklindedir (Diken, 2010). Dolayısıyla özel eğitim alanında ve okullarında çalışan farklı tipte personel bulunmaktadır.

Özel eğitim alanında çalışan personelin diğer çalışanlar gibi iş yaşamlarında karşılaştıkları bir takım zorluklar vardır. Bu zorlukların başında ise diğer çalışanlardan farklı olarak çalıştıkları bireylerin özellikleri gelmektedir. Zira özel gereksinimli bireyler yaş, gelişim özellikleri, engel durumları, yetersizlik düzeyleri ve sosyal yaşantıları bakımından normal bireylerden farklılıklar göstermektedir. Bahsedilen bu farklılıklara uygun yöntem ve uygulama becerisi yetersiz olan çalışanlar, bu durumda yaptıkları işten istedikleri verimi alamadıkları için kendilerini yetersiz hissedebilmektedirler. Bunun dışında çalışanların gün içinde çalışma sürelerinin uzun olmasından kaynaklı bedensel ve zihinsel yorgunluğu giderebilecekleri dinlenme sürelerinin ve fiziki koşulların yetersiz olması, ailelerin eğitim planını uygulamadaki başarısızlığından kaynaklı aile ile işbirliği yapılamaması, alan ile ilgili kaynakların ve

materyallerin yetersizliği ile var olan kaynaklara ulaşılamaması, farklı branşlardan mezun olan çalışanların yetersiz alan bilgisine sahip olmasından dolayı çocukların davranış problemleriyle baş edememesi, hizmet içi eğitimlere ayrılan zamanın ve konuların sınırlılığından çalışanların alan bilgisine hakim olamaması gibi pek çok sorun yaşamakta ya da karşılaşmaktadırlar.

Özel eğitim kurumlarında çalışan personelin özel gereksinimi olan bireylere yönelik yaptıkları eğitim, normal bireylere yapılan eğitimden farklıdır. Nitekim özel gereksinimli bireyler haftada 2 bireysel, 1 grup eğitimi ders alma hakkına sahiptirler. Bu kurumların çalışanları ise haftada en fazla 40 ders saati alıştırabilmektedirler. Özel eğitim kurumları yönetmeliğinde; rehabilitasyon kurumlarında 1 ders, 60 dakikadır ve bu sürenin 45 dakikası birey için gerekli olan eğitim, 15 dakikası veli görüşmesi, bir sonraki derse hazırlık ve öğretmen için dinlenme olarak verilmiştir. Ayrıca bir öğretmen günde en fazla 8 derse girerken; rehabilitasyon kurumlarının çalışma saatleri sabah saat 7 ile akşam saat 7 ile sınırlandırılmıştır. Hal böyle olunca kurum sahipleri, her öğretmeni günde 8, haftada 40 saat ders verme doğrultusunda çalıştırmaktadır. Çalışma sürelerinin uzunluğu, çalışanların gün içinde kendilerini sürekli yorgun hissetmelerine neden olabilmektedir. Bu tip çalışanlar çalışma ortamında sıklıkla memnuniyetsiz tutum ve davranışlar gösterip diğer çalışanların da motivasyonunu düşürerek iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun yanında grup eğitimi veren öğretmenlere, sınıf içinde yardımcı personelin olmaması, onların sınıf yönetiminde zorlanıp kısa sürede tükenmişlik yaşamalarına da neden olabilmektedir. Bahsedilen durumlar çalışanın işe olan isteğini azaltarak iş doyumunu düşürebilmekte, örgütsel sinizm düzeyini arttırabilmektedir.

Belirtilen gerçekler doğrultusunda yapılan bu araştırma ile özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında çalışan personellerin iş doyumları ve örgütsel sinizm yaşayıp yaşamadıkları saptanarak, bu iki değişkene göre görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığı ve iş doyumunu ile örgütsel sinizme yönelik görüşlerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, özel eğitim ve rehabilitasyon kurum çalışanlarının iş doyumunu ve örgütsel sinizme yönelik görüşlerini belirleyerek, görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını saptamaktır. Ayrıca araştırmada çalışanların kişisel değişkenlerine göre görüşlerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

Özel eğitim ve rehabilitasyon kurum çalışanlarının;

1. a. İş doyumuna yönelik görüşleri ne düzeydedir?
- b. Örgütsel sinizme yönelik görüşleri ne düzeydedir?
2. Çalışanların kişisel değişkenleri (cinsiyet, branş, yaş, eğitim durumları)
 - a. İş doyumuna yönelik görüşlerinde anlamlı fark göstermekte midir?
 - b. Örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde anlamlı fark göstermekte midir?
3. Çalışanların iş doyumuna yönelik görüşleri ile örgütsel sinizme yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Türkiye nüfusunun bir bölümünü özel gereksinimli bireyler oluşturmaktadır. Bu bireyler yaşamlarının her döneminde destek eğitime ihtiyaç duymaktadırlar. Mümkün olan en erken dönemde ihtiyaçlarına uygun olan eğitim ve öğretim ortamlarında, uygun tekniklerle ve uygun eğitimcilerle gelişimlerinin desteklenmesi ve kapasitelerinin en üst seviyeye çıkarılması onların yaşam standartlarının artırılması ve toplumsal gelişim açısından oldukça önemlidir. Ayrıca bu bireylerin kendilerinden beklenen sorumlulukları ve görevleri yerine getirebilmeleri, onlara en uygun özel eğitim hizmetlerinden yararlanmaları ile mümkün olabilmektedir. Eğitim ortamında bu bireylerin yetiştirilmesinde materyal kullanımı, ortam düzenlenmesi, bireye uygun yöntemin seçilmesi, öğretilecek kavram ve becerilerin tespit edilmesi vb. çalışmaların yapılması bu alanda çalışan personelin yetenek ve becerisi kadar sorumluluğundadır.

Özel gereksinimli bireylerin geleceklerinde özel eğitim hizmetlerinin rolü oldukça fazladır. Bebeklik döneminden itibaren düzenli ve ihtiyaç olduğu kadar özel eğitimden yararlanan bireylerin toplumsal yaşama uyum sağlamada yaşadığı sorunlar önemli ölçüde azalmaktadır. Bu durumda bireyin yaşantısını tesadüflere teslim etmeksizin, özel eğitim alanında çalışan bilinçli ve uzman kişilerce eğitiminin desteklenmesi önem kazanmaktadır. Ayrıca devlet katkısının özel eğitime aylık sadece 8 ders olduğu düşünülürse bireylerin gerekli becerileri öğrenmelerinin istenen seviyede olamayacağını söylenebilir. Görüldüğü gibi mevcut durum, devlet katkısını arttırmak ya da eğitim ortamlarını geliştirmek için olumlu düzenlemelere uygun olmadığı için, bu şartlarda en büyük görev alanda çalışan personele düşmektedir.

Özel eğitim alanında çalışanların, çalıştıkları bireylere en üst seviyede fayda sağlayabilmeleri için mutlu olmaları ve huzurlu bir ortamda çalışmalarını önemlidir, zira psikolojik yönden ya da fiziksel açıdan olumsuz şekilde etkilenen çalışan, işinde verimli olmayacak, olumsuz şartları yaptığı işe ve çalıştığı bireylere yansıtacaktır. Bu durum eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkileyip, yapılan işten verim alınmamasına neden olacaktır. Bunun yanında işinden beklentilerine ulaşamayan çalışanlar, iş ortamında diğer çalışanları da etkileyip, motivasyonlarını düşüreceklerdir. Bahsedilen durumlarda ise kurum içinde sinizme yatkın davranışların sıklıkla yaşanması ve iş doyumunun azalması muhtemel sonuçtur.

Bu araştırmayla ortaya konacak özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan çalışanların örgütsel sinizmi ve iş doyum düzeyleri hedef kitlenin var olan durumunun belirlenmesi açısından önemlidir. Araştırma sonuçlarının araştırmaya katılan öğretmenler ve öğretmenlerin yöneticileriyle paylaşılması var olan sorunlara çözüm üretmede bir farkındalık sağlayacağı, oluşturulacak politikalara ve eylem planlarına yol göstereceği umulmaktadır.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Bu araştırmada aşağıdaki sayıtlılardan hareket edilmiştir:

1. Özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında çalışan öğretmenler, araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği'ni samimi ve içten cevaplandırmışlardır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 2016 yılında Ümraniye'de bulunan 12 özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında görev yapan çalışan görüşleri ve
2. Araştırmada kullanılan ölçme araçları ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Özel eğitim: Özel gereksinimli bireylerin bağımsız yaşam kazanabilmesi için verilen destek eğitimidir.

İş doyumu: İş görenin işi ile ilgili memnuniyet durumu, yani işini ne kadar sevdiğidir.

Örgütsel sinizm: Kurumda çalışan bireylerin iş yerlerine karşı duydukları olumsuz tutum ve davranışlardır.

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde sinizm, örgütsel sinizm, iş doyumu ve özel eğitim ile ilgili alanyazında yer alan olgusal ve yargısal bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Sinizm

Kişilerin sadece çıkarlarını düşündüğüne inanan ve bu düşünce bağlamında tüm insanları çıkarıcı olarak varsayan kişi olarak tanımlayan (Erdost, Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007) kavram ‘sinik’ kavramı olup bu durumu açıklığa kavuşturmaya çalışan fikir sinizmdir. Sinizmle ilgili en temel düşünceler samimiyet, hakkaniyet, adil olmak, dürüstlük gibi kavramların menfi durumlar söz konusu olduğunda hiçe sayılması olup; sinizm şüphecilik, güven duymamama, itimat etmeme, kötümser olma gibi olumsuz anlam barındıran sözcüklerle benzer anlam taşımaktadır (Kaplan, Ögüt, & Özgener, 2008). Sinizmin günümüze yakın daha modern yorumunda ise bireyin açık arayan, kolay beğenmeyen, tenkit eden anlamının daha fazla ön plana çıktığı görülmektedir (Erdost, Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007). Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde ise sinizm çalışanlar için oldukça önemlidir. Çünkü çalışan ortam olan örgütleri daha iyiye götürmek için, çalışanların motivasyon, performansları ve verimliliklerini arttırmak amacıyla yapılan faaliyetlerde olumlu düşünüp davranan çalışanlar kadar, olumlu olmayanların da olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Zira sinik çalışanlar, kurumlarını ve kendilerini olumlu eylemlerden uzaklaştıracaklardır.

Sinizm, insanlar ve sosyal kurumların güvenilir olamayacağı inancıyla ortaya çıkmış, örgüte karşı cömert, fedakar ve hayırsever davranışların altında olumsuz

duyguların olduğu inancına dayanıp (Adam & Srivastava, 2011), örgüte karşı olumlu yönde yapılan eylemlerin arkasında, sinsice kötülük yapma fikrinin olmasıyla ilişkilidir. diğer bir ifade ile açık bir tavırla örgüte karşı fikirlerini yansıtamayan çalışanların örgüt içinde diğer çalışanları da örgüte karşı olumsuz tutum geliştiren bireyler haline getirmesi düşüncesi ve eylemidir.

Sinizm, çalışanları kendi yaratıcılıklarından uzaklaştıran tüm duygusal eylemleri içermesinden dolayı gelişmesini engelleyip çalışanları etkisizleştirmekte, üretkenliklerini önüne engel koymaktadır (Scharmer, 2009). Zira çalışanları yaptıkları işteki isteksizliklerinden kaynaklı ortaya koyduğu ürün sıradan olup, örgütün gelişimine katkıda bulunmamaktadır. Türkçe'deki karşılığı olan gizli ve kurnazca kötülük yapan olarak tanımlanması ve toplum arasında hissettiği duygularla yansıttığı duyguları, konuşmaları farklı olan, güven vermeyen ve başkasına da güvenmeyen bireyler için kullanılması bu durumu göstermektedir (Kabataş, 2010). Belirtilen kavramın örgüt ortamında karşılığı olan örgütüne güvenmeyen, inanmayan çalışanların içlerinde gizli düşmanlık yaşayarak örgütlerine karşı olumsuz duygular beslemesi (sinir, kızgınlık, kaygı vb.), ancak bunları kurumuna yansıtmayarak gelirlerini ya da statü/pozisyonlarını kaybetmemek adına sinsice davrandıkları düşünüldüğünde, olumsuz durumların yaşanacağı açıktır (Pelit & Pelit, 2014). Nitekim belirtilen özelliklere sahip sinik bireyler, iş ortamında kendilerine fayda sağlayabilmek için, örgüte karşı beslediği olumsuz duyguları işverenden saklayıp, sanki olumlu duygulara sahipmişçesine dürüstlükten uzak bir tavır takınmaktadırlar. Çünkü bu kişiler yaptıkları davranış ve tutumlar sayesinde, işverenin takdirini kazanabileceklerini düşünmektedirler. Görüldüğü gibi iyi niyetli olmamakla doğrudan ilişkili olan sinizm, örgütün iyiye gitmesi için yapılan faaliyetlerde isteksizlik ve umutsuzluk olarak ortaya çıkmakta ve örgüt ile ilgili kötümser düşünceleri besleyen çalışanların yapılan işleri beğenmemesi ve eleştirmesiyle ilişkilidir (Eaton, 2000).

Sinik tutumun modern yorumundaki karşılığı olan sinik kişi; etik değerleri ve örgütün ülkülerini yok sayan, doğruluk, iyimserlik, hoşgörü, anlayış, uyum ve içtenlik gibi davranış örüntüleriyle ilgili şüphe duymakta ve kabul etmekte zorlanmakta, iyi niyetli insan eylemlerine karşı kuşkucu, alaycı ve küçümser bir tepkide bulunmaktadır

(Navia, 1996). Siniklerin temel özelliklerini (Brandes, Dahrwadkar & Dean, 1999; akt: Ögüt, Özgener & Kaplan, 2008) şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Riyakar davranmak, aldatmak, iyi niyeti kötüye kullanmak gibi özelliklere her insanın sahip olduğunu ve insanın doğuştan gelen özellikleri olduğunu düşünmek,
- İşlerinde ve günlük yaşamlarında karşılarına çıkan seçenekleri değerlendirirken çıkarlarını ön planda tutarak davrandıklarını, çelişkili davranışlar sergilediklerini ve güvenilmez olduklarını düşünmek,
- Yapılan işlerin arkasında farklı planların, niyetlerin olduğunu düşünmek,
- Örgütteki herhangi bir elemanı düşündüklerinde strese girerek, işveren ya da diğer çalışanları düşünüp iğrenme ve kızgınlık hissetmek,
- Kişi, örgüt, toplumun doğruluktan ve içtenlikten uzak olduğu ile ilgili kesin tenkitlerde bulunabilmek ve
- Örgüt içinde bir olay yaşadıklarında bu olayları kendi aralarında sürekli konuşarak, alay konusu etmek ve kendilerine has nüktedan bir üslupla anlatmak.

Belirtilen bu özelliklere sahip bireyler, kuruma ve iş arkadaşlarına olumsuz düşünceler besledikleri için hem kendileri mutsuzdur hem de çalışma arkadaşlarını mutsuz ederek verimliliği ve motivasyonu düşürmektedirler.

2.1.1. Sinizmin türleri

Sinizmle ilgili bilimsel çalışmalarla beraber *kişilik sinizmi*, *işgören sinizmi*, *mesleki sinizm*, *toplumsal sinizm*, *örgütsel sinizm* ve *örgütsel değişim sinizmi* gibi farklı sinizm türlerinin geliştiği görülmektedir (Abraham, 2010; Ağıröz & Gül, 2011; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Iterson, Naus ve Roe, 2007). Bu türlere yönelik açıklamalar şu şekildedir:

Kişilik sinizmi, insanın davranışlarına yönelik olan, varoluştan geldiğine inanılan ve değiştirilmeyeceği düşünülen tek sinizmin türüdür. Bu sinizm türünde kişi, kendinden başka kimseye güvenmeyip onlardan haz etmemekte, onları küçümsemekte

ve lekelemektedir. Yaşanılan bu durum kişinin diğerleriyle olan ilişkilerini zedeleyerek onlardan uzaklaşmasına sebep olmaktadır (Abraham, 2000). Görüldüğü gibi kişilik sinizminde temel sorun güvensizliktir. Sinizmin bu türüne göre dünya; içtenlikten ve doğruluktan yoksun, kendi çıkarlarını düşünen, vurdumduymaz, toplum yaşantısı zayıf kişilerle doludur. Bu durum insanların iç dünyasında hırs, sinir, kaygı, yenilgi, alınganlık ve düzenbazlık olarak yaşanmaktadır. İç dünyasında kişinin bu duygular yaşamasına rağmen sözlerinde ve eylemlerinde şiddete rastlanmamaktadır.

Toplumsal/kurumsal sinizm türü kişi ile toplum arasında beklenti oluşturduğu bilinen psikolojik sözleşmenin bozulmasının bir etkisi olarak, kişinin kendini aldatılmış ve haksızlığa uğramış hissetmesiyle ortaya çıkmakta ve yaşadığı güvensizlikten dolayı diğer insanlara olan inancının sorgulanması olarak betimlenmektedir (Kaplan, Ögüt, & Özgener, 2008). Karşılıklı verilmiş sözler/vaatler olmaksızın kişinin kendi beklentileriyle doğrudan ilişkilidir. Bu sinizm türünde tek taraflılık ön plandadır ve kişi karşılıklı iletişime dayanmayan tek taraflı beklenti içine girdiğinden hayal kırıklığı yaşama olasılığı yüksektir.

İşgören sinizmi, köklü işletmeleri, örgüt yönetimini ve örgüt ortamındaki tüm öğeleri kapsamaktadır (Andersson & Bateman, 1997). İşgören sinizmini yaşayan kişiyi, diğer çalışanlardan ayıran şey temelde adaletsizlik algısıdır (Abraham, 2000). Çalışanların çalıştıkları örgüte güven duymaması ve onları hafife alması, çaresizlik ve düş kırıklığı hissetmesine neden olabilir. Çünkü işveren ve çalışan arasında eşitlik ilkesine dayanan psikolojik sözleşme mevcuttur ve bu sözleşme iki tarafın da çalışma süresince birbirinin işini kolaylaştıracak yazılı olmayan beklentilerinden oluşmaktadır (Tokgöz, 2011). Bu sözleşmenin bozulması ise tarafların birbirine olan güveni ve inancını sarsıp; çalışan sinizm yaşamasına neden olabilmektedir (Helvacı, 2010). Sinizm yaşayan çalışan, işverenle birlikte diğer çalışanlara kırgınlık duyma, çalıştığı işi benimsememe, işten soğuma ve uzaklaşma gibi davranışlar gösterebilmektedir. Nitekim yapılan bir araştırma çalışan sinizminin yöneticilerin maaşlarının çalışanlara oranla çok yüksek olması, örgütsel verimin beklenen düzeyden daha az olması, çalışanların aniden işten çıkarılmasıyla bağlantılı olduğunu belirtmiştir (Andersson & Bateman, 1997). Ücret dağılımının çok çeşitli farklılık göstermesi özel eğitim kurumlarında hem

Çalışanlar arasında hem de çalışan ve yönetici arasında en sık yaşanan durumlardandır. Özel eğitim ve rahabilitasyon kurumlarında branş, yaş, kıdem gibi değişkenler bakımından aynı özelliklere sahip çalışanların maaşları birbirinden çok farklı olabilmektedir. Bu durumda maaşı daha az olan çalışanın kendini yetersiz hissedip, yöneticilerin hakkaniyetli davranmadığını dşunmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda motivasyonu azalarak işten soğutabilmektedir.

Örgütsel değişim sinizmi, örgüt içinde değişimden sorumlu kişilerin bu konuda yetkin olmadığı düşüncesi, değişim çabalarının gönülsüz yürütülmesi ve değişim faaliyetlerinin yürütülürken sadece çıkarın gözetilmesi neticesinde oluşan kötümser düşüncelerdir (Reichers & Wanous, 2000). Bu durum bir nevi örgütsel değişim çabalarına, değişim için yapılan faaliyetlere ve değişim fikirlerine eleştiri şeklinde-dir. Çünkü bu tip kişiler, örgütte değişim için yapılan faaliyetlerin başarısız olacağı inancına sahiptirler ve başarısızlığın nedeni olarak işverenleri görmektedirler. Yaşanılacak bu olumsuz durumun önüne geçebilmek için işverenler, örgütsel değişim zamanlarında çalışanlarını değişiklikler hakkında bilgilendirip, fikirlerini almalıdırlar. Bilgilendirme ise sadece olumlu değil, olumsuz sonuçlara da yönelik olmalıdır. Zira olası negatif sonuçlar hakkında bilgilendirme, değişim çabası asılsız olduğunda işgörenin sinik tutum içerisine girmesini engelleyebilmektedir.

2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütlerin hedeflerine ulaşması, başarılı olması, nitelik ve verim odaklı faaliyetler yürütmesi, büyük lde çalışanların örgütlerine olan tutum ve eylemlerine bağlıdır (Helvacı, 2010). Çünkü alışanlar örgütte hem olumlu hem de olumsuz sayılabilecek ilgi, tutum, yetenek, eğilim, düşünce, duygu, kişisel özellikler, davranışlarla işe başlarlar (Aydın, 2007). Bireysel zellikler davranışlarla bir araya gelerek örgütsel davranışı etkilemektedir. Çünkü rgtsel davranış açısından değerlendirildiğinde, çalışanların tavırları örgütün işleyişine, devamlılığına ve politikasına etki etmektedir. Bu nedenle son zamanlarda araştırmacılar örgütleri yaygın olarak etkileyen sinizm adı verilen tutumu araştırmaya başlamışlardır (Külekçi, Özgan,

& Özkan, 2012). Çalışanların verimliliğini ve performansını kısıtlayan sinizm, buna karşın örgütlerde çalışma ortamında saygınlık kazanmanın alternatif yolu olarak da görülmektedir (Hodson & Roscigno, 2004). Çünkü çalışanlar, örgüte karşı olumsuz tavır alarak elde ettikleri işlevsel olmayan statüye dayanarak saygınlık kazanabilmektedirler. Örgütsel sinizm kavramında en temel inanış; adalet, doğruluk, dürüstlük, samimiyet ve içtenlik gibi ilkelerden uzak olup örgüte karşı olumsuz bir tutum beslemektir (Abraham, 2000). Dolayısıyla örgütsel sinizm çalışanların çalıştığı örgüte karşı tüm olumsuz duyguları, davranışları, inançları ya da negatif eleştirileri ile doğrudan ilişkili bir durumdur. Bazı çalışanlar bahsedilen bu olumsuz durumları açık bir şekilde yaparken, bazıları gizli bir şekilde sinsice yapmaktadır (Brandes, Dean, & Dharwadkar, 1998).

Örgütsel sinizm yaşayan çalışan örgüt içinde ve örgüt yönetimince yapılan işlerde bir takım hayal kırıklığı yaşamakta ve bunun sonucunda kötü düşüncelere sahip olmaktadır. Sahip olduğu bu olumsuz düşüncelerden arınmak içinse geliştirilen savunma yöntemleri yine örgütsel sinizme yol açmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizm yaşayan bir çalışan, bu durumu belli etmemek için farklı yollara da başvurarak olumsuz bir durumu olumlu gibi yansıtmak yolunu da seçmiş olabilmektedir. Belirtilen durumlar değerlendirildiğinde; örgütsel sinizmin çalışma hayatında saygınlık kazanmak için kullanılan bir yol olduğu ortaya çıkmaktadır (Naus, Iterson, & Roe, 2007).

Örgütlerde yapılan eylemlerin olumlu yönlerini görmeyip olumsuz açılardan değerlendirip sürekli eleştiren ve memnun olmayan, fakat bunu işverene yansıtmayan çalışanların oluşturduğu ortamda sinizmden oldukça fazla bahsedilebilir (Delken, 2004). Zira işlerini sürekli eleştiren çalışanlar, bu durumu sadece yöneticilerine yansıtmaktan kaçınırlar. İş ortamında çalışma arkadaşlarını bu olumsuz tavırlarıyla etkileyip onların da motivasyonlarının düşmesine ve kuruma karşı olumsuz tutum geliştirmelerine neden olabilmektedirler.

Örgüt ortamında çalışanların birden fazla değişkenin etkisinde kalması, onların örgüte yönelik tutumlarında değişikliklere neden olabilmektedir. Belirtilen değişkenlerin bir kısmı çalışanların örgüte karşı tutumlarını pozitif olarak etkilerken bir

kısmı da olumsuz etki yapabilmektedir. Nitekim çalışanların işverenlerin uygulamalarında adaletsiz davrandığını düşünmesi, psikolojik sözleşme ihlallerinin olması, mesai saatlerinin fazlalığı gibi değişkenler, çalışılan örgüte karşı olumsuz tutum olarak bilinen örgütsel sinizmin oluşmasına neden olmaktadır (Efeoğlu & İplik, 2001).

Kişilik özelliklerinden düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif ilişki içinde olduğu ifade edilen örgütsel sinizm; obsesif ve kompulsif bozukluklar, negatif duygusallık, makyavalizm gibi kişilik özelliklerinden de etkilenebilmektedir (Kaplan, Ögüt, & Özgener, 2008).

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizme neden olabilecek birçok faktör olduğu görülmektedir. Bu nedenlerin başında çalışan ile örgüt arasında var olduğuna inanılan psikolojik sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, adaletsizlik, klasikleşmiş iş yöntemleri ve değerleri, uzun çalışma süreleri, psikolojik şiddet/mobbing, kötü yönetim, etkin olmayan liderlik, örgütsel küçülme, yeniden yapılanma, yöneticilerin işten çıkarılması, yüksek yönetici ücretleri ani ve acımasız bir şekilde yapılan işten çıkarmalar, düşük örgütsel performans ve değişim gibi bilişsel, duygusal ve örgütsel birçok faktör yer almaktadır (Kaplan, Ögüt & Özgener, 2008; Sağır ve Oğuz, 2012; Mirvis & Kanter, 1991; Delken, 2004; Eryeşil & Fındık, 2012; Lambert, 1991; Cartwright ve Holmes, 2006; Lobnikar ve Pagon, 2004). Örgütsel sinizme yol açan faktörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayırıp incelemek mümkündür.

Literatürde yer alan örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir gibi faktörlerin örgütsel sinizm ile ilişkili olup olmadığına yönelik sınırlı sayıda çalışma (James, 2005; Andersson ve Bateman, 1997; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Delken, 2004; Mirvis ve Kanter, 1991; Karacaoğlu ve İnce, 2012) olduğu görülmektedir. Yapılan bu çalışmalarda örgütsel sinizmin bireysel faktörlere bağlı olmadığı bununla birlikte örgütsel sinizm kavramının kökeni ve kapsamı gereği, çalışanları sinikleştirmede kişisel nedenlerden çok örgütsel nedenlerin ön planda olduğu belirtilmiştir (Kalağan & Güzeller, 2010).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve gelir gibi bireysel faktörlere yönelik açıklamalar şu şekildedir:

Cinsiyet rollerindeki farklılıklardan dolayı, kadın ve erkek çalışanlar iş koşullarını farklı değerlendirdikleri gibi, farklı beklentiler içerisindedirler. Zira kadınlar çalışma hayatında daha çok ilişki odaklı olup, insan ilişkileri, arkadaşlık ilişkileri gibi sosyal ilişkilere daha fazla önem vermektedirler. Oysa erkeklerin iş yaşamı yoğunlukla başarı odaklıdır (Mirvis & Kanter, 1991).

Yaş değişkenine genel olarak bakıldığında, yıllar arttıkça çalışanlarda tecrübeyi arttırarak, beklentileri azaltmaktadır. Bu doğrultuda beklentileri azalan çalışanların örgütlerine daha bağlı olduğu, iş doyumlarının fazla olduğu tespit edilmiştir (Pelit, 2008). Bunun yanında genç yaşlarda iş hayatına başlayan çalışanlar eğitim ve özelliklerine uygun olarak yüksek beklentiler içerisine girmektedirler (Çakır, 2006). Sonuç olarak beklentileri karşılanmayan, hayal kırıklığına uğramış çalışanların sinik tutumlar sergilemeleri muhtemeldir.

Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde medeni durum değişkeninin bazı araştırmalarda çalışanların sinik tutumlarını etkileyebileceği (Delken, 2004; Kanter ve Mirvis, 1989) bazı araştırmalarda ise önemli bir etken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Erdost vd., 2007; Efilti vd.,2008; Kalağan ve Güzeller, 2010; Pelit ve Ayduğan, 2011). Delken' in (2004) araştırma sonucuna göre ise bekar çalışanlar evlilere göre daha yüksek seviyede sinik tutumlar sergilemekteyken, Kanter ve Mirvis'e (1989) göre boşanmış çalışanlar evli ve bekar çalışanlara oranla daha siniktirler. Nitekim evli çalışanların iş yaşamları dışındaki yaşantılarında oldukça fazla sorumluluklarının olması performanslarını düşürebilmekte, bu durumda sinik tutumlar sergilemeleri mümkün olabilmektedir.

Çalışanların örgütsel sinizme ilişkin tutumları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiş ve eğitim seviyesi arttıkça sinik tutumların da artış göstereceği literatürde belirtilmiştir (Fero, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bunun yanı sıra çalışanların eğitim durumunun örgütsel sinizme ilişkin tutumları

üzerinde etkili olmadığına yönelik çalışmalar da bulunmaktadır (Andersson & Bateman, 1997). Özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında çalışan öğretmenler de lisansüstü eğitimler ve hizmet içi eğitimlerle eğitim düzeylerini arttırmaktadırlar. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların özel gereksinimli bireylerin gelişiminde büyük rolü olan ailelerden beklentileri de yüksek olabilmektedir. Öğretmenin yönlendirmelerini ve verdiği görevleri çoğu zaman ailelerin istenen düzeyde yerine getirememesi öğretmenin umutsuzluğa kapılmasına ve tükenmişlik yaşamasına neden olabilmektedir. Bir başka açıdan eğitim düzeyi yüksek olan çalışan, kendini diğer çalışanlardan üstün görebilmekte, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanı hor görebilmektedir. Bahsedilen durumlarda örgüt içinde eğitim durumunun farklılığına bağlı örgütsel sinizmin olduğunu söylenebilmektedir.

Çalışanlar için doyum ve motivasyon sağlanmada önemli bir etken olan gelir değişkeni, örgütlerde örgütsel sinizmin yaşanmasında da etkilidir. Zira gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile düşük gelirli çalışanların daha sinik tutumlar sergilediği söylenebilir. Yüksek gelirli çalışanların işten maddi beklentilerinin karşılanmasından dolayı iş doyumunu yaşadıkları söylenebilir.

Görüldüğü gibi çalışanların kişisel değişkenleri örgütsel sinizme ilişkin tutumlarını çok büyük oranda etkilememektedir. Buna karşın etki az olmakla birlikte bazı araştırmalarda etkili olduğu da belirtilmektedir. Sonuç olarak kişisel değişkenler örgütsel sinizmin oluşmasında ve artmasında çoğu zaman etkili olabilmektedir. Özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında daha belirgin olarak hissedilebilen ise yaşça büyük olan çalışanların mesleki yorgunluklarından kaynaklı örgütsel sinizm düzeylerinin daha fazla olması yönünde olabilir.

Çalışanları kurumlarına karşı şüpheli, inançsız ve güvensiz yapan sinizm kavramının ortaya çıkmasında örgütsel nedenler oldukça etkilidir. İlgili literatür incelendiğinde örgüt içinde sinizme yol açan birçok farklı unsurun olduğu görülmektedir. Bu unsurlardan başta gelenleri yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, prosedür adaletsizliği, çok uzun çalışma saatleri, dengesiz güç dağılımı, yıldırma, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal

destek, yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin düşüklüğü, geleneksel iş değerleri, küçülme, yeniden yapılanma, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, tutulmayan sözler, işten çıkarma şeklinde olduğu görülmektedir (Güzel, Perçin & Tükeltürk, 2009; Çalışkan ve Erim, 2010; Altınöz & Kervancı, 2010; Özdevecioğlu, 2003; Kalağan, 2009; James, 2005). Sözü edilen bu nedenlerin bazıları aşağıda içerikleriyle açıklanmıştır.

Çalışanlar eşitlik kavramını dikkate alarak örgüt için olumlu bir şey yapıp katkıda bulunduklarında örgütün de aynı şekilde karşılık vermesini beklerler. Çünkü çalışanların örgütlerde aradığı temel değerlerin başında, hakkaniyet ve adalet gelmektedir (Çalışkan & Erim, 2010). Bu durum çalışanlar için örgüte ne kadar emek verirler ve kazanç sağlamada etkileri olursa, örgütün de onlara o oranda kazandırmasını isteme şeklindedir. Çalışanlar için bu kazanımlar; ücret, terfi, takdir, başarı, statü ve motivasyon vb. şeklindedir ve örgütten elde edeceği kazanımlar doğrultusunda sergiledikleri çabayı, ilgilerini, yeteneklerini, becerilerini, verimliliğini, performanslarını artırır. Ardından çabaları ve elde ettikleri kıyas ve yaptığı kıyaslamalar sonucunda beklentileriyle elde ettikleri arasındaki dengeye göre, örgütünde adaletle ilgili algılara sahip olurlar. Böylece örgütüyle, işvereniyle, iş arkadaşlarıyla ve işiyle ilgili tutumlar geliştirirler (Özdevecioğlu, 2003). Çalışanların yaptığı kıyaslamada beklentisiyle örtüşmeyen bir sonuç ortaya çıkarsa, işverenin adil davranmadığı konusunda olumsuz düşünceler ve olumsuz tutumları geliştirirler.

Görüldüğü gibi örgütsel adalet algısının çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkisi büyüktür. Bu etki aynı zamanda örgütsel sinizmin oluşmasında da önemli rol oynamaktadır. Zira örgütsel adaletin olmadığını düşünen bir çalışan, örgüte karşı olumsuz tutum geliştirip bu durum davranışlarında olumsuz değişimlerin olmasına neden olmaktadır. Bu durumda ise örgütsel sinizm ortamının oluşması kaçınılmazdır. Diğer taraftan adil bir ortamda çalıştığını hisseden çalışan, örgütsel adaletin varlığına inanırsa örgüte karşı olumlu tutum ve davranış örüntüleri sergilemektedir. Olumlu tutum ve davranışları güven ortamı oluşturduğu gibi sinizmin beslenmesini de engellemektedir.

Psikolojik sözleşme, çalışan ve örgüt arasında karşılıklılık ilkesine dayanan, etkin, sürekliliği olan ve yazılı olmayan karşılıklı beklentidir (Özgen & Özgen, 2010). Her örgütte çalışanın ve işverenin birbirinden beklentileri bulunmaktadır ve bu durum olması gerektirir. İşverenin çalışandan beklentileri işine sadık olması, hizmet vermeye yatkın olması, görevi olmayan işleri de yapması, fazla mesai yapması, örgütte uzun yıllar çalışması vb. ken; çalışanın beklentileri hızlı ilerlemek, terfi almak, özel sorunlarında destek almak vb.dir. Örgüt ortamına göre, bu karşılıklı beklentiler sürekli olarak gelişip değişmektedir (Erdem, 2016).

Örgütte çalışanlar ile işverenin çalışma koşulları (çalışma süresi, denetim algısı, kazanılan ücret vb.) değerlendirildiğinde, işverenin çalışana göre yüksek doyuma ulaştığı söylenebilir. Ne yazık ki bu durumun sonuçları tüm çalışanlar tarafından her zaman aynı şekilde algılanmaz. Zira bazı çalışanların bu durumu fark edip olumsuz algılaması, örgüte karşı olumsuz tutumların geliştirilmelerine sebep olabilmektedir. Bu tutumun süreklilik kazanması ise örgütsel sinizmin yaşanmasına neden olabilmektedir.

Örgütü oluşturan çalışanların dayanışma ve etkili iletişim içinde olmaları gerekmektedir. Çünkü iletişim, çalışanların çalışma performansını ve verimliliğini arttırmak için temel unsur olan motivasyonu sağlamada, örgüt yapısını iyileştirmede, çalışanların gelişmesinde, örgütün kurumsal anlamda büyümesinde ve olumlu bir örgüt ikliminin oluşmasında doğrudan etkili bir öğedir (Efil, 1994).

İşverenlerin çalışanları anlayabilmeleri, onları anladıklarını empatik şekilde ifade edebilmeleri, çalışanları güdüleyebilmeleri ve çalışanların da işverenlerin kendilerinden beklentilerini doğru biçimde algılayabilmeleri ancak etkili bir iletişim süreci sayesinde gerçekleşir (Tutar, 2000). Etkili bir iletişim aynı zamanda örgütte işlerin düzenli ve sağlıklı yürümesini sağladığı gibi; olmaması durumunda çalışanın hem işveren hem de diğer çalışanlarla çatışmasına neden olmaktadır. Yaşanılan sürecin olumlu olması örgütte güven, samimiyet ve dürüstlük konularında yeterlilik yarattığı gibi, olumsuzluklar da yetersiz sinik tutuma sahip çalışanların var olmasına neden olmaktadır (Kavak & Vatansever, 2007).

Örgütsel politika bireysel çıkarları ön planda tutan, örgütün onaylamadığı ve örgütlerde karar verme sürecini etkileyen bir takım davranışlardır. Örgütlerde herhangi bir davranışın uygun olup olmadığına karar vermek için örgütsel politikalara bakılmaktadır. Örgütsel politika güven duymama, çıkara dayalı olma, kaygı duyma gibi olumsuz duygulardan oldukça etkilenir ve örgütsel sinizmle arasında ilişki olduğu söylenebilir (Kalağan, 2009). Zira bu ilişki hem örgütü hem de çalışanı etkileyebilecek çift yönlü bir ilişkidir. Çalışanlar kurumun çıkarlarını göz ardı edip, bireysel çıkarlarını ön planda tutarak örgüt politikalarına aykırı tutum ve davranışlar sergileyebilirler. Bu durumda örgütsel sinizm yaşanabilmektedir.

2.2.1. Örgütsel sinizmin boyutları

Örgütsel sinizm, çalışanın onu istihdam eden örgüte karşı geliştirdiği olumsuz tutumlar ve davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Duygusal tepki olarak ortaya çıkan sinizm, beraberinde olumsuz düşünce ve olumsuz davranışları da getirebilmektedir. Sinizme yatkın düşünceleri olan çalışanlar, zamanla bu düşüncelerini destekleyen işten uzaklaşma, performansın düşmesi, diğer çalışanlarla iletişim sorunları gibi örgütün aleyhinde durumlar yaşayabilmektedirler.

Tutumların oluşmasında etkisi olan duygusal, bilişsel ve devinışsel öğelerin hepsi farklı etkiler yaratabilmektedir. Zira tutum, bireyin kendine ya da etrafındaki herhangi bir nesne, toplumsal konu, kişi, durum ya da olaya karşı ilgi, bilgi, yaşantı ve güdülerine dayanarak örgütlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ön eğilimidir (İnceoğlu, 2010). Tutumların oluşmasında oluşmasında bireysel ve çevresel öğelerden bazen biri veya ikisi diğerlerine göre daha baskın olabilmektedir. Bu durum bir tutumun oluşmasında duygusal öğe etken olurken, başka bir tutumun oluşmasında hem duygusal hem de davranışsal öğelerin etken olabileceği gibi farklı anlamlara gelebilmektedir. Bu durumda bir tutumun var olması için bahsedilen üç öğenin her zaman birlikte olması gerekmemektedir (Pelit & Pelit, 2014).

Örgütsel sinizmin ise alt boyutlarına bakıldığında ‘Bilişsel Boyut’, ‘Duygusal Boyut’ ve ‘Devinışsel Boyut’ olduğu görülmektedir (Sağır & Oğuz, 2012; Brandes, 1997; Kalağan, 2009; Dean, Brandes & Dharwadker, 1998; İnceoğlu, 2010). Bu boyutların her biri farklı özellik ve değişkenlerden birlikte ya da tek tek etkili olabilmektedir.

2.2.1.1. Bilişsel boyut

Bilişsel kelimesi bilmek konusunu barındırır ve tutumun bu ögesi bilgi ve inançlarla ilgilidir ve tutumun en önemli kısmını oluşturmaktadır. Çünkü bireyin duyuşsal ya da devinimsel boyutta tepki ve davranış göstermesi için önce bilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda bilişsel boyut, bir kişi, bir olay veya nesneye dair sahip olunan bilgi, deneyim, fikir ve yaklaşımı barındıran zihinsel veya bilişsel öğelerden oluşmaktadır. Bilişsel boyut, kişinin düşünme süreçleriyle ilgili olup düşünsel ya da zihinsel işleyişin sistemleştirilmesi ve sınıflandırma yapması ilgili bir öğedir. Bu sınıflandırmalar bir taraftan bireyin farklı ortam, durum, obje ve insanlarla ilgili algılamalarını etkilerken, diğer taraftan onun farklı uyaranlara karşı vereceği tepkilerinin de birbirinden farklı olmasını sağlamaktadır (İnceoğlu, 2010).

Örgütsel sinizm açısından ele alındığında inanç boyutu örgütün birlik ve beraberlikten yoksun olması inancını ifade etmektedir (Kalağan & Güzeller, 2010). Çünkü bu boyuta göre örgütte sinik olanlar, örgüt içinde yapılan faaliyetlerde dürüstlük, içtenlik ve samimiyet gibi kavramların eksik olduğuna, bu kavramların örgütte hiçe sayıldığını, etik olmayan davranışların rutin haline geldiğini, insanların davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğuna inanmaktadırlar. Ayrıca sinikler, genelde davranışların arkasında farklı güdülerin barındığına inandıkları için samimiyetten çok aldatılmayla karşılaşacaklarını düşünmektedirler (Brandes, Dean, & Dharwadkar, 1998).

Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki doğrultusunda sinik bireylerin şu inançlara sahip olduğu söylenebilir. Örgütteki uygulamalar, yetki ve sorumluluk dengliği, hiyerarşi, etkinlik vb. örgütsel ilkelerden yoksunluk; yöneticilerce hazırlanan

resmi bildirileri ciddiye almama; insan davranışlarına güvenmeme; yalan, dolan ve hile vb. davranışlar sergileme; ilişkileri kişisel çıkarlara bağlı olma; çıkarlar doğrultusunda samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk vb. değer yargılarını feda etme; vicdansız ve ahlaksız davranışlarda bulunma; örgütlerine karşı olumsuz hisler besleme (sinir, kızgınlık, utanç, endişe vb.); örgütleri hakkında olumsuz haber edindiklerinde üzüntü, utanç, tiksime vb. hisler duyma; eleştiride bulundukları örgütün başarılarında gizlice keyfini çıkarabilme şeklindedir (Dean, Brandes & Dharwadker, 1998; Kasalak, 2009). Özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında bu durumlarla oldukça fazla karşılaşılabilir. Zira fiziki şartların yetersizliği, eğitim ortamlarının uygun şekilde düzenlenmemesi gibi eksiklikler ve aksaklıklardan kaynaklı motivasyonu düşen öğretmen, çalıştığı kuruma karşı kızgınlık duymakta, fakat genellikle bu hissini yöneticilere yansıtmamaya çalışmaktadır.

2.2.1.2. Duygusal (duyuşsal) boyut

Duygusal boyut bilişsel boyut ve davranışsal boyutlarla ilişkilidir. Çünkü kişinin yaşantıları ve bilgi dağarcığını kapsayan bilişsel boyut, duyuşsal boyutun oluşmasında ve gelişmesinde en önemli etkidir. Zira kişinin herhangi bir tutum konusuna yönelik pozitif veya negatif bir duygu içinde olması, önceki yaşantılarıyla yakından ilgilidir. Kişi herhangi bir duruma, olaya, uyarana karşı negatif ya da pozitif bir duygu besliyorsa bu durum, o kişinin daha önce duyguya yönelik bir yaşantısı olduğu ve deneyiminin hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk ortaya çıkardığı anlamına gelmektedir. Kişi ilerleyen süreçte bu uyarınlara anımsadığı vakit, aynı şekilde olumlu ya da olumsuz duyguları yaşamakta ve aynı tepkileri vermektedir. Görüldüğü gibi duygusal boyut, kişinin öncelikleriyle doğrudan ilişkilidir. Bunun yanında belli kalıplar içinde yaşamayı benimseyen kişi, o kalıba uygun olaylarda olumlu duyguları yaşarken; önceliklerinin dışında olan uyarılarda ise olumsuz duygular yaşama olasılığı daha yüksektir.

Duygusal öge aynı zamanda kişinin geleneksel, kültürel, tarihsel, dinsel ve felsefi değerleriyle de yakından ilişkilidir. Çünkü kişinin benimsediği ya da içinde rol aldığı değerler sistemi, onun bir obje, nesne vb. ile ilişki kurma biçimini büyük ölçüde

etkilemektedir (İnceoğlu, 2010). Bunun yanında örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ilgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, acı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tikslenme-nefret, hor görme-küçümseme, korku gibi duyguların yanı sıra çalışanların hissettiği tüm olumsuz duygularla ilişkilendirilmektedir (Brandes, Dean, & Dharwadkar, 1998). Çalışanın kuruma karşı açık veya gizli olumsuz duygularının varlığı örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun oluşmasında etkili olabilmektedir.

2.2.1.3. Devinişsel (davranışsal) boyut

Davranışsal boyut, kişinin uyarana verdiği tepkiyle ilgilidir ve bu tepkiler sözlü ya da sözlü olmayan eylemlerde gözlenebilmektedir. Davranışsal boyutu etkileyen faktörlerin başında kişinin sahip olduğu alışkanlıklar gelirken; alışkanlıkların yanı sıra, tutumu oluşturacak obje, nesne ya da olayın özellikleri ve kişinin bunları algılama şekli ile kişinin yaşam biçimi de etkili olmaktadır (İnceoğlu, 2010). Aynı zamanda tutumun davranışsal boyutu, bireyin harekete geçmeye yönelmesi durumudur. Bireyin zihninde sahip olduğu şemaları ve inançları ile oluşturduğu düşüncesi, onu bu objeye ilişkin negatif ve pozitif eyleme yönelmiş hale getirecek oluşum, tutumunun nihai etkenini oluşturmaktadır. Zira kişi bir objeye ilişkin pozitif tutuma sahipse, o obje için gerekli eylemi sergilemeye niyetli olup hazırlanmaktadır (Erdoğan, 2007).

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda ise örgütlerde sinik davranışları olan çalışanlar, örgütte yapılan ve yapılacak olan işler hakkında olumsuz yorumlarda bulunabilmekte ve karamsar davranışlar sergileyebilmektedir. Bu tip çalışanlar kendi aralarında örgütleri hakkında sık sık şikayetlerde bulunup yakınmakta, örgütlerini küçük görmekte, resmi ortamlarda bile birbirleriyle bakışıp alaycı gülümsemeler ve bakışmalar yapabilmektedirler. Bu kişiler yapılan toplantıların çözümsüz konuşmalar olduğunu düşündükleri için toplantı gündemini önemsememekte ve toplantı süresince yöneticinin açığını bulup alaycı bakışlar ve tavırlarla küçümseme eğilimindedirler.

2.2.2. Örgütsel sinizmin etkileri ve başa çıkma yöntemleri

İleri boyutlara ulaştığı takdirde örgütler ve çalışanlar açısından büyük kayıplara yol açabilen örgütsel sinizmin sebep olduğu etkiler, bireysel ve örgütsel açıdan ele alınmış ve başa çıkma yöntemlerine aşağıda yer verilmiştir.

2.2.2.1. Örgütsel sinizmin bireysel açıdan etkileri

Çalışan birey açısından ele alındığında örgütsel sinizmin duygusal ve davranışsal olarak pek çok olumsuz etkisi ortaya çıkmaktadır. Örneğin çalışanın öfkelenme, hiddetlenme, kaygı düzeyinin artması ile birlikte yaşadığı duygular, sağlığını bozarak depresyona kadar uzanan olumsuz bir tablo seyrettirebilmektedir. Bu durum çalışanın yaşadığı duygusal problemlerin yanında işten ayrılma sorununu beraberinde getirmektedir (Kartal & Nartgün, 2013). Bununla birlikte sık hastalanma sebebiyle işe gelmeme, işte performansın düşmesi gibi davranışsal sorunlarına da yol açmaktadır (Kalağan, 2009). Çalışanların işlerinde başarılı ve faydalı olabilmeleri için işi ile ilgili gelişmeleri, yenilikleri takip ederek kendini sürekli geliştirmelidir. Bahsedilen duygusal ve davranışsal sorunlar çalışanın işten soğumasına, işe yabancılaşıp uzaklaşmasına sebep olarak çalışanın işi hakkında yeniliklere ve gelişmelere de uzaklaşmasına neden olabilmektedir.

2.2.2.2. Örgütsel sinizmin örgütsel açıdan etkileri

Örgütsel sinizm çalışanlar açısından maddi ve manevi kayıplar yaşattığı gibi örgütsel açıdan da sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel sinizm sonucunda görülmesi muhtemel olan örgütleri ve çalışanları olumsuz yönde etkileyen süreç ve sonuçları; iş tatmininin azalması, örgütsel bağlılığın azalması, tükenmişlik, örgüte yabancılaşma, güvensizlik, örgütsel vatandaşlık duygusunun azalması, çalışma veriminin azalması, çalışana saygı duymama, örgüte hizmet etmede isteksizlik, kuralları esnetme ya da kurallara uymama şeklinde sıralanabilir. Bahsedilen durumlarda çalışan ile yönetici

arasındaki iletişim zarar görebilmektedir. Çalışanın yöneticiye olan güveninin azalmasıyla aralarındaki iletişimde saygı ve hoşgörü eksikliği yaşanabilmektedir. Bu durumda çalışanın örgütle olan ilişkisi azalmakta ya da kesilebilmektedir. Örgütsel değişim ve gelişim için çalışanın gösterdiği çaba azalabilir. Çalışanın örgütü küçük görmesi ve aşağılaması da mümkün olabilmektedir. Tüm bu olumsuzluklar örgütün etkililiği ve verimliliğini azaltıp, küçülmesine neden olabilmektedir.

2.2.2.3. Örgütsel sinizmle başa çıkma yöntemleri

Örgütlerde sinizm oluşumunu engellemede çalışanların ve yöneticilerin değerleri ve liderlik tarzları önem kazanmaktadır. Çünkü liderlik, çalışanların örgüte ve yönetime karşı olumsuz duygularından ve düşüncelerinden kaynaklanan güvensizlik, yabancılaşma, örgütsel bağlılığın azalması gibi sorunlarla başa çıkmada önemli bir öğedir. Bu nedenle, yöneticilerin liderlik tarzlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini ele almak faydalı olacaktır. Örgütsel sinizme karşılık örgüte güven, anlayış, umut, bağlılık ve iyimser olmak gibi olumlu etkileri güçlendirmek suretiyle olumlu psikolojik kapasiteyi ortaya çıkaran yöneticiler örgütsel sinizmle başa çıkmada etkili olacaklardır (Cunha, 2010). Bu bağlamda liderlikteki temel bileşenler, örgütsel sinizmin önlenmesi sürecinde daha fazla anlam kazanmaktadır. Liderlerin ele alıp dikkat edeceği bileşenler ilişkilerde şeffaflık, kişisel farkındalık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı, bilginin dengeli değerlendirilmesi şeklinde belirtilebilir (Avolio & Gardner, 2005).

İlişkilerde şeffaflığa önem veren liderler, örgütte yaşanan olumlu ya da olumsuz gelişmeler hakkında çalışanları bilgilendirirler. Örgütün hedefleri ve hedeflere ulaşma düzeyi hakkında sürekli çalışanlarla şeffaf bir iletişim kurabilirler. Böylece, hem çalışanların hedeflere ne ölçüde katkıda bulunabileceklerini ortaya çıkartırlar hem de çalışanların örgütlerine güvenle bağlanmalarını sağlarlar (Mazutis & Slawinski, 2008). İşveren ve çalışanlar arasında oluşan bu olumlu iletişim şekli, örgütsel sinizmin oluşmasını önlemede etkilidir. Çünkü ilişkilerde şeffaflığa önem verildiğinde oluşan güven ve samimiyet ortamıyla birlikte çalışanlar, yöneticileriyle iş birliğine dayalı takım

çalışması yapabileceklerdir. Bu tür ortamlarda sinik duyguların beslenmesi zor ve güçtür.

Kişisel farkındalık kişinin kendi yeteneklerini, güçlü ve zayıf yönlerini, karakter özelliklerini, duygularını kısaca kendi ile ilgili özelliklerini bilmesi ve farkında olmasıyla ilgilidir (Luthans & Youssef, 2004). Kişisel farkındalığı yüksek olan liderler hem kendilerinin hem de çalışanlarının kişisel özelliklerini, yeterliliklerini objektif olarak değerlendirebilirler. Güçlü ve zayıf özelliklerini tespit ederek, eylemlerinin diğer insanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini göz önünde bulundurarak davranırlar ki; bu durum çalışanların huzursuz ve olumsuz tepkilerden uzak durmalarını sağlayacaktır. Huzurun ve güvenin hakim olduğu bir çalışma ortamında ise dürüstlük, emek, samimiyet, itimat ve hoşgörü gibi olumlu duyguların pekişmesi sağlanacaktır ve örgütsel sinizmin de etkileri azalacaktır.

İçselleştirilmiş ahlak anlayışı, işverenlerin ahlaki değerleri, menfi durumlar için yok saymayacağıının en önemli kanıtlarından biridir. İşverenlerin, örgüt içindeki tüm eylemlerinde ahlaki değerlere bağlı kalmaları çalışanlarda öncelikle örgütsel adaletin olduğu anlayışını geliştirecektir (Kernis, 2003). Çalışanların işverenin ahlaki değerlere bağlı olduğu inancı güçlendikçe, örgütsel sinizmin azalacağı söylenebilir. Zira çalışanlar yöneticilerin ahlaki değerlere bağlı olduğuna inandıklarında, onların aynı zamanda hakkaniyetli davranacaklarını da düşünmektedirler. Hakkaniyetli davranan bir yönetici, çalışanlar arasında ayrımcılık yapmayacağından çalışanların iç huzuru olacak ve sinik tutumlardan uzak duracaklardır.

Bilginin dengeli değerlendirilmesi, işverenlerin karar alma süreçlerinde tek bir kaynaktan yararlanmak yerine birden fazla objektif kaynağa başvurup, en doğru bilgiye ulaşabilmesi anlamına gelmektedir. Bu durum çalışanların örgüt içi uygulamaların geçerliliği ve güvenilirliği konusundaki inançlarını olumlu yönde arttırarak örgütsel sinizmin de önüne geçecektir (Çağ, Gümüştekin, & Öcal, 2012). Yöneticilerin birden fazla kaynaktan yararlanması, karar verirken hata yapılması ihtimallerini en aza indirebilmektedir. Bu durumda çalışanlar işlerini yaparken daha az sorunla karşılaşabilirler ve mutlu bir çalışma ortamının olması mümkün olabilir.

Belirtilen durumların yanında çalışanların örgütlerine karşı genelde güven ve inançlarını kaybetmeleriyle ortaya çıkan sinik tutumlar, çalışanları mutsuz ve verimsiz bireyler haline getirerek, hem bireysel hem de örgütsel performansı olumsuz etkilemektedir. Ayrıca örgütlerin yanlış uygulama ve politikalarından kaynaklanan sorunlar; çalışanların örgütlerine karşı olumsuz hisler ve düşünceler besleyerek tavırlar sergilemesine, bu durum da işlerin aksamasına neden olabilmektedir.

Çalışanların sağlıklı bir ortamda yüksek motivasyonla daha verimli çalışmalarını sağlamak ve örgütlere verilen ya da verilebilecek zararı en aza indirmek için öncelikle örgütsel sinizm düzeyinin tespit edilerek engelleyici/önleyici politikaların stratejilerin geliştirilmesi ve böylece çalışanlarda sinik tutumların kaldırılması mümkün olabilir. Bu noktada ise örgütlere, işverenlere ve örgütlerin insan kaynakları bölümlerine önemli görevler düşmektedir (Pelit & Pelit, 2014). Nitekim örgütlerde çalışanlarla ilgili kararların alınması aşamasında, onların da fikirlerine başvurulması, isteklerinin ve beklentilerinin göz önünde bulundurularak bu yönde politika ve stratejilerin geliştirilmesi, kararların ortak alınması örgütte sağlıklı iletişim ortamlarının kurulmasına sinik tutumların engellenmesine katkı sağlayacak uygulamalara örnek gösterilebilir. (Kaplan, Ögüt & Özgener, 2008; Ayduğan & Pelit, 2011).

Bunların dışında örgütlerde işveren ve çalışanlar arasında sağlanan sağlıklı ve sorunsuz iletişim, bilgi alışverişinin zamanında ve doğru şekilde yapılması olumlu bir örgüt iklimi yaratacağı gibi örgütsel sinizmin oluşmasını engelleyebilecektir. Kurulacak etkili bir ödül sistemi de örgütsel sinizmi engelleyebilir. Çünkü objektif bir değerlendirme ile hak edene, hak ettiği ödülün verilmesi çalışanlardaki sinik tutumları engelleyecektir (Örneğin ayın/yılın personeli seçimi, maaş ikramiyesi, işgörenin başarısını yazılı/sözlü olarak ödüllendirilmesi vb.). Ödül sistemi kadar örgütteki ceza sistemi de çalışanlardaki sinik duyguların oluşmasında önemlidir. Ceza sisteminin gözden geçirilmesi, ceza sisteminin çalışanlarda adalet algısı ve sadakatini sarsmayacak şekilde adil bir disiplin ortamının oluşturulması oldukça önemlidir. Bu sistemin adil biçimde oluşturulup çalışan performans ve motivasyonunun artırılması; duyuşsal boyutlar açısından örgütlere, bilişsel ve duyuşsal boyutlar açısından ise örgüte yönelik

sinik tutumların önlenmesini sağlayacaktır. (Kaplan, Ögüt & Özgener, 2008; Ayduğan & Pelit, 2011).

Genel olarak değerlendirildiğinde örgütte çalışanlara özgü değerlere önem vermek, etik kurallara uymak, doğru beklentiler sunmak, örgütün tüm paydaşları ile etkili iletişim kurmak ve saygılı olmak, örgütte belli aralıklarla yönlendirmek, iş başında eğitim, yenilikçi eğitim olanaklarını sunmak, çalışanlara yetki ve sorumluluk vermek, örgüt yapısının ulaşılabilir olmasını sağlamak, sosyal ve kültürel aktiviteleri hazırlamak ve iş rotasyonu yapılarak monotonluğu önlemek gibi uygulamalar çalışanlarda sinik tutumların önlenmesini sağlayabileceği gibi oluşan sinik ve olumsuz duyguların ortadan kaldırılmasını da sağlayacaktır (Sur, 2010). Görüldüğü gibi örgütsel sinizmin önlenmesinde yöneticilere çok önemli görevler düşmektedir. Uygun koşulların hazırlanmasıyla var olan sinik davranışların bile ortadan kaldırılması mümkünken işe yeni başlayan çalışanlar bahsedilen uygun ortamlarda çalıştıkları süre boyunca sinik tutumlar içinde bulunmayabilirler.

2.2.3. Eğitim kurumlarında örgütsel sinizm

Okullarda başarıyı yakalayabilmek ve kurumsal düzeyde gelişmek için çalışanların çalıştıkları okula karşı tutumlarının önemi büyüktür. Çalıştıkları kurumun daha iyiye gidebileceğine olan inancı az olan özellikle öğretmenler kuruma karşı olumsuz tutum geliştirerek örgütsel sinizmin olmasına neden olmaktadır. Bu anlamda örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmen:

- Okulunu geliştirmek için yaptığı çabaların diğer öğretmenler ya da yöneticiler tarafından fark edilmediği hissine kapılabilmekte,
- Okulunu geliştirmek için çabada bulunmaktan vazgeçebilmekte,
- Başarıyı arttırmak için sunduğu fikirlerin önemsenmediğini düşünebilmekte,
- Diğer öğretmenlerin örgüt için emek vermediğini düşünerek motivasyonu azalabilmekte,
- İşverenlerin işgörenler arasında ayrımcılık yaptığını düşünebilmekte,

- İşverenlerle yakın ilişki kuran işgörenlerin aslında hak etmemesine rağmen itibar gördüğünü düşünebilmekte,
- Öğretmenlerin sadece işverenler tarafından izlendiklerini fark ettiklerinde çalışma kurallarına uygun davrandıklarını düşünebilmekte,
- İşverenler tarafından saygı ve değer görmediğini düşünebilmekte ve
- Fikirlerine önem verilmediği için kendini bilgisiz hissedebilmektedir.

Görüldüğü gibi örgütsel sinizm yaşayan öğretmenlerin kapıldığı birçok olumsuz düşünce kendilerini mesleki anlamda eksik hissetmelerine sebep olup, iş performansını düşürebilmektedir. Bununla birlikte iç denetim algısı zamanla kaybolabilmekte, sadece dış denetime bağlı olumlu davranışlar sergileyebilmektedirler.

2.3. İş Doyumu

İş doyumunu fiziksel, kişisel, bireysel ve kişilerarası faktörlere bağlı olarak, çalışanların işlerine iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu, düşünce ve davranışlarının ürünü olan kişisel çıkarsamaları; işlerine yönelik genel bir bakışı olarak ifade edilebilir (Solmuş, 2004). Emek verilen iş, iç ve dış paydaş ile örgüt iklimini değerlendirmesinin ardından ortaya çıkan durum olarak değerlendirilen iş doyumunu, işin kalitesi, çalışma şartları, örgüt iklimi, iş arkadaşları ile ilişkiler gibi birçok faktöre bağlı olabileceken, bireysel faktörlere de bağlı olabilir. Özetle iş doyumunu, işgörenin yaptığı işten her zaman zevk alabilmesi ve bundan mutlu olmasıdır (Keser, 2005).

İş doyumunu, işle alakalı olgulara dayanan; ancak daha kapsamlı olan bir kavramdır. Zira iş doyumunu çalışanın işle ilgili maddi ve manevi beklentilerinin işten elde ettiği maddi ve manevi kazançlarla ne kadar örtüştüğü ile ilgilidir. İşle ilgili olmayan, işin dışındaki doyumun ise iş doyumunun içine girmemekle beraber bireyin iş rolünün kendi beklentilerine, diğerlerinin beklentilerine ve kültürel modeller yoluyla kazandığı değerler sistemine nasıl uyduğunu algılamasına bir katkıda bulunursa, iş doyumunu kavramı içinde yer alabilmektedir (Tosun, 1977). Örneğin, bir öğretmen yaptığı işe karşı cismen pozitif bir tutuma sahip olabilir; fakat bu öğretmen öğretmenliğin

küçümsendiği bir ortam ve çevrede yaşıyorsa; bu durum onun iş doyumuna etki edecektir. Öğretmenliğin, iyi bir iş olduğu düşünülen çevrede yaşıyorsa da bu durum iş doyumunu olumlu etkileyecektir. Bunun yanında birçok kişiye göre iş doyumunu, gereksinimler, duygular ve beklentilerden etkilenmektedir (Tosun, 1977). İş ortamının gürültü düzeyi, ışıklandırma durumu, kalabalıklığı, ısınma durumu gibi fiziksel faktörler; çalışanın iş yükü ve sorumlulukları, iş tanımının belirgin olması gibi bireysel faktörler; idari politikalar, maaş, yükselme olanakları gibi kişilerarası ve kurumsal faktörler örnek olarak gösterilebilir (Batıgün & Şahin, 2006).

Çalışanın işten kazandığı maddi gelir ile çalıştığı ortamdaki kişilerle birlikte olmaktan duyduğu haz ve iş sonunda ortaya koyduğu ürün iş doyumunu sağlamada akla ilk gelen kavramdır. Çalışanın yaptığı iş, ortaya bir ürün koyuyor ve bu ürün çalışanın kendisi tarafından gözlenebiliyorsa, bu durum çalışan için doyum kaynağıdır (Eren, 2014). Çalışanın işinden memnun olup olmaması ile doğrudan ilişkili olan iş doyumunu etkileyen faktörleri Şimşek, Akgemci & Çelik (2011) şu şekilde belirtmiştir.

- Çalışanın kazancı ve işten sağladığı maddi gelir,
- İşinde alınan güvenlik tedbirleri,
- İşin keyif verici olması ve çalışana uygun olması,
- Üretmekten haz duymak,
- Geleceğe yönelik umut vaat eden işlerle ilgili olmak,
- İş kontrollerinin çalışanda olması,
- İş yerinde pozitif insan ilişkileri olması,
- Örgütün rutin durumu,
- İşverenin çalışana tavrı,
- Sendikal ilişkiler vb.

Görüldüğü gibi çalışanın işle ilgili pozitif duygular yaşamasında, beklentileri ile işin özelliklerinin paralel olması, işin çalışana maddi/manevi fayda sağlaması oldukça etkilidir. Çalışanlar iş ortamında beklentilerinin karşılandığına dair somut örneklerle karşılaşırlarsa işlerine olumlu tutum geliştirmektedirler ve bu durum devamında iş doyumunu olarak nitelendirilmektedir (Izgar, 2008). Zira iş doyumunu, yapılan işten duyulan olumluluk veya olumsuzlukla ilgili olup, çalışan ile işe yönelik beklentileri

örtüştüğünde oluşmaktadır (Davis, 1977). Aynı zamanda çalışan çalıştığı ortamın kendi yargılarına uygun olmasını istemektedir. Çünkü çalışan hayata yönelik yargılarını iş ortamında buluyorsa, iş doyumu yaşayabilecektir (Budak, 1999).

Kişinin iş doyumu yaşaması için iş tecrübesi duyuşsal olarak da pekiştirilmelidir. Duygusal olarak işe karşı hoşnutluğu bulunan çalışanın iş doyumu yaşaması olasıdır. Nitekim eğer çalışanın iş yükü fazla ise iş doyumundan söz etmek pek mümkün olmayabilir. Çünkü iş yükü iş doyumu etkileyen en önemli değişkenlerdendir (Locke, 1983, akt: Izgar, 2008). Çalışanın ağır iş yükü altında olması iş stresini artırıp tükenmişlik yaşamasına neden olabilmektedir. Bahsedilen durumlarda çalışanın iş doyumsuzluğu yaşadığı söylenebilir.

Çalışanın işinden doyum sağlaması aynı zamanda örgütün ürün üretmeye eş olan amacıdır. Çünkü örgüt, çıktıların kalitesini her yönden artırmak istiyorsa, çalışanlarında iş doyumunu artırmalıdır. Eğer hem çıktı kalitesi artıyor hem de çalışanın doyumu artıyorsa, bu örgütün verimli ve iyi yönetilen bir örgüt olduğu söylenebilir (Başaran, 2000). İş doyumunu etkileyen faktörlerden olan işe verilen duygusal tepki, sadece hissedilebilen bir tepkidir ve burada ortaya çıkacak iş doyumu, çoğu zaman iş sonucundan çıkan ürün kalitesinin ne düzeyde karşılandığı ve aşıldığına göre şekillenmektedir. Örneğin, çalışanlar iş arkadaşlarına göre daha çok emek harcadıklarını ve buna karşın daha az pekiştirildiklerini düşünüyorlarsa, yüksek olasılıkla yöneticilere ve mesai arkadaşlarına karşı olumsuz bir tutum besleyeceklerdir. Karşı taraftan diğer çalışanlar kendilerine de diğerlerine olduğu gibi iyi davranıldığını hissediyor ve aldıkları ücretlerin adil olduğunu düşünüyorlarsa, bu durum doyum olarak ortaya çıkacaktır (Çetinkanat, 2000).

İş doyumunun çalışan beklentileri ile işin beklentilerinin uyuştugu zaman gerçekleştiği göz önüne alınırsa, çalışanın ve işin karşılıklı olarak ihtiyaçlarını giderme derecesi ile orantılı olduğu da söylenebilir. Nitekim çalışanın doyumu ihtiyaçlarını ne düzeyde ve ne kadarını doyurduyuyla ilgilidir ve işlerine karşı olumlu ya da olumsuz bir tutum geliştirmesine neden olacaktır (Silah, 2001). Örneğin çalışanın yaptığı iş karşılığında beklediği bir ücret vardır ve bu ücret beklentinin karşılanması halinde

çalışana iş doyumu sağlayacaktır. İş doyumu olması halinde işgören işinde daha verimli ve mutlu çalışmaktadır. Ücret dışında çalışma saatleri, takdir edilme, saygı görme, fikirlerin önemsenmesi vb. eylemlerde çalışanın örgütten beklentileri vardır ve iş doyumu sağlayabilmesi açısından önemlidir. Zira iş doyumu, her zaman aynı ve değişmez değildir ve etkileyen çevresel faktörler ücret, statü, çalışma şartları, vb. şeklindedir (Schults & Schults, 1988; Demir ve Süslü, 2013).

Aynı zamanda iş hayatında iyi bir yer edinmek isteyen her çalışan aldığı eğitimler, yaşam tarzı doğrultusunda çalıştığı ortamın fiziki ve sosyal durumunu kendi beklentileri doğrultusunda oluşturur ve yapacağı işin de bu özellikleri karşılama istemektedir. Çünkü bu kişisel beklentiler ve yapılan işin koşullarının karşılıklı etkisini gören çalışan iş doyumu sağlayacaktır (Erdoğan, 1996).

Genel olarak değerlendirildiğinde iş doyumu veya doyumsuzluğuna yol açan iş boyutlarından başlıcaları maaş, yükselme imkanı, yöneticilerin liderlik tarzı, örgütün yönetim şekli, işin çalışana uygun olması, iş arkadaşları ile etkili iletişim vb. faktörlerle ilişkilidir. Çalışan işin özelliklerinden bir bölümünden hoşnutken, bir takım özelliklerinden hoşnut olmayabilir. Çalışan hoşnut olduğu ve olmadığı işin özelliklerini birlikte değerlendirerek genel bir tutumu oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışanın genel tutumu işle ilgili olumluysa, iş doyumu ortaya çıkarken; genel tutumun olumsuz olduğu durumlarda iş doyumsuzluğu yaşanmaktadır (Budak, 1999).

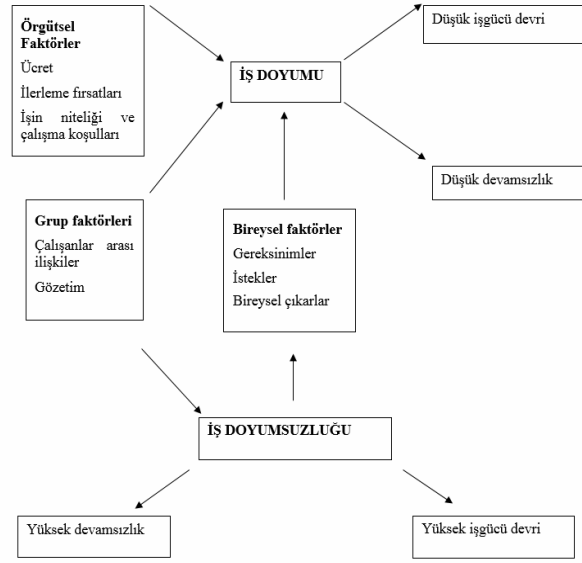
2.3.1. İş doyumunu etkileyen faktörler

Başaran (2000) iş doyumunu yakından ilgilendiren dört faktörün güdülenme, işi çekici bulma, işle özdeşleşme ve gönüllüğü olduğunu belirtmektedir. Bunlardan *güdülenme*, bir hedefe yönelik emek vermek ve sürdürmek olarak ifade edilirken, işe ve işin özelliklerine bağlı olarak pozitif duygular içinde olmayı ifade etmektedir. *İşin işgörene çekici gelmesi*, çalışanın işe olan isteğiyle ilgili olup yapılan iş çalışanın isteklerini ne kadar çok karşılıyor ve gereksinimlerini doyurursa işin çekiciliğinin o derece arttığı belirtilmektedir. *İşle özdeşleşme* çalışanın yaptığı işten kopamayacak

derecede bağıllığını ifade ederken; *gönüllü* örgüte olan olumlu tutumunu belirtip ve bütün pozitif duygularının genel bir anlatımıdır.

Erdoğan ise (1996) iş doyumunu oluşturan faktörleri kişiye bağlı ve işe bağlı olmak üzere iki başlık altında toplamıştır. Kişiye bağlı faktörler, çalışanın işten beklediğini elde etmesiyle oluşan tutumdur. Çalışan işinde öncelikle kendi karakteriyle ilgili beklentiler içindedir. Bu durum farklı kişisel özelliklere sahip çalışanların iş ortamında farklı beklentiler içinde olmaktadır. Zira çalışanlar kendilerine aldıkları eğitim, sosyal statü, yaşadıkları çevre, yetiştikleri aile ortamı ve kurdukları insan ilişkilerine uygun işler seçmektedirler. Farklı kişisel özelliklerde olan çalışanların sahip oldukları kişisel özellikler doğrultusunda, inançları ve değer yargıları da değişecektir. Örneğin bazı çalışanlar kurallara ve örgüt politikasına uymakla birlikte bağımsız bir çalışma ortamı istemekte ve fiziki koşullarının da buna göre düzenlenmesi talebinde bulunabilirler. İşe bağlı faktörler ise çalışanın işinden doyum duymasında etkili olan faktörler olan, yapılan işin diğer kişiler tarafından algılanış biçimi, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik faydalar ve iş ortamı şeklindedir. Bahsedilen bu değişkenler çalışanların doyumunu yükseltmek için işverenlerin üzerinde değişiklikler yapabileceği değişkenlerdir. Aynı zamanda bu değişkenler, sadece bireyi değil toplumu etkileyen değişkenler olup iyi analiz edildiğinde diğer değişkenlerle karşılaştırılabilir ve değiştirilebilir değişkenlerdir.

Moonhead ve Griffin (1989) ise iş doyum ve iş doyumsuzluğunun nedenlerini, Şekil 1’ de gösterildiği gibi belirtmişlerdir.



Şekil 2.1. İş doyumunu etkileyen faktörler

Kaynak: George Moorhead ve Rich W. Griffin (1989), Organizational Behavior, Houghton Mifflin Company, Boston, s. 89, Budak, 1999'dan uyarlanmıştır.

Şekil 1 incelendiğinde, iş doyumunu ve doyumsuzluğunu etkileyen faktörlerin olduğu görülmektedir. Buna göre iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler; ücret, ilerleme fırsatları, işin niteliği ve çalışma koşulları ile politikalarken; grup faktörleri çalışanlar arası ilişkiler ve gözetim iken iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler ise; gereksinimler, istekler ve bireysel çıkarlar. Şekil.1'e göre iş doyumunun yaşanması halinde, düşük işgücü devri ve düşük devamsızlık yaşanmaktadır. Grup faktörleri iş doyumsuzluğunu da etkilemektedir. Çalışanlar arası iletişimin kötü olması, anlaşamama gibi durumlar etkileyebilirken, çalışanların birbirini gözetim altında tutması da iş doyumsuzluğunu etkileyebilmektedir. İş doyumsuzluğu yaşandığı takdirde yüksek işgücü devri ve yüksek devamsızlık yaşanabilir.

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler işgücü devri ve devamsızlık, yaş, cinsiyet, meslek, toplum koşulları şeklinde belirtilmiştir (Gibson & Klein, 1970; Luthans & Thomas 1987; Mottaz, 1987; Okpara, 2006). Bunlar şu şekilde açıklanabilir:

İşgücü devri ve devamsızlık iş doyumunu ile etkileşim içindedir. Zira iş doyumunu düşük olan çalışanların örgütte bulunma, işe gitme istekleri az olacağından işten ayrılma olasılıkları yüksektir. Aynı tür ilişki, iş devamsızlık durumu için de geçerlidir. Çünkü

çalışanın iş doyumunu düşük ise hasta olma, özel sebepler gibi işte devamsızlık yapma olasılıkları artacaktır.

Yaş: Çalışan özellikleri açısından yapılan araştırmalar (Mottaz, 1987; Okpara, 2006; Gibson, Klein, 1970) yaş ve iş doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çalışanlar yaşları ilerledikçe işten daha fazla doyum sağlamaya başlarlar. Çünkü yaşla birlikte deneyim artmakta, deneyimli çalışanların ise işe uyum sağlaması kolaylaşmaktadır (Gibson & Klein, 1970). Ayrıca gençlikte olan yükselme, statü elde etme gibi beklentilerinin çoğu yaş ilerledikçe gerçekleşmiş, gerçekleşmemişse bile seviyesi düşmüştür (Okpara, 2006). Başka bir açıdan genç olan çalışanlar aşırı beklentiye sahip olmalarından kaynaklı mutsuz olabilmektedirler. Bu beklentiler çabuk yükselme, yüksek ücretle çalışma, iş yükünün az olması isteği olabilmektedir. Beklentilerin karşılanmaması ise, çalışanda doyumsuzluk ihtimalini yükseltmektedir. Çünkü deneyim kazanan çalışan işine uyum sağlamakta ve iş doyumunu yükselmektedir (Schneider & Snyder, 1975).

Cinsiyet: Yapılan araştırmalar (Aydemir, 2013; Bugental, Centres 1966; Clark, 1993; Dünder, 2011) incelendiğinde, iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır, fakat yine de ender zamanlarda da olsa özellikle kadınlarda annelik olgusunun işin içine girmesiyle beraber ister istemez etki yarattığı bilinmektedir (Dünder, 2011). Toplumun kadına yüklediği misyon bu durumu tetikleyebilmektedir.

Meslek: Meslek grupları ile ilgili araştırmalarda (Eren, 1984; Erkenekli, 2000; Poyrazoğlu, 1992;) meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çünkü toplumsal açıdan sevilen, değer gören ve yüksek düzeyli olarak nitelendirilen mesleklerde iş doyumunu daha yüksektir (Poyrazoğlu, 1992).

Toplum Koşulları: İş doyumunu toplum koşullarından etkilenmektedir. Varsayılan durum ortalama toplum koşullarının iş doyumunu düşüreceği, iyi toplum koşullarının ise iş doyumunu yükselteceği yönündedir. Fakat, süreç her zaman bu şekilde işlememektedir. Zira çalışanlar kendi iş koşullarını çoğu zaman toplum koşulları

ile kıyaslamaktadırlar ve iş koşulları ve toplum koşulları aynı dönemde ortalama değerde ise bu durum çalışanın iş doyumunu arttırmaktadır. Çünkü oransal olarak toplum koşullarının kötü olması iş koşullarında beklentinin azalmasına ve mevcut durumun çalışana iyi gelmesine sebep olmaktadır (Davis, 1977). Bununla birlikte iş ve toplum koşullarının iyi olması halinde ise, iş doyumunun yaşanacağı söylenebilir. Fakat iş koşullarının iyi, toplum koşullarının kötü olması ister istemez bireyi etkileyeceğinden bu durumun çalışanın iş doyumuna olumsuz yönde etki edebileceği söylenebilir.

İş doyumunu etkileyen çevresel faktörler ise ücret, yükselme olasılığı, işin kendisi, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları şeklindedir (Bayrak, 2014; Cesur, 1998; Çakar, 1997; Yılmaz, 2012). Bunlar kısaca şöyle bir etkileşim yaratmaktadır:

Ücret: İş doyumunu etkileyen belki de en önemli çevresel faktördür. Yapılan araştırmalar da bu durumu belirtmektedir (Erdoğan, 2002; Saygılı, 2011; Teltik, 2009). Örneğin, Saygılı (2011) çalışanların ücreti, örgüte katkılarının kendileri açısından nasıl algılandığının göstergesi olarak gördüğünü ve ücretin doyumla ilişkisinde çalışanın kişisel özellikleri, yeterlilikleri, işle ilgili eylemleri ve işin özellikleri ile kazandığı ücret arasında oransal bir ilişkinin bulunduğunu ve bu durumun da çalışanlar tarafından fark edilmesinde büyük bir etken olduğunu söylemektedir.

Yükselme olasılığı: Çalışanlar çalıştıkları yerde yükselme olasılığı varsa, daha verimli ve etkili çalışmaktadırlar. Zira neredeyse bütün insanlar iş yerlerinde yükselme, yönetici olma gibi bir üst makama geçme eğilimine sahiptir. Bu durum çalışanı pekiştirmekte ve işinden olan memnuniyeti arttırmaktadır. Fakat, eğer çalışanın çalıştığı yerde, yükselme olasılığı yoksa bu durum da ister istemez çalışanın verimli, etkili ve yoğun çalışmasına ket vurmaktadır. Çünkü çalışan “ne kadar çalışırsam çalışayım, olduğum yerde sayacağım” düşüncesine sahip olacaktır.

İşin kendisi; çalışanlar yaptığı işten memnun ve işlerini kendisini severek yapıyor, sorumluluk alıyor ve işle başa çıkabiliyorsa işten sağladıkları doyumları artacaktır. Fakat bazen çalışanlara fazladan sorumluluk yükleme, yapamayacağı işleri verme sonucunda çalışan elindeki işi yapamadığından, yaptığı işe karşı bir

doyumsuzluk, memnuniyetsizlik yaşayabilmektedir. Bu gibi durumların olmaması için angarya denilen işlerin çalışanlara verilmemesi, aşırı sorumluluklar yüklememesi oldukça önemlidir.

Çalışma koşulları; bir örgütte çalışma şartları da doyum ya da doyumsuzluk yaratabilmektedir. Çünkü çalışma saatleri, mesai saati dışı yaşamı, sosyal hayatını ve psikolojik durumda etkili olan bir değişkendir. Bunun yanında fazla mesai ve uzun çalışma saatleri, çalışanda stres ve iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır (Küçük, 2014). Bu bağlamda çalışanlarını iş doyumsuzluğu yaşamaması için, çalışma şartlarını iyi bir şekilde düzenlenmesi ve mesai saatlerini tasarlanması oldukça önemlidir.

Çalışma arkadaşları; çalışanlar günün önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu zaman zarfında çalışma arkadaşları ile beraber olacaklarından, onlarla olan ilişkisi iş doyumuna etki edecektir. Zira iş arkadaşları ile iyi ilişkiler geliştiren çalışanların iş doyumunu yaşama olasılığı yüksekken, tam tersi durumda ise iş doyumsuzluğu yaşayabilmektedir.

İş doyumunu etkileyen belirtilen faktörlere bakıldığında ücret konusu, hemen her çalışan için çok önemlidir. Ücret konusunda, emeğinin karşılığını aldığını düşünen çalışan iş doyumunu yaşayabildiği gibi aksi durumda iş doyumsuzluğu yaşayabilmektedir. Çalışan her birey, işinde yükselme beklentisi içindedir. Bu beklentisi karşılandığı takdirde veya bu olasılığın olması halinde iş doyumunu yaşanabilmektedir. İşin kendisi faktörü de iş doyumunda önemlidir. Her insan sevdiği işi yapmak ister, fakat bazen bu durum yaşanmayabilmektedir. Bundan dolayı işin kendisini sevmeyen çalışan, iş doyumsuzluğu yaşayabilmektedir. Ücret, işin kendisi, yükselme olanağı gibi faktörlerde beklentisi karşılanan çalışan, işlerde doyum yaşarken, çalışma koşullarının ağır olması durumunda bu doyumdan bahsetmek mümkün olmayacaktır. Aynı şekilde iş yerinde çalışanlar arasında olumlu iletişim ve arkadaşlık ilişkisi olduğunda iş doyumunu yaşanabilirken, olumsuz iletişim ve kötü arkadaşlık ilişkileri iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır.

2.3.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun sonuçlarının hem çalışan hem de örgütü etkilemesi göz önüne alındığında, önemli bir kavram olduğu görülmektedir. Zira iş doyumu ya da doyumsuzluğu pozitif ya da negatif neticeleri bakımından iş yaşamını, çalışanlarla birlikte pek çok açıdan etkilemektedir (Demir, 2007).

İş doyumunun çalışanın beden ve ruh sağlığını önemli ölçüde etkileyen bir değişken olduğu söylenebilir. Nitekim doyumsuz çalışan işten kaçmakta, sağlığı bozuk olmakta (baş ağrısı, migren, kalp, mide hastalıkları), işten ayrılma, örgüte zarar verici davranışları daha çok göstermektedir. Buna karşın iş doyumu yüksek çalışan, sağlıklı çalışan olup uzun yaşamakta, işe zamanında gelip, işten ayrılmak istememekte ve devamsızlığı az olmaktadır. Bunun yanında doyumu yüksek çalışan mutluluğunu dışına da yansıtan, olumlu ve dinamik çalışandır. Oysa doyumsuz çalışan daha çok doktora giden, sağlık masrafları yüksek olan, iş yerinde ve sosyal yaşamında sorunlu olup bu durumu ailesine yansıtıp, çevresini mutsuz eden çalışandır. Bunu yanında doyuma ulaşmış çalışanlar örgüte olumlu yönde hareketlilik, heyecan, çalışma arzusuyla birlikte sağlıklı bir çalışma ortamı ve huzur getirmektedirler (Kutaniş, 2003).

Örgüt yönetimi açısından ele alındığında çalışanın iş doyumunun yüksek olması; üretimin üst düzeyde olması, işin sonuçlarının istendik yönde olması, işgücü devrinin ve devamsızlığın az olması, huzurlu bir örgüt ikliminin olması, çalışanların işe bağlılığının artması gibi örgüt tarafından istenen sonuçlara ulaşılması demektir (Çetinkanat, 2000). İş doyumu ile ilgili en net yargı, dinamik bir kavram oluşunda yatmaktadır. Bunun için işverenler bir defa yüksek iş doyumu sağladıklarında iş doyumu kavramını gündemlerinden çıkaramazlar. Oysa iş doyumu sağladıktan çok kısa süre sonra doyumsuzluğa da dönüşebileceği, iş doyumsuzluğunun, doyumu sağlamaktan çok daha kolay ve kısa sürede oluştuğu unutulmamalıdır (Tosun, 1977).

Yönetimsel açıdan ele alındığında iş doyumunun sağlayacağı faydalar şu şekilde sıralanabilir:

- İşverenler örgütteki genel iş doyumu hakkında fikir sahibi olurlar,

- Çalışanların işleri hakkında ne hissettiklerini bilerek, sorunlarını tespit etmeleri kolaylaşır,
- Çalışanların örgüte ve yönetime karşı olumlu tutum geliştirmesi sağlanır,
- Çalışanın kendisi ile ilgilendiğini, önemsediyini görür ve işverene olumlu duygular beslemeye başlar,
- Çalışanların hangi konularda eksiği olduğu ve hangi eğitimlere ihtiyacı olduğunu saptamada iş doyumu önemli bir araçtır,
- Mevcut durumun iş doyumu sağladığını tespit eden işveren, koşulların aynı doğrultuda devam ettirilmesi için çalışmalar yapabilir,
- Örgütte doyumsuzluk olduğunu fark eden işveren, mevcut koşulları değiştirmek/iyileştirmek için girişimde bulunabilir.

İncir'e (2000) göre ise davranış bilimlerinde işinde doyumsuz olan kişi üç seçenekten birini seçmektedir. Bu kişi ya örgütün üretim stratejilerine ve kurallarına uymayı tercih etmekte, ya işten ayrılmakta ya da üretime kota koymaktadır. Kişi birinci seçeneği seçip, örgütün üretim normlarına uyma ve üretime katılma kararını alabilir. Sıkı bir denetim de kişiyi buna zorlayabilir. Öte yandan inançları ve çalışma değerleri de kişinin üretime katılmasını sağlayabilir. Aldığı ücret karşılığında işini yapma yükümlülüğünü duyan kişi, iş gereklerini eksiksiz yerine getirir. Bu seçenekte örgüt etkenliğinin azalması söz konusu değildir. İkinci seçenek ise kişinin örgütten ayrılma kararı almasıdır. Ayrılan çalışanın yerine yenisi alınacaktır. Yeni çalışanı işe alma, yerleştirme ve eğitme masrafları, acemilik döneminde yapılan hatalar ve bu dönemdeki düşük üretim hızı, örgüt etkinliğini olumsuz yönde etkileyecektir. Üçüncü seçenek ise kişinin üretimini sınırlandırması söz konusudur. Örgüt için en istenmeyen seçenek budur. Zira üretimi sınırlandırma davranışı, öteki çalışanları da etkileyerek, alt grup normu şekline dönüşebilmekte ve bu durum örgüt etkenliğini ciddi biçimde tehdit etmektedir.

İş doyumsuzluğunu giderebilmek için yöneticiler, çalışanların isteklerini ve çalışma ortamlarını, şartlarını iyice gözlemleyip çözümledikten sonra onlara, doyumlu, rahat ve stressiz bir çalışma ortamı hazırlamalıdır. Örgüt çalışanlarının gelişmesi için onlara gerekli olan tüm eğitim imkânlarını sunarak, çalışanın donanımlı olmasına ve

kendini gerçekleştirmesine katkıda bulunmalıdırlar. Çalışanın refah içinde yaşayabilmesi için iyi bir ücret değerlendirmesi ile adil bir şekilde çalışana ödeme yapılmalıdır. Çalışanların sorunlarını anlaşılabilmesi, örgüt içindeki eksiklerin tespit edilmesi ve çözüm üretilebilmesi için belli aralıklarla anketler uygulanarak objektif değerlendirmeler yapılmalıdır (Aşık, 2010).

2.4. Özel Eğitim

Tüm bireyler, çeşitli özellikleri açısından birbirinden farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar kimi zaman bireyin saç rengi, göz ya da ten rengi, boy, ağırlık gibi çeşitli bedensel özelliklerinde gözlenirken; kimi zaman kişilik özelliklerinde, kimi zaman da öğrenme özelliklerinde olabilmektedir. Ancak bazen öyle farklılıklar vardır ki, bu farklılıklar bireyin yaşam işlevlerini etkilemektedir. Örneğin kolları, bacakları olmayan biri, gözünü, kulağını, zihinsel işlevlerini kullanamayan biri yukarıda belirtilen bedensel farklılıkları sayılan bireyler kadar şanslı değildirler. Çünkü bu bireyler diğerlerinden farklı olarak özel eğitim gerektiren bireyler grubunu oluşturmaktadır (Cavkaytar & Diken, 2006) ve ne yazık ki bu bireyler diğer bireylerin yararlandığı çoğu koşullardan eşit şartlar ve imkânlar doğrultusunda yararlanamamaktadır.

Tarih boyunca kurallar, kurumlar ve düzenlemeler ilk olarak toplumda çoğunluk/baskın olan bireyler düşünülerek planlanmış ve uygulanmıştır. Zamanla baskın grubun dışında kalan ve bu düzenlemelerden faydalanamayan insanların da olduğu fark edilmesi, onların da diğer kişilerin yararlandığı imkânlardan faydalanmaları ve toplumsal yaşama katkı sağlamaları için kurallar, toplumsal kurumlar, mekanlar, yaşam alanları, sosyal çevrelerde değişiklikler ve destek amaçlı düzenlemeler yapılmasını gerektirmiştir. Özel eğitim de bu süreçte ortaya çıkmıştır.

Özel gereksinimi olan bireylere uygun düzenleme ve hizmetlerin sağlanmasını benimseyen dünya görüşleri, hizmet yaklaşımları, yasa ve yönetmelikler kadar sivil toplum kurumlarının çabaları doğrultusunda oluşmuştur (Özyürek, 2004). Yetersizliği

olan bu bireylerin gereksinimleri olan düzenlemeler ve özel eğitim hizmetlerine biçim veren temel görüşleri İftar (1998) şu şekilde belirtmiştir:

- Fırsat eşitliğini en yüksek düzeyde sağlama dünya görüşünün, kamu yönetiminde benimsenip uygulamaya geçirilmesi,
- Farklı bireylere yönelik akranları gibi fırsatlardan yararlanma yolunu açan insan hakları gibi evrensel hukuk normlarının benimsenmesi,
- Farklılığı olanların akranlarının sahip olduğu hizmetlere sahip olmasını vurgulayan normalleştirme ideolojisinin benimsenmesi,
- Yetersizliği olan bireyleri hasta olarak görmekten çok, önce insan olarak gören ve farklılıkları üzerinde odaklaşma yerine benzerlikleri ve yaptıkları üzerinde odaklaşan özel eğitim yaklaşımının benimsenmesi,
- Yetersizliği olan bireyleri uygun ve en az sınırlayıcı ortamlarda eğitme çabaları ve yaklaşımı,
- Farklı davranışları, yetersizliği olan bireylerin farklılıklarına yorma yerine, çevresel düzenlemelere yoran yaklaşımları benimseme, şeklindedir.

Görüldüğü gibi bir takım fiziksel, zihinsel, sosyal sebeplerle normal eğitim hizmetlerinden faydalanamayan ve yaşatlarından anlamlı derecede farklılık gösteren kişiler için özel düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Standart öğrencinin bilişsel ve fiziksel özelliklerinden önemli ölçüde farklılık gösteren bu öğrencilere sağlanan, kişiye özgü planlanmış ve öğrencinin bağımsız yaşama ihtimalini en yüksek seviyeye çıkarmayı amaçlayan destek eğitim hizmetlerinin tümü özel eğitim hizmetlerinin içinde yer almaktadır. Bu sürecin başlayabilmesi için ilk şart tanılamadır. Tıbbi ve eğitsel tanılamalar sonucunda özel eğitime gereksinimi olduğu belirlenen bireyler eğitsel özelliklerine uygun hazırlanmış eğitim ortamlarında bireysel ya da grup eğitimi almaktadırlar. Bunun için sosyal ve akademik becerin tamamını kapsayan bu hizmete özel eğitim denilmektedir (Greenspan, Simons, & Wieder, 1998). Aynı zamanda özel eğitim, zihinsel veya bedensel fonksiyonlardaki kayıplar sonucu ortaya çıkan sınırlılıkları/yetersizlikleri en aza indirmek için verilen eğitim hizmetlerinden oluşmaktadır (Burcu, 2007). Herhangi bir gelişim alanında yetersizliği olan her birey, tanılandıktan sonra özel eğitim hizmetlerinden yararlanabilmektedir.

Özel eğitim, ayrıcalıklı olarak engelli öğrencilere yönelik, onların bireysel eğitim ihtiyaçları göz önüne alınarak, bu öğrencilerin yeteneklerinin tam olarak gelişmesini, bağımsızlıklarını kazanmalarını ve sosyal katılımlarını sağlamayı amaçlamaktadır ve bireyin yetersizliği bulunması, gecikmiş iletişim sorunu olması, engelli olması, ruhsal bozukluklarının bulunması gibi çeşitli sebeplerden dolayı normal öğrenciler için hazırlanmış ortamda öğrenme gerçekleşmediğinde ayrı bir eğitimin hazırlanmasıdır ve özel eğitim öğretmeni tarafından verilmektedir (Bakioğlu, 2013). Yani özel gereksinimli bireylerin eğitiminde, genel eğitime ilave olarak veya genel eğitimden farklı ortam düzenlemeleri yapılması gerekmektedir. Özel eğitim hizmetlerinin genel eğitim hizmetlerinden farklı olan en belirgin durumu eğitim-öğretimin bireyselleştirilmiş olarak planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesidir. Çünkü bu süreçte planlama ve değerlendirme sadece bireysel olarak yapılmakta, engelli bireyin özellikleri performansı göz önünde bulundurularak ölçülmektedir (Eripek, 2013).

Özel eğitim normal gelişimden anlamlı farklılıklar gösteren bilişsel, devinışsel, sosyal-duygusal ve iletişimsel gelişim alanlarında bulunan; normal gelişim gösteren akranları için yapılan eğitim-öğretim faaliyetlerinden yararlanamayan, yararlı olsa dahi bahsedilen gelişim alanlarında destek eğitim ihtiyacı olan kişiler için hazırlanmış eğitimidir. Bu alanda özel olarak eğitim almış personel tarafından uygulanan ve ekip anlayışıyla farklı metot ve tekniklerle özel araç gereç, materyal kullanılarak gerektiğinde özel mekanlarda yapılan özel gereksinimli her birey için bireysel olarak hazırlanan programlarla sunulan eğitimidir (Baykoç, 2012). Bu bakımdan gelişim özelliklerinden kaynaklı normal gelişim gösteren çocuklardan ayrılan çocukların öğrenme ihtiyaçlarına cevap vermek için yürütülen tüm çalışmaları kapsamaktadır (Özsoy, 1971).

Engel ya da yetersizlik durumu doğuştan olabildiği gibi sonradan da olabilmektedir. Özel eğitimin temel hedefi herhangi bir sebeple meydana gelen engelliliğin kısıtlayıcı etkilerini ortadan kaldırmak ya da en az seviyeye indirmektir. Verilen eğitim ile engelli bireye tekrar fiziksel, zihinsel, psikolojik, iletişimsel, ruhsal, sosyal, kültürel, mesleki ve ekonomik yararlılık anlamında ulaşabileceği en üst seviyede

beceriler kazandırmak, ev, iş ve sosyal hayatta kendine ve yaşadığı topluma yeterli olabilmesini ve toplumdan soyutlanmaması, dışlanmaması, ayrımcılığa karşı tüm önlemlerin alınması sağlanmaya çalışılmaktadır (Yerebakan, 2009).

Özel eğitime muhtaç çocukların eğitimi için özel olarak yetiştirilmiş personel oldukça önemlidir. Çünkü bu personelin hazırlanan ya da hazırladıkları eğitim programları ve bu çocukların özür ve özelliklerine uygun eğitim ortamında sürdürmeleri gerekmektedir (Eripek, Özsoy, & Özyürek, 2002). Bu kişiler çoğunluktan farklı ve özel özel gereksinimli çocuklarla çalışıp, onların kapasitelerini en üst düzeye çıkarmayı sağlayıp, yetersizliği engele dönüştürmeyi önlemeye, engelli bireyi kendine yeterli hale getirmeye, topluma kaynaşmasını sağlamaya ve bağımsız üretici bireyler olmasını desteklemeye çalışırlar ki (Ataman, 2011), bu durum eğitici olarak görev alacak personelin işinin ne kadar zor olduğunu göstermektedir.

2.4.1. Özel eğitimin ilkeleri

Özel eğitim uygulamaları, özel eğitim gerektirenleri önce birey olarak ele almalı, daha sonra bu bireyin bireysel destek gereksinimleri bağlamında hizmetleri planlamalıdır. Özel gereksinimi olan bireylerin eğitimi ile ilgili yasal düzenlemeler, uluslararası sözleşmeler, insan hakları evrensel bildirgesi, çocuk hakları bildirgesi, özürlü hakları özel eğitimin ilkelerinin uygulamaya dönüştürülmesinde önemli dayanakları oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı 6.6.1997 tarihinde yayımlanan 573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’de özel eğitimde dokuz ilkeye yer verilmektedir:

1. Özel eğitim gerektiren tüm bireyler; ilgi, istek, yeterlilik ve yetenekleri doğrultusunda ve ölçüsünde özel eğitim hizmetlerinden yararlandırılır.
2. Özel eğitim gerektiren bireylerin eğitimine erken yaşta başlanır.
3. Özel eğitim hizmetler, özel eğitim gerektiren bireyleri sosyal ve fiziksel çevrelerinden mümkün olduğu kadar ayırmadan planlanır ve yürütülür.

4. Özel eğitim gerektiren bireylerin, eğitsel performansları dikkate alınarak, amaç, içerik ve öğretim süreçlerinde uyarlamalar yapılarak yetersizliği olmayan akranlarıyla eğitimlerine öncelik verilir.
5. Özel eğitim gerektiren bireylerin her tür ve kademedeki eğitimlerinin kesintisiz sürdürülebilmesi için her türlü rehabilitasyonlarının sağlayacak kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılır.
6. Özel eğitim gerektiren bireyler için bireyselleştirilmiş eğitim planı geliştirilir ve eğitim programları bireyselleştirilerek uygulanır.
7. Ailelerin özel eğitim sürecini her boyutuna aktif katılmalarının sağlanması esastır.
8. Özel eğitim politikalarının geliştirilmesinde özel eğitim gerektiren bireylere yönelik etkinlik gösteren sivil toplum örgütleri ile işbirliği içinde çalışılır.
9. Özel eğitim hizmetleri, özel eğitim gerektiren bireylerin toplumla etkileşim ve karşılıklı uyum sağlama sürecini kapsayacak şekilde planlanır.

MEB'nın belirlediği bu temel ilkeler doğrultusunda özel eğitimin, normal çocuklardan farklı olarak, özel gereksinimli bireyler için eğitim ve öğretim hizmeti vermek için uygulanan bir eğitim politikası olduğunu söylenebilir. Özel eğitime gereksinimi olan çocukları farklı engel türlerine, farklı özelliklere sahip olmalarından dolayı kendi içlerinde birbirinden bağımsız ya da birbiri ile ilişkisi bulunan gruplara ayırmakta ve sınıflandırılmaktadır. Bireyler arasındaki farklılıklar, özel gereksinimli çocuklarda ortak noktayı, benzer özellikleri yakalamayı zorlaştırmaktadır. Ortak özellikleri bulmak zor olsa da engel durumu ne olursa olsun tüm engelli çocuklar için özel eğitimindeki ortak amaç; bireyin bağımsız yaşama olanaklarını arttırmaktır (Cavkaytar & Diken, 2006).

2.4.2. Özel eğitim ve rehabilitasyon kurumları

Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği'ne (2012) göre; özel eğitim değerlendirme kurulu tarafından yapılan eğitsel değerlendirme ve tanılama sonucunda alınan raporla özel eğitimine ihtiyacı

olduğu belirlenen bireylere bireysel ve grup olarak destek eğitim hizmeti veren kurumlardır. Bu kurumlarda eğitim alan bireylerin eğitim giderleri Maliye Bakanlığı tarafından aylık ödenekler şeklinde karşılanmaktadır.

Bu kurumların açılabilmesi ve işleyebilmesi için bazı koşullar bulunmaktadır: Binanın ve eğitim ortamlarının belli standartlara uygun fiziki koşullara sahip olması, zorunlu personellerin görevlendirilmesi, engelli bireylerin kayıtlarının yapılması için gerekli evrakların eksiksiz bulundurulması, eğitim alacak bireyin tanısına uygun destek eğitim modülünün kurumda bulunması, yıllık olarak belirtilen modül sürelerinin aşılmamasıdır.

Kurum müdürü başkanlığında, eğitim personelinin katılımıyla bu kurumlarda yılda en az iki defa eğitim toplantıları yapılmaktadır. Resmi tatillerde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde eğitim öğretime ara verilmektedir. Bununla birlikte kurum müdürlerinin personel için belirlediği yıllık izin en az 15 gündür.

Bu kurumlarda bakanlık tarafından belirlenen personel çalışmaktadır. Bu personeller; özel eğitim öğretmeni, zihinsel engelliler sınıf öğretmeni, okul öncesi öğretmeni, dil ve konuşma terapisti, odyolog, fizyoterapist, psikolog, çocuk gelişimi uzmanı, beden eğitimi öğretmeni, sosyal hizmet uzmanı ve özel eğitim alanında çalışan diğer personellerden oluşmaktadır.

2.4.3. Özel eğitim personeli

Özel eğitim personelleri, özel gereksinimli bireylerin bağımsız yaşama olanaklarını en üst düzeye çıkarmak suretiyle, istenen davranış ve becerileri bireyselleştirilmiş eğitim planları doğrultusunda öğretmeyi hedefleyen kişilerdir. Bahsedilen çalışanların birden çok alanda çalıştıkları belirtilmiştir. Bu alanlar; zihinsel engel (hafif derece, orta derece, ağır derece), bedensel engel, otizm, down sendromu, özel öğrenme güçlüğü, görme engeli ve işitme engeli olarak tanımlanabilir (Cavkaytar ve Diken 2012). Türkiye’de özel eğitim öğretmenlerinin yetiştirilmesine Anadolu

Üniversitesi'nde 1983 yılında açılan özel eğitim bölümüyle başlanmıştır. O yıllarda sadece zihinsel engelli ve işitme engelli bireylerle çalışabilecek öğretmenler yetiştirilmiştir. Daha sonraki yıllarda artan ihtiyaçlar ve farkındalığın artmasıyla birlikte üstün zekalı bireyler ve görme engeli olan bireylerle çalışabilecek öğretmenlerin yetiştirildiği bölümler de açılmıştır. 2000li yıllarda özel eğitim hizmeti alan ailelerin ve çocukların sayısının artması bu alanda görev yapacak olan öğretmen ihtiyacını da arttırmıştır. Böylelikle üniversitelerin özel eğitim öğretmeni yetiştiren bölümlerinde de artış olmuştur.

Özel eğitim alanında çalışan öğretnelerin alan bilgisine sahip olması için gerekli bir takım eğitimler vardır. Bunların başında o alanın lisans eğitimi gelmektedir. Bununla birlikte hizmet içi eğitimler de gerekli donanıma sahip olmada önem kazanmaktadır. Türkiye'de üniversitelerin özel eğitim öğretmenliği bölümünden mezun olan öğretmenlerle birlikte üniversitelerin sınıf öğretmenliği ya da okul öncesi öğretmenliği bölümlerinden mezun olan öğretmenler de bu alanda çalışabilmektedir. Okul öncesi branşındaki öğretmenler doğrudan işe başlayabilirken, sınıf öğretmenlerinin 160 saatlik hizmet içi eğitim kurslarını başarıyla tamamladıktan sonra aldıkları sertifika ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışabilmektedirler. Görüldüğü gibi özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde özel eğitim alanı mezunu öğretmenler gibi özel eğitim alanı dışındaki bölümlerden mezun olan öğretmenler de çalışabilmektedir. Okul öncesi ve sertifikalı sınıf öğretmenleri özel gereksinimli bireylerle çalışırken bir çok zorlukla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar gerekli ve yeterli eğitimin alınmamış olmasından kaynaklanmaktadır. Bu öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının düşük olmasından kaynaklı verimlilikleri de düşük olabilmektedir.

Dil ve konuşma terapistleri, odyologlar, fizyoterapistler, psikologlar, çocuk gelişimi uzmanları, beden eğitimi öğretmenleri, sosyal hizmet uzmanları da özel eğitim alanında çalışan diğer personellerdir. Bahsedilen personellerin sayıca özel eğitim öğretmenlerinden daha az olduğunu söylemek mümkündür. Bu durumun özel eğitim alanında çalışılan grubun ihtiyaçlarından kaynaklandığı söylenebilir.

2.5. Özel Eğitim Personelinin Örgütsel Sinizmi ve İş Doyumu

Özel eğitim personellerinin örgütsel sinizm yaşamasının nedenlerinin başında kurum içinde yaşadığı sorunlar gelmektedir. Bu sorunlar velilerden, okul yönetiminden, öğretim programlarından veya denetimden kaynaklı olabilmektedir. Velilerin öğretmenleri çocukların birincil bakıcısı gibi görerek tüm sorumluluğu öğretmene verip, öğretmenlerin bir kurtarıcı olduğu düşünceleri öğretmenin iş yükünü arttırmaktadır. Çünkü bu durumlarda öğretmenin verdiği ödevler ve görevlendirmeler evde veli tarafından çocuklara çoğu zaman yaptırılmamaktadır. Zaman zaman da aile çocuğa verilen ödevleri kendi yapmaktadır. Bu durum aile ile öğretmen arasında iş birliğinin yapılamamasına, eğitim kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Eğitimde istenen başarıyı yakalayamayan çalışanlarda ise mesleki yıpranma ve yetersizlik duygusu fazlaca yaşanmaktadır.

Eksik materyaller ve okulun yetersiz fiziki koşulları nedeniyle çalışanların eğitim programlarını istedikleri seviyede uygulayamaması, yöneticilerin çalışanlarla aksaklıklar konusunda iş birliği içinde olmaması, yaşanan sorunlara yöneticiler tarafından kalıcı çözümlerin üretilmemesi durumlarında da çalışanlar yaptığı işten soğuyabilip, uzaklaşabilmektedir. Bahsedilen bu durum ise özel eğitim çalışanlarını oldukça etkilemektedir. Bunların yanında yöneticilerin hata odaklı denetim yapması, öğretmenin başarısını görmezden gelip yüreklendirmemesi, eğitimi denetleyen kişilerin olumsuz iletişim becerilerine sahip olması, yöneticilerin çalışanlarla empati kuramaması gibi durumlarda çalışanlar örgüte karşı güvensizlik hissi duyarlar (Işık, 2014).

Yukarıda belirtilen sorunlarla sıklıkla karşılaşan çalışanlar örgüte karşı zaman zaman öfke ve kırgınlık duymakta, zaman zaman da işten uzaklaşma, işe yabancılaşma ve tükenmişlik yaşamakta; belirtilen durumla ise bu örgütlerde sinizme yatkın tutumlar gelişmesine neden olabilmektedir.

Öğretmenler için iş doyumu “öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu” ya da “öğretmenlerin işlerinden memnun olması ya da olmaması” olarak tanımlanabilir (Vural, 2004). Eğitimin kilit noktasında olan öğretmenlerin, iş doyumu yaşaması kaliteli

ve verimli bir eğitim için şarttır. Öğretmenlerin görev yükümlülüklerini yerine getirmesi ve başarılı olması için yaptığı işten doyum alması gerekir. Yapılan bazı araştırmalarda (Taşdan & Tiryaki, 2008; Avşaroğlu, Deniz & Kahraman, 2005) iş doyumunun yüksek olduğu kişilerin psikolojik durumlarının iyi oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik durumu iyi olan birey daha verimli ve etkili çalışarak işin kalitesini yükseltirken aksi durumda ise işlem sonucunda çıkan ürünler işlevsellikten uzak olmaktadır. Bu bağlamda psikolojik durumu iyi olan öğretmenlerin daha etkili ve verimli çalışacağı söylenebilir (Bektaş, 2003). Bunun aksine, öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olması yaşam doyumlarını da düşürmektedir (Vural, 2004).

İş doyum düzeyi düşük olan bir özel eğitim personeli işe karşı isteksizlik duyarak zamanla kurumu eleştirmeye başlayacaktır. Kurumda yapılan işlerden memnun olmamak, memnuniyetsizliği dile getirmek diğer çalışanları da etkileyebilmekte ve bu olumsuz tutumların diğer çalışanlara da geçmesine neden olabilmektedir. İş doyumunun örgütsel sinizmle ilişkisi beklentiler noktasında ortaya çıkmaktadır. Çalışanın beklentileri ile işin sağladıkları örtüşmediğinde çalışanda oluşan hoşnutsuzluk, gerginlik, hayal kırıklığı ile iş doyumsuzluğu yaşamaktadır.

Özel eğitim ve rehabilitasyon çalışanlarının psikolojik ve fizyolojik olarak iş yükünün fazla olması onların daha kısa sürede yıpranmalarına neden olabilmektedir. Bu yıpranmanın olmaması için çalışanların bir takım beklentileri vardır. Bu beklentilerden işveren tarafından sağlanan; maaş, mesai saatlerini kapsayan hizmetiçi eğitimler için verilmesi gereken izinler, eğitim ortamlarının fiziki koşullarını iyileştirme, öğretmen tarafından sağlanan başarıda eş zamanlı geri bildirim verme vb. çalışan tarafından ertelenmemesi istenen durumlardır. Bahsedilen bu beklentiler ertelendiğinde çalışan huzursuzluk yaşayabilmekte, bu durum da işten aldığı doyumunu azaltabilmektedir.

2.6. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde iş doyumunu ve örgütsel sinizm konularına yönelik yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.6.1. İş doyumu ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmalarında Konya merkezinde görev yapan toplam 173 öğretmen ile görüşmüşlerdir. Elde edilen bulgularda iş doyumu ile cinsiyet, hizmet süresi ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Emeksiz (2005) tarafından yapılan “İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme: İşle Bütünleşmenin Aracılık Rolü” adlı yüksek lisans tezinde, İstanbul ilindeki 34 vakıf ve 9 devlet üniversitelerinin hazırlık biriminde çalışan İngilizce öğretmenleri ile görüşülmüştür. Araştırma sonucunda, bu öğretmenlerin bir yükseköğrenim kurumunda çalışıyor olmalarının içsel iş doyumu boyutlarından olan sosyal statülerini yükselttiği ve bu duygunun da onların ortalamanın üzerinde bir iş doyumuna sahip olmalarına neden olduğu tespit edilmiştir.

Sarıcı (2015) tarafından yapılan “Öğretmenlerin İş Doyumu ile Pozitif Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri (İzmir-Foça İlçesi Örneği)” adlı yüksek lisans tezinde 167 öğretmen üzerinde çalışılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu ve branş değişkenleri ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik toplam görüşleri “kısmen katılıyorum” düzeyindedir. İş doyumunun alt boyutlarına ilişkin puanlara bakıldığında en yüksek ortalama “ödüllendirme” boyutundayken, en düşük ortalama “terfi” boyutundadır.

Ünverdi (2016) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlişkisi” adlı yüksek lisans tezinde, Antep ilinde bulunan 404 öğretmene ulaşılmış, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle yöneticiler tarafından karar vermede, etiğin öğretmenlerin iş doyumunu en yüksek seviyede etkilediği ortaya konulmuştur.

Özalp (2016) tarafından yapılan “Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonlarının Okul Müdür Yardımcılarının İş Doyumuna Etkisi” adlı yüksek lisans tezinde, İstanbul ilinde 402 müdür ve müdür yardımcısına ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre müdür yardımcılarının iş doyum düzeyi, okul müdürlerinin sergiledikleri mentorluk ile doğru orantılı olup mentorluğun iş doyumunun yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Kalebaşı (2014) tarafından yapılan “Anaokulu Öğretmenlerinde Örgütsel Çatışma ve İş Doyumu İlişkisi” adlı yüksek lisans tezinde; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve medeni durum değişkenleri ile iş doyumuna arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş doyumunun düşük olduğu, bunun nedenlerinin de yöneticiler ile yaşanan sorunlar, maaş, öğrenciler ve veliler ile ilgili problemler olabileceği belirtilmiştir.

Akbulut (2015) tarafından yapılan “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı doktora tezinde, Ankara ilinin Altındağ ve Çankaya ilçelerinde bulunan 382 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumuna düzeyinin genel olarak yüksek olduğu, örgütsel imaj algıları ile iş doyumuna arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, araştırmada cinsiyet değişkeni ile iş doyumuna arasında anlamlı bir fark olduğu, bu farkın erkek öğretmenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bunun yanında kıdem değişkeni ile iş doyumuna arasında da anlamlı bir fark olduğu, meslekte yeni olan öğretmenlerin çalıştıkları okulların iklimi, çalışma koşulları ve okul içindeki sosyal ilişkiler ile ilintili olarak iş doyumuna düzeylerinin, kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Altan (2015) tarafından yapılan “Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitim Personelinde İş Doyumunun Genel Ruh Sağlığı Düzeyine Etkisinin Branş Çerçevesinde Karşılaştırılması” adlı yüksek lisans tezi, İstanbul ilinde görev yapan 554 özel eğitim personeli üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet değişkeni ile iş doyumuna arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark erkek personelden kaynaklanmaktadır.

2.6.2. İş doyumu ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar

Hoppock (1935) tarafından yapılan “İş Doyumu” adlı araştırmada 500 öğretmene ulaşılmış, araştırma sonucunda öğretmenlerin işlerinden memnun olduğu, doyum yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ma ve MacMillian (1999) tarafından yapılan “İş Koşullarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi” adlı araştırmada, iş şartları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda cinsiyet ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunmuş, bu farkın kadınlardan kaynaklandığı ve lehine olduğu belirtilmiştir. Ayrıca kıdem ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşe yeni başlayan öğretmenlerin iş doyumunun daha kıdemli olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Lee, Dedrick ve Smith (1991) “Öğretmen Yeterlilik ve İş Doyumuna Okul Sosyal Yapısına Etkisi” isimli araştırmasında öğretmenlerin öz yeterlilik, iş doyumu ve okulun sosyal yapısı arasında ilişkiyi inceleyip bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada çalışılan grubun küçük olması, çalışanlar arası iletişimin iyi olması ve iyi bir maaşın öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bogler (2001) tarafından yapılan “ Liderlik Stilinin Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi” adlı araştırma 745 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada müdürlerin liderlik tarzı karar verme stratejilerinin, öğretmenlerin iş doyumuna etkisi incelenmiştir. En belirgin sonuç, öğretmenlerin kararlara katılımının olmaması iş doyumunu olumsuz etkilerken, müdürlerin dönüşümcü liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Chiu ve Klassen (2010) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Öz-Yeterlilik ve İş Doyumu Üzerine Etkileri: Cinsiyet, Kıdem ve İş Stresi” adlı çalışmada 1430 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Kadın öğretmenlerin fazla iş yüküne sahip olmalarından iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte mevcudu fazla

olan sınıflarda görev yapan öğretmenlerin daha fazla iş stresi yaşamalarından kaynaklı iş doyumlarının düşük olduğu belirtilmiştir.

2.6.3. Örgütsel sinizm ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar

Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin branşlarının fen ya da sosyal bilimleri olması örgütsel sinizm düzeyini değiştirmektedir. Branşı fen bilimleri olan, mesleki kıdemleri az olan öğretmenlerin örgütsel sinik bakış açılarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin eğitim durumları yükseldikçe sinizm düzeylerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Şirin (2011) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi Örneği)” adlı yüksek lisans tezinde, 222 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet, medeni durum, branş ve yaş değişkenleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen diğer sonuçlara göre ilköğretim okulundaki öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel sinizmi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okul kültürü güçlü olan okullarda çalışan öğretmenlerin okullarına karşı sinizm düzeylerinin azaldığı belirtilmektedir. Okul kültürünün güçlü olması sinizmi azaltan bir faktör olduğu belirtilmiştir.

Polatcan (2012) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Karabük ili Örneği)” adlı yüksek lisans tezinde, 500 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile liderlik davranışı arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlere göre okul yöneticilerinin liderlik davranışları yüksek sinizm düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte

cinsiyet, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi değişkenleri ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark bulunmadığı belirtilmiştir.

Akpolat (2014) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumunun İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi (Samsun ili örneği)” adlı yüksek lisans tezinde, 407 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Özcan (2014) “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde, Sakarya ilinin Pamukova ilçesinde görev yapan 195 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu, örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılmamıştır.

Ergen (2015) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde, Ankara ili Yenimahalle ilçesinde 406 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizmi en fazla bilişsel boyutta, en az duyuşsal boyutta yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Sinizm arttıkça bağlılık düşmektedir.

Yüksel (2015) tarafından yapılan “Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinde, Manisa ilinin Akhisar ilçesinde 316 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ölçek genelinde bilişsel ve davranışsal boyutta orta düzeyde iken duyuşsal boyutta düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm ile cinsiyet, yaş, hizmet süreleri, öğrenim düzeyleri, sendikaya üyelik durumu ve okulların büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır.

Yıldırım (2015) tarafından yapılan “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde, Ankara ilinin merkez ilçelerindeki 360 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları eğilimleri yüksek seviyedeyken, örgütsel sinizm tutumları orta seviyede bulunmuştur. Örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum ve okul türü) bakımından öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları anlamlı farklılık göstermemektedir.

2.6.4. Örgütsel sinizm ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar

Austin, Richers ve Wanous (1994) tarafından yapılan “Örgütsel Sinizm: Başlangıç Çalışması” adlı araştırmada, örgütsel sinizmin yanlış yönetim tarzından ortaya çıktığı, bu nedenle de çalışanların iş doyumuna ve örgütsel bağlılığına olumsuz yönde etki ettiği belirtilmiştir.

Johnson ve Kelly (2003) “Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Örgütsel Sinizme Etkileri” çalışmasında psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm algısına neden olan faktörler araştırılmıştır. Araştırmada kişilik özellikleri (yaş, cinsiyet) ile psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir. Ayrıca örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile psikolojik sözleşme ihlali arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm tutumlarının, tutum sahibi kişi için olumsuz sonuçlar doğurduğu belirtilmiştir.

Neves (2012) tarafından yazılan “Örgütsel Sinizm: Denetici İlişkileri ve Performans Üzerindeki Etkileri” adlı araştırmada, 45 kuruluştaki 274 çalışan ve yöneticiye ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda deneticilerin çalışanlarla kurduğu olumsuz iletişim, çalışanların performansına etki ettiği ve çalışanların örgütsel sinizme yatkın davranışlarının artmasına neden olduğu belirtilmiştir.

Bommer, Rich ve Rubin (2005) tarafından yapılan “Değişime İlişkin Tutum Değiştirme: Örgütsel Değişimin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Sinizme Etkileri” adlı araştırmada, 372 çalışan ile dokuz ay arayla toplanan veriler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderlik davranışı gösteren örgütlerde örgütsel sinizm düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel değişim ile örgütsel sinizm arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişkiye varılmıştır.



III. BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde, araştırma modeli, çalışma evreni, verilerin toplanması, verilerin çözümü ve yorumlanması başlıkları yer almaktadır.

3.1. Araştırma modeli

Özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında görev yapan çalışanların iş doyumu ve örgütsel sinizme yönelik görüşlerini inceleyen bu araştırmada tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarından biri olup bu yaklaşım içindeki modellerden olan ilişkisel tarama modelinde, iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlanmaktadır (Karasar, 2014).

3.2. Evren

Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul ili Ümraniye ilçesinde yer alan 12 özel eğitim ve rehabilitasyon kurumunda çalışan 184 personel oluşturmaktadır.

Ümraniye İlçesinde yer alan özel eğitim ve rehabilitasyon kurumları ve çalışan sayıları Tablo 3.1’de belirtilmiştir.

Tablo 3.1. Ümraniye İlçesi Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurumları ve Çalışan Sayıları

Kurum Adı	Dağıtılan Ölçek Sayısı	Geri Dönen Ölçek Sayısı
Özel Gülen Çocuklar Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi Ümraniye Şubesi	13	10
Özel Işıklar Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	12	12
Özel Deniz Yıldızı Özel Eğitim Kursu	15	10
Özel Kar tanesi Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	17	15
Özel Binsu Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkez	16	5
Özel Mavi Karınca Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	16	9
Özel Yeditepe Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi (Şube)	18	15
Özel Narağacı Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	15	10
Özel Ümraniye Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	13	10
Özel Dr. Senai Demirci Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	13	11
Özel Mavi Anka Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	14	8
Özel Yaren Gülen Gözler Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	24	20
Toplam	184	135

Katılımcılara ait demografik bilgiler aşağıdaki gibidir.

Cinsiyet Değişkeni

Katılımcıların cinsiyet değişkenine ait dağılımları Tablo 3.2’ de verilmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcılara Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	F	%
Kadın	96	71,1
Erkek	39	28,9
Toplam	135	100

Tablo 3.2’ye göre katılımcıların 96’sı kadın, 39’u erkektir.

Yaş Değişkeni

Tablo 3.3. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımları

Yaş	f	%
21-30	78	57,8
31-40	31	23,0
41 ve Üzeri	26	19,3
Toplam	135	100

Tablo 3.3'e göre katılımcıların 78'i 21-30 yaş, 31'i 31-40 yaş aralığında olup, 26'sı ise 41 yaş ve üzeri yaştadır.

Eğitim Düzeyi Değişkeni

Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımları

Eğitim Düzeyi	f	%
Önlisans veya Lisans	83	61,5
Lisansüstü	52	38,5
Toplam	135	100

Tablo 3.4'e göre katılımcıların 83'ü önlisans veya lisans mezunuyken, 52'si lisansüstü mezunudur.

Branş Değişkeni

Tablo 3.5. Katılımcıların Branşa Göre Dağılımları

Branş	f	%
Özel Eğitim Öğretmeni	25	18,5
Zihin Eng. Snf. Öğrt.	38	28,1
Uzman Öğretici	20	14,8
Psikolog	19	14,1
Okul Öncesi Öğretmeni	33	24,4
Toplam	135	100

Tablo 3.5'e göre katılımcıların 25'i özel eğitim öğretmeni, 38'i zihinsel engelliler sınıf öğretmeni, 20'si uzman öğretici, 19'u psikolog, 33'ü ise okul öncesi öğretmenidir.

3.3. Veriler ve Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu öğretmenlerin, cinsiyet, yaş, eğitim durumları ve branş değişkenlerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmada Minnesota İş Doyum Ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire -MSQ)'nin kısa formu kullanılmıştır. Ölçek biri 100 soruluk uzun ve 20 soruluk kısa olmak üzere 2 ayrı form halinde Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967:1-2) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması (Baycan, 1985) tarafından yapılmıştır. 20 maddelik Minnesota İş Doyum Ölçeği Cronbach Alpha katsayısını 0,943 ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ise 0,931 olarak belirtilmiştir. Ölçek “İçsel Etken” ve “Dışsal Etken” olmak üzere iki boyutludur (Türkoğlu, 2008). Bu araştırmada Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısı toplamda .95, içsel etken alt boyutunda .93, dışsal etken alt boyutunda .91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin derecelendirilmesi “işimden hoşnut değilim” den “işimden hoşnutum” arasında 5’li derecelendirilme şeklindedir.

Tablo 3.6.İş Doyumu Ölçeğinin Puanlanmasında Kullanılan Aralıklar

Verilen Puan	Seçenekler	Puan Aralığı
1	İşimden Hiç Hoşnut Değilim	1.00-1.80
2	İşimden Hoşnut Değilim	1.81-2.60
3	İşimle İlgili Kararsızım	2.61-3.40
4	İşimden Hoşnudum	3.41-4.20
5	İşimden Çok Hoşnudum	4.21-5.00

Araştırmada kullanılan diğer ölçek olan Örgütsel Sinizm Ölçeği, Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, kuruma karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamaya katılımı olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik, güvenirlik çalışmaları araştırmacılar tarafından yapılmış bir iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha katsayısı .93 olarak belirtilmiştir. Bu araştırmada Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı .89'dur. Alt boyutlarda hesaplanan Cronbach Alpha değerleri ise çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma için 0.91, performansı düşüren etkenler için 0.91, okula karşı olumsuz tutum için 0.87, çalışanların kararları uygulamaya katılım için 0.82 hesaplanmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeği “çok yanlış” dan “çok doğru”ya doğru 5’li derecelendirilmektedir. Ölçekler için e-mail yolu ile izin alınmıştır. Bu izinler EK 3’te verilmiştir.

Tablo 3.7. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin Puanlanmasında Kullanılan Aralıklar

Verilen Puan	Seçenekler	Puan Aralığı
1	Hiç Katılmıyorum	1.00-1.80
2	Katılmıyorum	1.81-2.60
3	Kararsızım	2.61-3.40
4	Katılıyorum	3.41-4.20
5	ok Katılıyorum	4.21-5.00

Ölçekler, araştırmacı ve kurduğu ekip aracılığı ile kaynak kişilere ulaşılarak dağıtılıp toplanmıştır. Kullanılan ölçekler için gerekli izinler resmi yazışma yoluyla alınmıştır. Ölçekler 2016-2017 eğitim öğretim yılı içinde toplanmıştır. Ölçek formları, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine bizzat gidilerek öğretmenlere araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Çalışanlara yanıtlanmak üzere sunulan ölçekler, yanıtlandıktan sonra uygulamacı tarafından tek tek kurumlar gezilerek toplanmıştır. Ölçeklerin cevaplandırılması için araştırmacı, gerekli tüm çabayı gösterip ve geri dönüşün %70'in altına düşmemesine dikkat edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırmada toplanan veriler SPSS 20.00 paket programında çözümlemiştir. Araştırmada verilerin analizinde hangilerinin yapılacağını belirlemek için önce veri dağılımı incelenmiş, normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p < .05$).

Öğretmenlerin iş doymu ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşlerini tespit etmek için ortalama ve standart sapma, kişisel değişkenlerine göre görüşlerinde anlamlı fark olup olmadığını belirlemek ve cinsiyet, eğitim düzeyleri değişkenleri için Mann-Whitney U Testi, branş ve yaş değişkenleri için Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Öğretmenlerin iş doymu ve örgütsel sinizme yönelik görüşleri aralarında ilişki olup olmadığını bulmak için Spearman Rho Kolerasyon katsayısına bakılmıştır. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar tabloladıştırılmış daha sonra bulgular yorumlanarak tartışılmıştır.

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular, yorum ve tartışmalara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.1’de özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışanların iş doyumu ve örgütsel sinizme yönelik görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.1 Katılımcıların iş doyumuna yönelik görüşleri

Boyutlar	N	$\bar{X}$	Ss
İçsel Etken	135	3.96	,71
Dışsal Etken	135	2.78	,80
Toplam	135	3.78	,72

Tablo 4.1’de özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışanların iş doyumuna yönelik görüşleri incelendiğinde, alt boyutlarda farklı görüşleri ortaya çıktığı görülmektedir. Öğretmenlerin içsel etken boyutuna yönelik görüşleri $\bar{X}=3.96$ ile “işimden hoşnudum” düzeyindeyken; dışsal etken boyutuna yönelik görüşleri $\bar{X}=2.78$ ile “işimle ilgili kararsızım” düzeyindedir. Benzer şekilde ölçeğin toplamına yönelik görüşleri de $\bar{X}=3.77$ ile kararsız düzeydedir. Bu bulgular doğrultusunda çalışanların içsel etkenlerinin iş doyumuna olumlu yansıdığı, iş doyumunu yaşadıkları görülmektedir. Yaptıkları işin vicdana aykırı bir yönü olmadığını bununla birlikte toplumda saygın bir kişi olma imkanı tanıdığını da belirterek işin bu yönleri bakımından işten doyum sağladıklarını ifade etmişlerdir. İşten doyum sağlamalarındaki bir başka etken ise çalışanın kendi yeteneklerini kullanarak yeni şeyler üretmesi ve bu ürünü çalışma ortamında kullanabilmesidir. Çalışanların kendi alanlarına yönelik yeni şeyler üretmesi işte verimliliği ve canlılığı sağlayarak çalışanı işine yaklaştıracaktır. Bu da her işte

olduğu gibi özel eğitim kurumlarında da istenen bir durumdur. Çalışanların yetenekleri doğrultusunda ortaya koyduğu ürünler onların başarılı olmasında etkili olup işlerinde doyum sağlayabilmektedir.

Dışsal etkenlerin ise çalışanların iş doyumuna ne olumsuz ne de olumlu katkı sağladığını söylemek mümkün olmayıp, çalışanların bu boyuttaki maddelere yönelik çekimser kaldıkları ortaya çıkmaktadır. Dışsal bir etken olan çalışma arkadaşlarının birbirleriyle olan iletişiminin, iş doyumunda ne etkili ne de etkisiz olduğunu söylemek mümkün değildir. İş içinde terfi olanağının bulunmaması da çalışanların iş doyumuna olumlu ya da olumsuz bir katkı sağlamamaktadır. Bunun nedeni olarak özel eğitim kurumlarında çalışanların belirli bir branştan olmaları ve her branşın kendi içinde görev ve sorumluluklarının sabit olmasından kaynaklanabilmektedir. Bu kurumlarda çalışanlar için uzmanlık ya da yükselme gibi bir durumun çoğunlukla olmadığı çalışanlar tarafından da bilinmekte ve böyle bir beklenti içinde olmamaktadırlar.

Özel eğitim kurumları fiziki koşullar ve diğer çalışma şartları bakımından ele alındığında birçok kurumun birbirine benzer özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Bu özellikler; binanın büyüklüğü, çalışma ortamlarının temizliği, aydınlanma, ısınma, ses yalıtımı vb. olabilmektedir. Bahsedilen özellikler bakımından ortalama standartlara uygunluk genellikle çalışanlar için yeterlidir. Bu durumda ortalamanın üzerinde bir istek içinde olmayan çalışan var olan koşullarda çalışmaktan memnun olur; memnuniyetsizliği varsa da bu durumu içselleştirmeyip dile getirmeyebilir. Böylece kurumların sahip olduğu fiziki şartların çalışanların iş doyumunun belirlenmesinde etkili olmadığı söylenebilir.

Yapılan iş karşılığında alınan ücret bakımından değerlendirildiğinde; bu kurumlarda çalışanlar için belirlenmiş bir ücret vardır ve çalışanlar bu ücretlerin hangi aralıkta olduğunu bilmektedirler. Her branştan çalışana göre belirli bir standardı bulunmakla birlikte deneyim ile doğru orantılı olarak farklılık gösteren maaş değişkeninin çalışanların iş doyumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkilemediği görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde Akın ve Kolçak (2007) ve Dündar'ın (2011) yaptıkları araştırmalarda, öğretmenlerin orta düzey ve altında iş doyumunu yaşadıkları, bu durumun nedeninin de alınan maaşı statülerine göre az bulmaları olduğu belirtilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar yapılan araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir.

Gamsız (2013) ve Taşdan ve Tiryaki (2008) ise özel ve devlet okullarındaki öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini araştırdıkları araştırmalarında özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyini “katılıyorum” devlet okullarında çalışan öğretmenlerin ise “kararsızım” düzeyinde bulduğu görülmektedir. Araştırma aynı zamanda özel okullarda çalışan öğretmenler ile devlet okullarında çalışanlar arasında özel okulda olanlar lehine anlamlı fark olduğunu belirtmektedir. Lise öğretmenleri ile çalışma yapan Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu, bu durumun da ölçekte yer alan bürokratik maddelere iyimser cevap vermelerinden kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir. Belirtilen bütün bu sonuçlar, araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Tablo 4.2. Katılımcıların Örgütsel Sinizme Yönelik Görüşleri

Boyutlar	N	$\bar{x}$	Ss
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal-Davranışsal) Uzaklaşma	135	2,31	,984
Performansı Düşüren Etkenler	135	3,11	1,032
Kuruma Karşı Olumsuz Tutum	135	1,82	,862
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	135	4,26	,670
Toplam	135	2.81	,622

Tablo 4. 2’de çalışanların örgütsel sinizme yönelik görüşleri incelendiğinde, boyutlarda farklı düzeylerde görüşlerin ortaya çıktığı görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ($\bar{x}=2,31$) alt boyutu ile kuruma karşı olumsuz tutum ($\bar{x}=1,82$) boyutuna yönelik görüşleri “Katılmıyorum” düzeyindedir. Çalışanların performansı düşüren etkenler boyutuna yönelik görüşleri ($\bar{x}=3,11$) “kararsızım” düzeyindeyken, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna yönelik görüşleri ($\bar{x}= 4,26$) “çok katılıyorum” düzeyindedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda çalışanların çalıştığı kurumdan uzaklaşmadıkları, kuruma karşı bağlılıklarının azalmadığı görülmektedir. Tayin ve atama dönemlerinde kurum

alışanlarının işten ayrılmaması ve bu dönemleri kendilerine bir fırsat olarak görmemeleri de kuruma olan bağlılıklarını göstermektedir.

Çalışanların kuruma karşı olumsuz tutum içinde olmadıkları; çalıştığı kurumu düşündüklerinde öfkelenme, utanç duyma ve kendilerini çaresiz hissetme gibi olumsuz duyguları yaşamadıkları belirtilmiştir. Bununla birlikte çalışanların kurumun başarısını nemstedikleri ve başarıyı yakalamak için bilimsel kültürel ve sosyal anlamda çalışmalar yaptıkları, yapılan işlerle gurur duydukları da belirtilmiştir. Buna karşın performansı düşüren etkenler konusunda kararsız kaldıkları anlaşılmaktadır. Kurum yöneticilerinin, yapılan bir projede çalışana yer vermesi ya da yer vermemesi, kurumda birbirinden kopuk grupların bulunması, kurum yöneticilerinin hoşgörüsüz tutumları, asli görevlerin dışında gereksiz sayılabilecek işlerin verilmesi gibi performansa yönelik etkenlerin örgütsel sinizme yönelik olumlu ya da olumsuz katkıda bulunduğu söylenememektedir.

Okul yöneticilerinin çalışanların kararlara katılmasını önemsemesi, eğitimin iyileştirilmesi için çalışanların fikirlerine değer vermesi ve çalışanlarla işbirliği yapması çalışanları motive eder. Toplantılarda alınan kararlara uygulamada çalışanların istekli olmasındaki etkenlerden biri de çalışanların bu kararlara alınırken fikirlerinin nemsenmesidir. Çalışanların kararlara uygulamalara katılımı konusunda kurum çalışanları çok katılıyorrum düzeyinde olumlu cevap vermişlerdir ve bu istenen durumdur. Bu durumda yöneticilerin çalışanların eğitimle ilgili fikirlerini nemsemiğini ve birlikte karar verdiklerini söylemek mümkündür.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde Arslan (2016) ğretmenlerin sinizm tutumlarının “katılmıyorum” düzeyinde olduğunu, kendi okullarına karşı olumsuz tutum beslemediklerini, Derin (2016) de öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz tutum beslememesinin eğitim ğretimi olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Diğer bir çalışmada Yıldırım (2015), Uzun (2015) ve Demirel (2015) ğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının “kararsızım” Helvacı ve etin (2012) ile Yüksel (2015) “katılmıyorum” düzeyinde olduğunu belirtmiş, Demirel ayrıca örgütsel sinizmde en yüksek ortalamanın davranışsal boyutta, en düşük ortalama ise duyuşsal boyutta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgular araştırmada elde edilen bulguları desteklemektedir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Ait Bulgular ve Yorumlar

İş Doyumu ile Kişisel Değişkenlere Yönelik Bulgular

Çalışanların kişisel değişkenleri (eğitim durumu, cinsiyet, branş, yaş) ile iş doyumuna yönelik görüşlerinde anlamlı fark olup olmadığına yönelik elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Cinsiyet Değişkeni:

Tablo 4.3. Çalışanların Cinsiyet Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Yönelik Görüşlerine Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalama	Sıra Toplamı	U	p	Anlamlı Fark
İçsel	Erkek	39	67,73	2641,50	1861,500	.95	-
Etken	Kadın	96	68,11	6538,50			
Dışsal	Erkek	39	60,36	2354,00	1574,000	.14	-
Etken	Kadın	96	71,10	6826,00			
Toplam	Erkek	39	70,26	2740,00			
	Kadın	96	67,08	6440,00	1784,000	.66	-

p>.05

Tablo 4.3’de çalışanların cinsiyet değişkeninin, iş doyumunu ölçeğinin hem toplamında, hem de alt boyutları olan içsel etken ve dışsal etken boyutlarında, görüşleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkarmadığı görülmektedir. Elde edilen puanlar ayrıntılı incelendiğinde, içsel boyutu (U= 1861,500, p= .95) ve dışsal boyutu (U= 1574,000, p= .14) toplam (U= 1784,000, p= .66) olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin kadın veya erkek olmasının iş doyumuna yönelik görüşlerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir ve bu beklenen bir durumdur. Kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark çıkmamasının nedenleri aynı fiziki koşullarda çalışır olmaları, işe olan memnuniyetlerinin aynı düzeyde olması ve benzer tutum sergilemeleri olabilir. Ayrıca kadın ve erkek çalışanların iş doyumunu görüşlerinin birbirine benzer olması, çalışanların okul yöneticilerinden benzer beklentilerinin olmasından kaynaklı olabilir.

Alanyazına bakıldığında benzer sonuçlar ile karşılaşılmaktadır. Zira Rençber (2012), Dünder (2011), Öğretmen (2013) ve Gündüz (2016) kadın ve erkeklerin iş doyumunu görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak Akbulut (2015), Öztürk (2012), Altan (2015) ve Gamsız (2013) yaptıkları çalışmalarda kadın ve erkek çalışanların iş doyumunu görüşlerinin birbirinden farklı olduğunu, bu duruma sebep olarak da erkeklerin kadınlara göre çalışanlarla ve yöneticilerle kurulan iletişimden memnuniyetlerini, erkeklerin fiziksel koşullar ile ilgili iş doyumunun fiziksel koşullardan kaynaklandığını vb. sebepleri belirtmişlerdir.

Eğitim Düzeyi Değişkeni

Tablo 4.4. Çalışanların Eğitim Düzeyi Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Yönelik Görüşlerine Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İçsel Etken	Ön Lisans ve Lisans	83	68,18	5659,00	2143,000	.94
	Lisansüstü	52	67,71	3521,00		
Dışsal Etken	Ön Lisans ve Lisans	83	64,62	5363,50	1877,500	.20
	Lisansüstü	52	73,39	3816,50		
Toplam	Ön lisans ve Lisans	83	69,32	5753,50	2048,500	.62
	Lisansüstü	52	65,89	3426,50		

p>.05

Tablo 4.4 incelendiğinde çalışanların görüşlerinde eğitim durumu değişkeninin iş doyumunu ölçeğinin hem toplamında hem de alt boyutları olan içsel etken ve dışsal etken boyutlarında, anlamlı bir fark ortaya çıkarmadığı görülmektedir. Zira elde edilen bulgular da incelendiğinde hareketle iş doyumunu ölçeğinin boyutları puanları içsel boyut (U= 2143,000, p= .94) ve dışsal boyut (U= 1877,500, p= .20) ile toplam (U=2048,500, p=.62) olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda çalışanların lisans üstü ya da önlisans ve lisans mezunu olmalarının iş doyumuna yönelik görüşlerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir. Çalışanların görüşleri arasında anlamlı fark çıkmamasının nedenleri arasında her bir çalışan için benzer fiziki ve sosyal koşulların sağlanması, işlerini seviyor olmaları ve uzmanlık bilgisine sahip olup bunu iş yerlerinde icra edebiliyor olmaları gibi nedenler belirtilebilir. Diğer yandan çalışanların aldıkları eğitimin benzerliği, aynı özlük haklarına sahip olmaları da bu duruma neden olabilir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde Yıldızhan (2011), Çek (2011), Karababa (2012), Gökkaya (2014), Yılmaz (2015) ve Kubilay (2013) tarafından yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi değişkeninin iş doyumuna ilişkin görüşleri değiştirmedığı sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında sadece Şeren'in (2001) yaptığı çalışmada eğitim durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulmuş, eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Yaş Değişkeni

Tablo 4.5 Yaş Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Yönelik Görüşlerine Ait Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sd	$\bar{x}$	p	Anlamlı Fark
İçsel Etken	21-30	78	66,28	2	3.95	.63	-
	31-40	31	66,84	2			
	41 ve Üzeri	26	74,56	2			
Dışsal Etken	21-30	78	67,49	2	2.77	.97	-
	31-40	31	69,44	2			
	41 ve Üzeri	26	67,28	2			
Toplam	21-30	78	64,60	2	2.95	.23	-
	31-40	31	66,82	2			
	41 ve Üzeri	26	79,62	2			

p>.05

Tablo 4.5 incelendiğinde çalışanların yaş değişkenine ilişkin görüşlerine bakıldığında iş doyumunu ölçeğin alt boyutları olan içsel etken boyutu ($\bar{x}$ = 3.95, p= .63) ve dışsal etken boyutu ($\bar{x}$ = 2.77, p= .97) ve toplam ölçekte ($\bar{x}$ = 2.95, p=.23) anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Elde edilen bulgular ışığında çalışanların genç, orta yaşlı veya yaşlı olmalarının iş doyumuna yönelik görüşlerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir. Çalışanların yaşlarına göre görüşleri arasında anlamlı fark olmamasının nedenleri aynı ortamda aynı koşullarda çalışıyor olmaları, benzer haklara sahip olmaları ve işlerinden aynı düzeyde tatmin olmaları neden olabilir. Özel eğitim kurumlarında çalışmanın her yaşta takdir edilen ve saygı duyulan bir meslek olması da anlamlı farkın olmamasında etkili olabilmektedir. Ayrıca özel gereksinimli bireylerin eğitimlerini üstlenmek ve onlara faydalı olabilmek açısından çalışanların farklı yaşlarda olmasına rağmen benzer yeteneğe ve olanaklara sahip olması da anlamlı fark olmamasına neden olabilmektedir.

Alanyazına bakıldığında benzer sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Zira Tunacan ve Çetin (2009), Türkçapar (2012) ve Bora (2016)'da yaptıkları çalışmalarda iş doyumu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Diğer yandan Özdayı (1991), Kumaş ve Deniz (2010) ise çalışmalarında yaş değişkeni ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğunu içsel ve dışsal etken boyutlarında 20-25 yaş arasındaki öğretmenlerin orta ve üzeri yaş öğretmenlerden daha yüksek iş doyumu yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Branş Değişkeni

Tablo 4.6. Branş Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Yönelik Görüşlerine Ait Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Branş	N	Sıra Ortalaması	Sd	$\bar{x}$	p	Anlamlı Fark
İçsel Etken	ÖEÖ	25	66,26	2	3.95	.74	-
	ZESÖ	38	69,78	2			
	UzmÖ	20	66,48	2			
	Psikolog	19	77,61	2			
	OÖÖ	33	62,67	2			
Dışsal Etken	ÖEÖ	25	66,84	2	2.77	.49	-
	ZESÖ	38	64,54	2			
	UzmÖ	20	64,35	2			
	Psikolog	19	61,95	2			
	OÖÖ	33	78,56	2			
Toplam	ÖEÖ	25	66,42	2	2,103	.71	-
	ZESÖ	38	71,00	2			
	UzmÖ	20	65,83	2			
	Psikolog	19	76,39	2			
	OÖÖ	33	61,94	2			

$p > .05$ (ÖEÖ=özel eğitim öğretmeni, ZESÖ= zihinsel engelliler sınıf öğretmeni, UzmÖ= uzman öğretici, OÖÖ= okul öncesi öğretmeni)

Tablo 4.6 incelendiğinde çalışanların branş değişkeninin iş doyumu ölçeğinin toplamında ($\bar{x}= 2,103$, $p= .71$) ve alt boyutları olan içsel etken boyutu ($\bar{x}= 3.95$, $p= .74$) ve dışsal etken boyutu ($\bar{x}= 2.77$, $p= .49$) görüşlerinde anlamlı bir fark ortaya çıkarmadığı görülmektedir. Elde edilen bulgular ışığında çalışanların branşlarının farklı olmasının iş doyumuna yönelik görüşlerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir. Bu farkın olmamasının nedeni özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında çalışan öğretmenlerin öğrenci tanılarının birbiri ile aynı olması, benzer özelliklere sahip öğrencilerle çalışmaları ve özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında çalışan bütün

çalışanların kendilerini özel eğitim öğretmeni olarak görmeleri ve çevresi tarafından da böyle algılanıyor olmasından kaynaklanabilir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde Çardak (2002), Değirmenci (2006) ve Doğan'ın (2005) da yaptıkları çalışmalarda benzer şekilde branş değişkeninin iş doyumuna yönelik görüşlerde etkili bir değişken olmadığı sonuçlarına ulaştıkları görülmektedir. Anlamlı farklılığın olmaması, öğretmenlerin branşları ne olursa olsun iş doyumunu düzeylerini etkilemediği olarak yorumlanabilir. Bununla birlikte Çelik (2003) ve Dilsiz (2006) branş ile iş doyumunu arasında anlamlı fark olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Örgütsel Sinizm ve Kişisel Değişkenlere Yönelik Bulgular

Çalışanların kişisel değişkenleri (cinsiyet, eğitim durumu, yaş, branş) ile Örgütsel Sinizme yönelik görüşlerinde anlamlı fark olup olmadığına yönelik elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur

Cinsiyet Değişkeni

Tablo 4.7. Çalışanların Cinsiyet Değişkeni ile Örgütsel Sinizme Yönelik Görüşlerine Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	Anlamlı Fark
ÇKU	Erkek	39	64,04	2497,50	1717,500	.45	-
	Kadın	96	69,61	6682,50			
PDE	Erkek	39	63,49	2476,00	1696,000	.39	-
	Kadın	96	69,83	6704,00			
OKOT	Erkek	39	69,14	2696,00	1827,500	.82	-
	Kadın	96	67,54	6483,50			
ÇKUK	Erkek	39	74,33	2899,00	1625,000	.22	-
	Kadın	96	65,43	6281,00			
Toplam	Erkek	39	63,76	2486,50	1706,500	.42	-

p>.05 (ÇKU= çalıştığı kurumdan uzaklaşma, PDE= performansı düşürün etkenler, OKOT= kuruma karşı olumsuz tutum, ÇKUK.= çalışanların kararları uygulamaya katılımı)

Tablo 4.7 incelendiğinde çalışanların cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde toplamda (U=1706,500, p= .42) ve alt boyutlar olan çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşmada (U= 1717,500, p= .45), performansı

düşüren etkenlerde ($U = 1696,000$, $p = .39$), kuruma karşı olumsuz tutumda ($U = 1827,500$, $p = .82$) ve çalışanların kararları uygulamalara katılımında ($U = 1625,000$, $p = .22$) anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda çalışanların kadın veya erkek olmasının örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir. Kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark çıkmamasının nedenleri, benzer ortamlarda benzer çalışmalar yapmaları, mesai arkadaşları ve kurum yöneticileri ile benzer sağlıklı ilişki kurmaları, kurumun iyi yönetilmesi ve yaptıkları işten memnuniyet duymaları olabilir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde de Ergen (2015), Amasralı (2016), Çalbay (2016) ve Arslan'ın (2016)'da yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkeninin görüşler üzerinde etkili değişken olmadığını belirlemişlerdir. Buna karşın Erbil (2013) ve Gün (2015) çalışmalarında kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha sinik davranışlar sergilediklerini belirlemişlerdir.

Eğitim Düzeyi Değişkeni

Tablo 4.8. Çalışanların Eğitim Düzeyleri Değişkeni ile Örgütsel Sinizme Yönelik Görüşlerine Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	U	P	Anlamlı Fark
ÇKU	Ön ve Lisans	83	68,58	5892,50	2109,500	.82	-
	Lisansüstü	52	67,07	3487,50			
PDE	Ön ve Lisans	83	65,75	5457,00	1971,00	.39	-
	Lisansüstü	52	71,60	3723,00			
KKOT	Ön ve Lisans	83	67,95	5639,50	2153,500	.98	-
	Lisansüstü	52	68,09	3540,00			
ÇKUK	Ön ve Lisans	83	66,69	5535,00	2049,00	.61	-
	Lisansüstü	52	70,10	3645,00			
Toplam	Ön ve Lisans	83	65,37	5426,00	1940,00	.32	-
	Lisansüstü	52	72,19	3754,00			

$p > .05$ (ÇKU= çalıştığı kurumdaki uzaklaşma, PDE= performansı düşürün etkenler, KKOT= kuruma karşı olumsuz tutum, ÇKUK.= çalışanların kararları uygulamaya katılımı)

Tablo 4.8 incelendiğinde çalışanların eğitim durumları düzeyi değişkeninin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde toplamda ($U = 1940,00$, $p = .32$) ve alt boyutlar

olan çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ($U= 2109,500$, $p= .82$), performansı düşüren etkenler ($U= 1971,00$, $p= .39$), kuruma karşı olumsuz tutum ($U= 2153,500$, $p= .98$) ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı ($U= 2049,00$, $p= .61$) boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkarmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda çalışanların mezun oldukları eğitim düzeyinin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir. Çalışanların görüşlerinde anlamlı fark çıkmamasının nedenleri, farklı eğitim seviyelerinden mezun olsalar da çalışanların aynı ortamda bulunmaları, kurumda bütün çalışanların pekiştirilmesi, yönetimin desteklemesi ve eğitim durumu farklı olan çalışanların deneyimlerini ve öğrendiklerini sergiliyip birbirlerine destek olmaları olabilir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde Ağırdan (2016), Ekince (2015), Yüksel (2015) ve Ayana (2016) da eğitim düzeyine göre örgütsel sinizme yönelik görüşleri arasında anlamlı fark olmadığını belirledikleri görülmektedir. Diğer yandan Kalağan ve Güzeller (2010) eğitim durumu değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark olduğunu yüksek lisans mezunu olanların lisans mezunu olanlardan daha fazla sinik tutum gösterdiklerini belirlemiştir.

Yaş Değişkeni

Tablo 4.9. Çalışanların Yaş Değişkeni ile Örgütsel Sinizme Yönelik Görüşlerine Ait Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	Sıralamalar Ortalaması	sd	$\bar{x}$	P
ÇKU	21-30	78	70,01	2	.501	.77
	31-40	31	64,79	2		
	41 ve Üzeri	26	65,59	2		
PDE	21-30	78	67,17	2	.085	.95
	31-40	31	69,31	2		
	41 ve Üzeri	26	68,94	2		
OKOT	21-30	78	68,42	2	1,87	.39
	31-40	31	61,05	2		
	41 ve Üzeri	26	75,04	2		
ÇKUK	21-30	78	65,56	2	.771	.68
	31-40	31	70,52	2		
	41 ve Üzeri	26	72,33	2		
Toplam	21-30	78	67,94	2	0.55	.97
	31-40	31	66,97	2		
	41 ve Üzeri	26	69,40	2		

$p > .05$ (ÇKU= çalıştığı kurumdan uzaklaşma, PDE= performansı düşürün etkenler, OKOT= kuruma karşı olumsuz tutum, ÇKUK.= çalışanların kararları uygulamaya katılımı)

Tablo 4.9’da çalışan görüşleri incelendiğinde yaş değişkeninin toplam ölçek puanında ($\bar{x}$ = 0.55, p = .97) ve alt boyutlar olan çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($\bar{x}$ =.501, p = .77), performansı düşüren etkenler ($\bar{x}$ =.085, p = .95), kuruma karşı olumsuz tutum ($\bar{x}$ =1,87, p = .39) ile çalışanların kararları uygulamalara katılımı ($\bar{x}$ =.771, p = .68) boyutlarında anlamlı fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu bulgular ışığında çalışanların örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği anlaşılmaktadır. Bu benzerliğin nedeni örgüt yönetiminin, farklı yaş grubunda olsa da genç, orta yaş ve üzeri öğretmenler arasında her hangi bir ayrım yapmadığı, kurum içerisinde alınan kararlara katılım sağlandığı ve işlerine olan memnuniyetinin aynı olması gösterilebilir. Ayrıca yöneticilerin farklı yaş grubundaki çalışanların tamamına hoşgörülü ve saygılı tutum içinde olması, çalışanların fikirlerini önemsemesi, belirli bir yaş grubuna yönelik yanlı tutum sergilememiş olmaları da neden olarak gösterilebilir. Okul yöneticilerinin yapılan herhangi bir çalışmada ya da projede çalışanın yeterliliklerini ve performansını dikkate

alması, yaşa göre değerlendirme yapmaması da kurumda huzurun olmasıyla örgütsel sinizm ortamının oluşmasını engelleyebilmektedir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde; Helvacı ve Çetin (2012), Uzun (2015) ve Özer'in (2014) araştırmalarında da yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Buna karşın Polat (2014) yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark tespit etmiş, orta yaş ve üzerindeki öğretmenlerin sinizm düzeyinin anlamlı bir şekilde diğer öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Yine Oğuz (2014) örgütsel sinizmin alt boyutu olan performansı düşüren etkenler boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir.

Branş Değişkeni

Tablo 4.10. Çalışanların Branş Değişkeni ile Örgütsel Sinizme Yönelik Görüşlerine Ait Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Branş	N	Sıra Ortalaması	Sd	$\bar{X}$	P
ÇKU	ÖEÖ	25	64,64	4	1.43	.83
	ZESÖ	38	65,87	4		
	Uzm Ö	20	65,95	4		
	Psikolog	19	77,21	4		
	OÖÖ	33	68,94	4		
PDE	ÖEÖ	25	67,60	4	3,86	.42
	ZESÖ	38	63,63	4		
	UzmÖ	20	65,80	4		
	Psikolog	19	60,53	4		
	OÖÖ	33	78,19	4		
KKOT	ÖEÖ	25	67,82	4	1.38	.85
	ZESÖ	38	71,74	4		
	UzmÖ	20	61,53	4		
	Psikolog	19	72,47	4		
	OÖÖ	33	65,18	4		
ÇKUK	ÖEÖ	25	72,92	4	1.39	.84
	ZESÖ	38	66,87	4		
	UzmÖ	20	68,73	4		
	Psikolog	19	59,76	4		
	OÖÖ	33	69,88	4		
Toplam	ÖEÖ	25	65,76	4	1.668	.79
	ZESÖ	38	64,80	4		
	UzmÖ	20	66,58	4		
	Psikolog	19	65,68	4		
	OÖÖ	33	75,58	4		

$p > .05$ (ÇKU= çalıştığı kurumdan uzaklaşma, PDE= performansı düşürün etkenler, OKOT= kuruma karşı olumsuz tutum, ÇKUK.= çalışanların kararları uygulamaya katılımı; ÖEÖ=özel eğitim öğretmeni, ZESÖ= zihinsel engelliler sınıf öğretmeni, UzmÖ= uzman öğretici, OÖÖ= okul öncesi öğretmeni)

Tablo 4.10 incelendiğinde çalışanların branş değişkenine göre görüşlerinde hem toplam ölçeğe ($\bar{X}$ = 1.688, p = .79) hem de alt boyutlar olan çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($\bar{X}$ =1.43, p = .83), performansı düşüren etkenler ($\bar{X}$ =3,86, p = .42), kuruma karşı olumsuz tutum ($\bar{X}$ =1.38, p = .85) ile çalışanların kararları uygulamalara katılımı ($\bar{X}$ =1.39, p = .84) boyutlarında anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Bu bulgular ışığında çalışanların örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin branş değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır, özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında çalışan farklı branşlardaki çalışanların görüşlerinin benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Bunun nedeni, farklı branşlardaki çalışanların benzer iş koşullarında, benzer tanıdaki

öğrencilerle ve yönetimin branş farklılığı gözetmeksizin benzer ortamlarda çalışmaları, benzer davranışlar sergilemelerine neden olabilir.

Alanyazın incelendiğinde de Şirin (2011), Kılıç (2011), Bölükbaşıoğlu (2013), Kalağan (2009) da yaptıkları araştırmalarda örgütsel sinizm ile branş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Elde edilen bu sonuçlar araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorumlar

Bu başlıkta çalışanların iş doyumuna yönelik görüşleri ile örgütsel sinizme yönelik görüşleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Spearman Sıra Farkları Korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.11. Çalışanların İş Doyumu ile Örgütsel Sinizme Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Kolerasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Sinizm				Toplam
		Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	Performansı Düşüren Etkenler	Okula Karşı Olumsuz Tutum	Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	
İş Doyumu Ölçeği	İçsel Etken	r	-.567	-.300	-.467	-.444
		p	.00**	.00**	.00**	.00**
		N	135	135	135	135
	Dışsal Etken	r	.575	.928	.437	.951
		P	.00**	.00**	.00**	.00**
		N	135	135	135	135
	Toplam	r	-.607	-.373	-.444	-.490
		p	.00**	.00**	.00**	.00**
		N	135	135	135	135

**p<0.01, *p<0.05

Tablo 4.11 incelendiğinde özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında çalışanların iş doyumuna yönelik görüşleri ile örgütsel sinizme yönelik görüşleri arasındaki çeşitli boyutlarda ilişkiler ortaya çıktığı görülmektedir.

Çalışanların iş doyumu ölçeğinin içsel etken alt boyutuna yönelik görüşleri ile örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($r = -.567, p < .01$), performansı düşüren etkenler ($r = -.300, p < .01$), kuruma karşı olumsuz tutum ($r = -.467, p < .01$) alt boyutları ve toplam ölçeğe ($r = -.444, p < .01$) yönelik görüşleri arasında negatif yönlü; çalışanların kararları uygulamalara katılımı ($r = .488, p < .01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda çalışanların içsel etkenlere yönelik iş doyumu arttıkça, örgütsel sinizmin toplamı ve çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler ile kuruma karşı olumsuz tutuma yönelik davranışların da orta düzeyde azalacağı, kararları uygulamalara katılımı orta düzeyde artacağı söylenebilir.

Çalışanların tek başına çalışma olanağına sahip olmalarıyla birlikte zaman zaman farklı çalışmalar yapmalarına fırsat sağlayan bir işlerinin olması iş doyumunu arttırarak örgütsel sinizmin oluşmasını engelleyecektir. Benzer durumlar çalışanın vicdanına aykırı olmayan şeyler yapmasıyla işine bağlılık duyma, çalıştığı kurumu düşündüğünde gurur duyma gibi olumlu tutum geliştirmesi için de söylenebilir. Kendi kararlarını uygulama serbestliği verilen ve yeteneklerini kullanabilme şansı sağlanan çalışan işini düşündüğünde utanma ve başarısızlık duygusu yaşamamakla birlikte başarı hissi duyar ve örgütsel sinizmin beslenemeyeceği bir ortam oluşabilmektedir.

Çalışanların iş doyumu ölçeğinin dışsal etken alt boyutuna yönelik görüşleri ile örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($r = -.575, p < .01$), okula karşı olumsuz tutum ($r = -.437, p < .01$) boyutlarına yönelik görüşleri arasında negatif yönlü orta düzeyde; kararları uygulamalara katılımı ($r = .219, p < .01$) boyutu ile pozitif yönlü düşük düzeyde; performansı düşüren etkenler ($r = -.928, p < .01$) boyutu ve toplam ölçekle ($r = -.951, p < .01$) negatif yönlü, yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda çalışanların dışsal etkenlere yönelik iş doyumu arttıkça; örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma ve okula karşı olumsuz tutum ve davranışlarının orta düzeyde azalacağını, kararlara katılımı düşük düzeyde artacağı, performansı düşüren etkenler ve toplam örgütsel sinizme yönelik görüşlerinin de yüksek düzeyde azalacağı söylenebilir.

Çalışanların iş doyumu ölçeğinin geneline yönelik görüşleri ile örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($r = -.607$, $p < .01$), performansı düşüren etkenler ($r = -.373$, $p < .01$), okula karşı olumsuz tutum ($r = -.444$, $p < .01$) alt boyutları ve toplam ölçeğe ($r = -.490$, $p < .01$) yönelik görüşleri arasında negatif yönlü, orta düzeyde; kararları uygulamalara katılım boyutu ($r = .568$, $p < .01$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda çalışanların iş doyumu arttıkça kararları uygulamaya katılımı orta düzeyde artarken, çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve toplam örgütsel sinizm düzeyleri orta düzeyde azalacağı söylenebilir.

İlgili literatür incelendiğinde Saygın (2016) ve Kılıç'ın (2013) öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışmalarda örgütsel sinizm ile iş doyumu arasında ters orantı olduğu belirtilmektedir. Zira bu araştırmalarda da iş doyumu arttıkça örgütsel sinizm düzeyi azalmakta ya da iş doyumu azaldıkça örgütsel sinizm düzeyi artmaktadır.

V. BÖLÜM

5. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulardan yola çıkarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilmiş olan önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Araştırmadan elde edilen sonuçlar her bir alt problem için ayrı ayrı ele alınmıştır.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Özel eğitim ve rehabilitasyon kurum çalışanlarının iş doyumu düzeyleri toplam ölçekte “işimle ilgili kararsızım” düzeyindeyken; içsel etken alt boyutunda “işimden hoşnudum”, dışsal etken alt boyutunda “işimle ilgili kararsızım” düzeyindedir.

Çalışanların kurumlarına karşı örgütsel sinizm düzeyleri ise toplamda “kararsızım” düzeyindeyken; alt boyutlar olan kararları uygulamalara katılımı “çok katılıyorum”, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ve okula karşı olumsuz tutum “katılmıyorum”, performansı düşüren etkenler boyutunda “kararsızım” düzeyindedir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Özel eğitim ve rehabilitasyon kurum çalışanlarının iş doyumu ve örgütsel sinizme yönelik görüşleri kişisel değişkenler olan cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve branş değişkenlerinin hiç biri ile anlamlı fark ortaya koymamıştır.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Çalışanların iş doyumu ile örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında çeşitli düzeylerde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların iş doyumu ölçeğinin içsel etken alt boyutuna yönelik görüşleri ile örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum alt boyutları ve toplam ölçeğe yönelik görüşleri arasında negatif yönlü; çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Çalışanların iş doyumu ölçeğinin dışsal etken alt boyutuna yönelik görüşleri ile örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum boyutlarına yönelik görüşleri arasında negatif yönlü orta düzeyde; kararları uygulamalara katılımı boyutu ile pozitif yönlü düşük düzeyde; performansı düşüren etkenler boyutu ve toplam ölçekle negatif yönlü, yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Çalışanların iş doyumu ölçeğinin geneline yönelik görüşleri ile örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum alt boyutları ve toplam ölçeğe yönelik görüşleri arasında negatif yönlü, orta düzeyde; kararları uygulamalara katılım boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

5.2. Öneriler

Bu araştırmadan çıkan sonuçlar çerçevesinde sunulan öneriler aşağıdadır.

- Özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında örgütsel sinizmi tanıtan seminerler düzenlenmelidir.
- Özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında çalışanların iş doyumu düzeyi “işimle ilgili kararsızım” düzeyinde çıkmış olup istenmeyen bir düzeydir. Bu düzeyi “işimle ilgili hoşnudum” seviyesine çıkarmak için yönetim, “içsel ve dışsal” faktörleri göz önünde bulundurarak gerekli çalışmaları yapılmalıdır. Örneğin, çalışanların aldığı eğitimleri dikkate alarak kendi kararlarını uygulayabilecekleri ortam hazırlanmalıdır.
- Yapılan iş karşılığında başarı hissinin yaşanabilmesi için çalışanlar, yöneticiler tarafından sözlü veya yazılı olarak takdir edilmelidir.
- Yöneticiler olumlu tutum ve davranışlarıyla çalışanlarına toplumda saygın bir kişi olma şansını vermelidirler.
- Çalışanların kararları uygulamalara katılımı öğretmenler tarafından önemsenmektedir. Çalışanların fikirlerine önem verildiğini tüm çalışanlara hissettirmelidirler. Bu nedenle yöneticiler kararları uygulamaya öğretmenleri dahil etmelidirler.
- Özel gereksinimli bireyler ile çalışmanın fiziksel ve psikolojik yorgunluğunu azaltmak için belirli aralıklarla sosyal etkinlikler yapılmalıdır. Bu etkinlikler tüm çalışanların katıldığı yemekler, eğlenceler, sinema, tiyatro, yaş günü kutlamaları gibi belirli aralıklarla yapılan faaliyetler olabilir.
- Çalışanların yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret arttırılarak yaşam standartları yükseltilebilir. Yaşam doyumunun artmasıyla iş doyumunun olumlu yönde etkilemesi hedeflenebilir.
- Yöneticilerin, çalışanlara prosedürü yok sayacak nitelikte işler verilmesini önleyip çalışanın vicdanına aykırı bir iş yapmaması sağlanabilir.
- Çalışma arkadaşları ile olumlu bir iletişim kurulabilmesi için yöneticiler çalışanlar arasında köprü görevinde olabilir. Yöneticilerin bir çalışan ile başka çalışanlar hakkında olumsuz yorumlarda bulunmayarak çalışanların

birbirlerine karşı olumsuz düşüncelerin oluşmasını ya da pekişmesini önleyebilir.

- Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin “kararsızım” olduğu göz önüne alınırsa, yöneticiler kurumdan kaynaklı olan olabilecek her türlü sinizm davranışını en aza indirmek hatta bitirmek için örgüt kaynaklı bu faktörleri tespit edip gerekli önlemleri almalıdırlar. Öğretmenlerden kaynaklı olan faktörleri tespit edip gerekli önlemler alınmalıdır. Bu durum örgütsel sinizmi azaltırken, iş doyumunu yükseltecektir.
- Yöneticiler okuldaki bazı informal gruplara yanlış davranıldığı algısını oluşturmamak için tüm çalışanlara eşit davranmalıdır.
- Toplantılarda çalışanların istek ve beklentilerine, yaşadıkları sorunlara yer vererek toplantılar çözüm odaklı ve işlevsel hale getirilmelidir.

Araştırmacılar için geliştirilmiş öneriler ise şu şekildedir:

- Araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini arttırmak için daha büyük örneklemeler seçilerek yapılabilir.
- Kamuda çalışan özel eğitim çalışanları ile özel kurumlarda çalışan özel eğitim çalışanları arasında yapılacak kıyaslamalar kurumlar hakkında daha fazla bilgi verebilir.
- Benzer çalışma okul yöneticileri de dâhil edilerek yapılabilir ve arasındaki farklar tespit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic Sucial and General Psychology Monographs* , 269-292.
- Adam, J., & Srivastava, A. (2011). Relationship Between Cynicism and Job Satisfaction: Expolration of Mechanisms. *Psychological Report*, 28-35.
- Ağıröz, A., & Gül, H. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 27-47.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 1-25.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 449-469.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 31-44.
- Atalay, C. G., Şahin, M. D., & Özler, D. E. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 47-57.
- Ataman, A. (2011). *Özel Eğitime Giriş*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). *The Leadership Quarterly*. Switzerland: International Leadership Association.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim Yönetimi* . Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.

- Bakioğlu, A. (2013). *Karşılaştırmalı Eğitim Yönetimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bartlett, K. R. (1999). *"The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field"*. Urbana: The University of Illionis .
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış 'İnsanın Üretim Gücü'*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Batıgün, A. D., & Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu . *Türk Psikiyatri Dergisi*, 32-45.
- Baykoç, N. (2012). *Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitim*. Ankara: Eğiten Kitap.
- Bektaş, H. (2003). *İş doyum düzeyi farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması*. Erzurum: sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brandes, P., Dean, J. W., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 340-352.
- Budak, G. (1999). *İşetmeleri Başarıya Ulaştıran Yol 'Organizasyon Yapısı-Birey-İi doyumunu Uyumu'*. İzmir : İzmir Ticaret Odası .
- Burcu, E. (2007). *Türkiye'de Özürlü Birey Olma*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Cavkaytar, A., & Diken, İ. H. (2006). *Özel Eğitime Giriş*. Ankara: Kök Yayıncılık.
- Cunha, M. (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 215-135.

- Çağ, A., Gümüştekin, E., & Öcal, H. (2012). Örgütsel Sinizm ve Otantik Liderlik İlişkisi. c. Aldemir, Ö. N. Özmen, U. Çakar, E. B. Öztürk, O. N. Alakavuklar, & S. K. Gökoğlu içinde, *20.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 276-280). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Çalışkan, S. C., & Erim, A. (2010). “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD’nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri. *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 658-670). Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çiftçi, E. (2013). *Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılığa Etkisi: Konya İli Otellerinde Bir Araştırma*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davis, K. (1977). *İşletmede İnsan Davranışı 'Örgütsel Davranış'*. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Holland: University of Maastricht University of Maastricht Faculty of Economics and Business Administration Department of Organization and Strategy.
- Demir, N. (2007). Satış ve Pazarlama Elemanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığına Yönelik İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 167-175.
- Diken, İ. H. (2010). *Özel Eğitime Gereksinimi Olan Öğrenciler ve Özel Eğitim*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. Toronto: York University (Unpublished Doctoral Dissertation), Graduate Program to Psychology.
- Efeoğlu, E., & Özgen, H. (2007). İş- Aile Yaşam Çatışmasının İş stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 237-254.
- Efeoğlu, İ. E., & İplik, E. (2001). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 343-360.
- Eisinger, R. M. (2000). Questioning Cynicism. 55-60.
- Erdem, H. (2016). Özel Banka Çalışanlarında Psikolojik Sözleşme İhlalleri İle Örgütsel Adalet Etkileşimi: Elazığ İlinde Bir Araştırma . *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1-18.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış* . İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Miad Yayınları.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi . 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 517-534). içinde Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Eripek, S. (2005). *Özel Eğitim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

- Eripek, S. (2013). Özel Eğitim. S. Eripek içinde, *Okulöncesi Dönemde Özel Eğitim* (s. 3-9). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Eripek, S., Özsoy, Y., & Özyürek, M. (2002). *Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar: Özel Eğitime Giriş*. Ankara: Karatepe Yayınları.
- Gibson, J. L., & Klein, S. M. (1970). Employee attitudes as a function of age and length of service: A re-conceptualization. *Academy of Management Journal*, 411-425.
- Greenspan, S., Simons, R., & Wieder, S. (1998). *The Child with Special Needs*. A Merloyd Lawrence Book.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel Sinizm . H. B. Memduhoğlu, & K. Yılmaz içinde, *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (s. 383-397). Ankara: Pegem Akademi.
- Hodson, R., & Roscigno, V. J. (2004). *Organizational Success and Worker Dignity: Complementary or Contradictory?* Chicago: Journal of American Sociology.
- İftar, G. K. (1998). Özel Gereksinimli Bireyler ve Özel Eğitim. S. Eripek içinde, *Özel Eğitim* (s. 3-11). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- İftar, G. K. (1998). Özel Gereksinimli Bireyler ve Özel Eğitim. S. Eripek içinde, *Özel Eğitim* (s. 50-62). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- İnce, K. K. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe. *Business and Economics Research Journal*, 77 - 92.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*. İstanbul: Beyken Üniversitesi Yayınları.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerinde Bir İnceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

- Işık, M. (2014). *Özel Eğitim Uygulama Merkezi ve İş Uygulama Merkezinde Çalışan Zihin Engelliler Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadığı Sorunlar*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 317- 334.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 83-97.
- Kaplan, M., Ögüt, A., & Özgener, Ş. (2008). İş gören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. M. Özdevecioğlu, & H. Karadal içinde, *Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (s. 45-62). Ankara: İlke Yayınevi.
- Kaplan, M., Ögüt, A., & Özgener, Ş. (2008). İşgören -İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. M. Özdevecioğlu, & H. Karadal içinde, *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (s. 57-78). Ankara: İlke Yayınevi.
- Karasar, N. (2014). *Araştırmalarda Raporlaştırma*. Ankara: Nobel Akademik Yayınları.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma yöntemi 'Kavramlar İlkeler Teknikler'*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kartal, V., & Nartgün, Ş. S. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt/Volume: 2, Sayı: 2, 47-67*.

- Kasalak, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, sosyal bilimler Enstitüsü.
- Kavak, B., & Vatansever, N. (2007). Hizmet Sektöründe Örgüt İçi İletişim Bileşenleri ve İşgören verimliliği Üzerindeki Etkileri. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 120-140.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a Conceptualization of Optimal Self-Esteem . *Psychological Inquiry* , 1-26.
- Keser, A. (2005). The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 47-54.
- Kutanis, R. Ö. (2003). *Örgütlerde Davranış Bilimleri*. Sakarya: Avcı Ofset.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği)*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Külekçi, E., Özgan, H., & Özkan, M. (2012). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Online Journal of Aducational Sciences*, 196-205.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 143-160.
- Mazutis, D., & Slawinski, N. (2008). Leading organizational learning through authentic dialogue. *Management Learning*, 437-456.

- Meydan, C. H., & Polat, M. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 145-172.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce. *Human Resource Management*, 45-68.
- Mottaz, C. J. (1986). Gender Differences in Work Satisfaction, Work-Related Rewards and Values, and Determinants of Work Satisfaction. *Human Relations*, 356-379.
- Mottaz, C. J. (1986). Gender Differences in Work Satisfaction, Work-Related Rewards and Values, and Determinants of Work Satisfaction. *Human Relations*, 356-379.
- Naus, F., Iterson, A. V., & Roe, R. (2007). Organizational Cynicism: Extending the Exit, Voice Loyalty and Neglect Model of Employees' Responses to Adverse Conditions in the Workplace. *Human Relations*, 683-718.
- Navia, L. E. (1996). *Classical Cynicism: A Critical Study*. London: Greenwood Press.
- Okpara, J. O. (2006). Personal characteristics as predictors of job satisfaction: An exploratory study of IT managers in a developing economy. *The Journal Of American Academy Of Business*, 327-338.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 77-96.
- Özgen, H. M., & Özgen, H. (2010). Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-19.

- Özgener, Ş., Ögüt, A., & Kaplan, M. (2008). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*. Ankara: İlke Yayıncılık.
- Özgür, İ. (2004). *Engelli Çocuklar ve Eğitimi 'Özel Eğitim'*. Adana: Karahan Kitabevi.
- Özsoy, Y. (1971). *Konuşma Özürlü Çocuklar ve Eğitimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Özsoy, Y., Özyürek, M., & Eripek, S. (1998). *Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar: Özel Eğitime Giriş*. Ankara: Karatepe Yayınları.
- Özsoy, Y., Özyürek, M., & Eripek, S. (tarih yok). *Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar: Özel Eğitime Giriş*. Ankara: Karatepe Yayınları.
- Özyürek, M. (2004). *Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı Temelleri ve Geliştirilmesi*. Ankara: Kök Yayıncılık.
- Pelit, N., & Pelit, E. (2014). *Örgütlerde Kanseri Yapan İki Başlı Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Poyrazoğlu, N. (1992). *Hastane Çalışanlarında İş Doyumu-Verimlilik İlişkisi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Robbins, S. (1986). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sağır, T., & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal of Human Science* , 1094-1106.
- Saygılı, M. (2011). *Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

- Scharmer, C. O. (2007). *Theory U, leading from the future as it emerges*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Scharmer, C. O. (2009). *Theory U: Leading From the Future as it Emerges*. San Francisco: Berrett-Koehler Publish Hers.
- Schneider, B., & Snyder, R. (1975). Some Relationships between job Satisfaction and Organisational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 318-328.
- Schults, D. P., & Schults, S. E. (1998). *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: Macmillan Publishin Company.
- Sıgır, Ü., & Gürbüz, S. (2014). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Srivastava, A., & W.Adam, J. (2011). Relationship Between Cynicism and Job Satisfaction: Expolration of Mechanisms. *Psychological Report*, 28-35.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Süslü, A., & Demir, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Altındağ İlçesi Örneği. *22.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı* (s. 91-93). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Tokgöz, N. (2011). “Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 363-387.
- Tosun, K. (1977). İş Doyumu. K. Davis içinde, *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış* (s. 95-110). New York City: Mc Graw Hill.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş., & Güzel, B. (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 686-690.
- Vural, B. (2004). *Yetkin İdeal Vizyoner Öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Wanous, J. P., & E.Reichers, A. (2000). Cynicism About Organizational Change. *Group & Organization Management*, 133-147.
- Yalçinkaya, A. (2014). Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 106-130.
- Yerebakan, M. (2009). *Özürlüler Vadisi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Yılmaz, K. (2013). *Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Okul Kültürüne İlişkin Algılarının İş Doyumuna Etkisi*. Gaziantep: Yüksek Lisans Tezi Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



Ek 1. Kişisel Bilgi Formu**Sayın Katılımcı**

Bu ölçek çalışması Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetim ve Denetimi Anabilim dalında yürütülmekte olan bir yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Cevaplarınız gizli kalarak sadece bilimsel bir araştırma için kullanılacağından dolayı **isim yazmanıza gerek yoktur**. İfadelere doğru ve içten bir şekilde yanıt vermeniz çalışmanın güvenilirliğini artıracaktır. Araştırmamıza zaman ayırarak katıldığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Türkan Argon

Araştırmacı: Semra Akman

Aşağıdaki yer alan sorulara kendinize uygun seçeneği (x) şeklinde işaretleyerek cevaplandırınız.

1. Cinsiyetinizi belirtiniz: () Erkek () Kadın

2. Yaşınızı belirtiniz: () 20- 30 arası () 31- 40 arası () 41 ve üstü

3. Eğitim düzeyinizi belirtiniz: () Ön Lisans ve Lisans () Lisansüstü

4. Branşınız: () Özel Eğitim Öğretmeni () Zihin Engelliler Sınıf Öğretmeni

() Uzman Öğretici () Psikolog () Okul Öncesi Öğretmeni

Ek 2. Veri Toplama Araçları

Örgütsel Sinizm Ölçeği

		Çok Yanlış	Yanlış	Karasızım	Doğru	Çok Doğru
1	Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.					
2	Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.					
3	Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser					
4	Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım					
5	Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem					
6	Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim					
7	Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim					
8	Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.					
9	Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim					
10	Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.					
11	Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarımın genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir					
12	Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir					
13	Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur					
14	Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.					
15	Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar					
16	Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yönetiminin yanlış davrandığına inanmama neden olur					
17	Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır					
18	Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.					

19	Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım.					
20	Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm					
21	Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür					
22	Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız					
23	Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum					
24	Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum					
25	Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.					

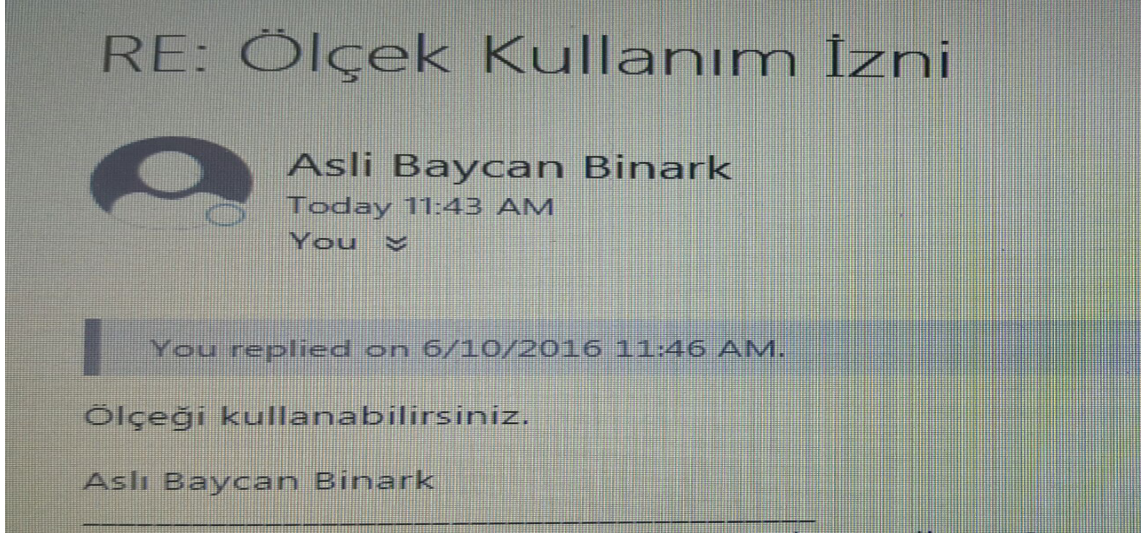


Minnesota İş Doyum Ölçeği

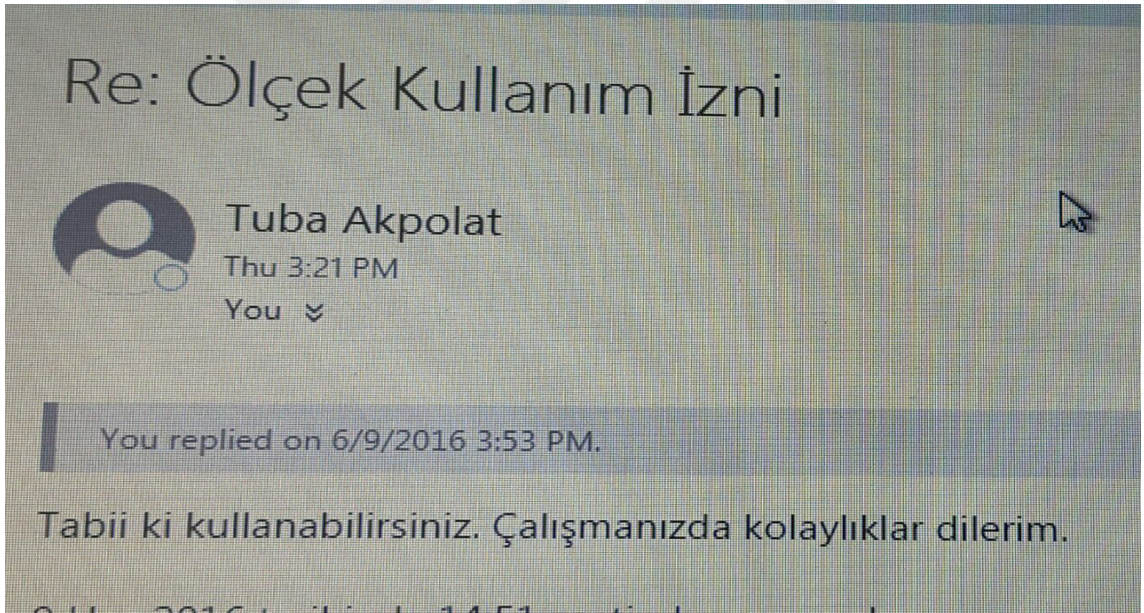
	Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşıyıp yaşamadığınızı düşünerek, size en uygun yanıt aralığına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.	İşimden Hiç Hoşnut Değilim	İşimden Hoşnut Değilim	İşimle ilgili Kararsızım	İşimden Hoşnudum	İşimden Çok Hoşnudum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" şansını bana vermesi bakımından					
5	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
6	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15	Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından					
16	Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek 3. Ölçek Kullanım İzinleri

Minnesota İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni



Öğretmenler İçin Geliştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni



Ek 4. Etik Kurul Raporu

Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

29.06.2017

İlgili Makama,

Konu: Semra AKMAN (Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri A. B. D.)

Enstitünüz öğrencisi Semra AKMAN'ın, "Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurum Çalışanlarının Örgütsel Sinizm ile İş Doyumuna Yönelik Görüşleri" konulu araştırması ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğu başvuru Kurulumuzun Temmuz Ayı içinde yapacağı toplantısında değerlendirilecektir.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Hamit COŞKUN

SBİAEK Başkanı