

Makalenin geliş tarihi: 05.07.2019

1.Hakem rapor tarihi: 05.08.2019

2.Hakem rapor tarihi: 07.08.2019

Makalenin yayına kabul tarihi: 22.08.2019

İLK VE ORTAÖĞRETİMDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL SINIZMIN ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÜZERİNDEKİ ROLÜNÜN İNCELENMESİ (*)

Gökhan KAHVECİ (**)

Özge KÖSE (***)

Öz

Bu araştırma öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini Rize ilinin Çayeli ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk ve ortaöğretimde görev yapmakta olan 300 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın modeli, ilişkisel tarama modelidir. Elde edilen verilerin analizinde t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, medeni durum ve çalıştığı kurum değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterirken; cinsiyet, yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla beraber öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı kurum ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu ve örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, İş Yerinde Mutluluk, Örgütsel Mutluluk, Örgütsel İyi-Oluş.

*) Bu çalışma XII. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

**) Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rize, Türkiye
(e-posta: gokhan.kahveci@erdogan.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6753-3395>)

***) Öğretmen, MEB
(e-posta: ks.ozge@gmail.com). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6995-7626>

An Analysis of the Role of Organizational Cynicism on Organizational Happiness According to Primary and Secondary School Teachers' Perceptions

Abstract

This research was carried out with the aim of determining the relationship between organizational cynicism and organizational happiness according to teachers' perceptions. The research sample consisted of 300 teachers working at primary and secondary public schools in Çayeli, Rize. The research model is correlational survey model. t-Test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), correlation and regression analyses were used in order to analyse the data acquired from this research. As a result of the research, teachers' level of organizational cynicism did not show the meaningful differences in the variables of gender, age and years of service. However, there was a meaningful difference in the variables of marital status and the organization where s/he works. In addition, teachers' perception of organizational happiness showed no meaningful difference in the variables of gender, age, marital status, the organization where s/he works and years of service. This research indicated that there is a meaningful relationship in negative direction between organizational cynicism and organizational happiness, and organizational cynicism is a significant predictor of organizational happiness.

Keywords: Cynicism, Organizational Cynicism, Happiness at Workplace, Organizational Happiness, Organizational Well-Being.

1. Giriş

Son yıllarda yapılan çalışmaların çoğu örgütlerin devamlılığı ve verimliliği için bireylerin önemine dikkat çekmektedir. Sürekli iletişim halinde bulunan ve ait olduğu topluluğa has kültür oluşturan insan grupları örgüt olarak tanımlanmaktadır (Karahana, 2008). Örgütte çalışan bireylerin hem olumlu hem de olumsuz ruh halleri aynı şekilde örgüte geri dönüş yapmaktadır. Sinizm duygusal açıdan öfke, sıkıntı ve utanç gibi olumsuz duyguların uyarılmasına sebep olur (Abraham, 2000). Bireylerin örgüte karşı negatif bir tutum içinde bulunması örgütün başarısıyla ters orantılıdır. Sinik davranışların görüldüğü örgütlerde verimsizlik gibi olumsuz durumlarla karşılaşılabilir. Birey bir örgüte karşı kötü duygular besledikçe örgüte duyulan bağlılık ve güven azalırken bireylerin tükenmişlik düzeyleri artar (Eaton, 2000; Gün ve Atanur Baskan, 2017; Kalağan, 2009).

Bir düşünce tarzı olarak sinizm, antik Yunanistan'da doğmuştur. Terimin kökeninin, Yunanca köpek (kyon) kelimesinden veya Cynics'in okullarının bulunduğu Atina'nın bir şehri olan Cynosarges'ten geldiği düşünülmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Andersson (1996) *sinizm* kavramını, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile nitelendirilen bir düşünce olarak tanımlamaktadır. Andersson ve Bateman (1997) sinizmi açıklarken bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal sözleşmeye veya kuruma karşı olumsuz hisleri ve güvensizliği ifade eden genel ve özel bir tutum tanımını kullanmışlardır. Yavuz ve Bedük (2016) ise bireylerin ait oldukları örgüte karşı kızgınlık, öfke, inanç yoksunluğu, güvensizlik gibi negatif duygular hissetme durumunu sinizm olarak ifade etmişlerdir.

Örgütsel sinizm ise, bireylerin çalıştığı örgüt ile ilgili olumsuz inançlar, duygular ve bu tür davranışları içeren tutumları ifade eder (James, 2005). Örgütsel sinizm yüksek olduğunda bireyler, örgütlerin dürüstlük ve adaletten yoksun olduğuna ve örgüt içinde alınan kararların samimi olmadığına inanır ki bu durum örgüte karşı öfke ve küçümseme gibi olumsuz duygular beslemelerine sebep olur (Davis ve Gardner, 2004).

Örgütsel sinizm, birinin çalıştığı kuruma karşı üç boyut içeren olumsuz bir tutumdur. Örgütün bütünlüğünden yoksun olduğuna dair bir inanç, sinizmin inanç boyutunu; kuruma karşı olumsuz etki, duygu boyutunu ve bu inançlarla tutarlı ve etkili olan kuruma yönelik küçük düşürücü ve eleştirel davranış eğilimi ise davranış boyutunu oluşturmaktadır (Dean ve diğerleri, 1998). Fettahlıoğlu (2015) ise sinizmin etkisi altında olan örgütlerde sinik davranışlar sergileyen bireyleri, etkin sinikler ve pasif sinikler olarak ikiye ayırmıştır. Etkin sinikleri bencil, sadece kendi menfaatlerini düşünen ve sahip oldukları gücü kendi çıkarları için kullanan insanlar olarak tanımlarken pasif sinikleri başkalarıyla menfaat ilişkisi kuramayan ve sadece olaylara karşı eleştiri yapmakla yetinen insanlar olarak tanımlamaktadır.

Öte yandan odak noktasının insan olduğu her alanda mutluluk kavramı dikkat çekmektedir. Tarih boyunca birçok düşünür mutluluk kavramının tanımını yapmaya çalışmıştır. Haybron (2011) filozofların *mutluluk* kavramını genel olarak akıl hali veya birey için iyi giden bir hayat şeklinde tanımladıklarını belirtmektedir. Farabi, mutluluğu insanın var oluş amacı olarak görür ve insanı mutlu eden her şeyin iyi, mutluluğa engel olan şeylerin ise kötü olduğunu ifade eder (Özgen, 2005). Layard (2003) mutluluğu bireyin kendini iyi hissetmesi ve hayattan zevk alması olarak tanımlarken, Boehm ve Lyubomirsky (2008) mutlu bir insanı sıklıkla olumlu duygular yaşayan biri olarak tanımlamıştır. Mutluluk, bireylerin günlük yaşamlarında son derece önemli bir değişkendir (Diener, 1984).

Diener (2000) örgütlerde bireylerin en çok değer verdiği amaçlardan birinin mutluluk olduğunu belirtir. Bireylerin mutluluğu bir arada buldukları örgütleri de etkiler. Bireylerin günlük hayatlarında mutlu olması için sadece iş yerinde mutlu olmaları yetmez ancak işte mutsuz olmaları günlük hayatlarındaki mutluluklarını olumsuz yönde etkileyeceği açıktır (Gavin ve Mason, 2004). Örgüt içinde bireyler mutluya bir süre sonra bu mutluluk örgütü de etkisi altına alır. Bu tür bir durumla karşılaşıldığında bireylerin mutlu olma durumu *örgütsel mutluluk* kavramına dönüşür (Moçoşoğlu ve Kaya, 2018).

Örgütsel mutluluk, örgütte bulunan tüm bireylerin mutluluğunu etkiler. Mutlu olan örgütlerin üretkenliği, performansı, verimi, örgüt içi işbirliği artar ve bireylerin örgütteki devamsızlıkları azalır (Arslan ve Polat, 2017). Bu sebeple örgüt içindeki mutluluk karpotu etkisi gibi büyüyerek tüm örgüte yayılır. Örgütteki bireylerin mutluluğu ise örgütün refahını ve verimini olumlu bir şekilde etkiler (Johnson, Robertson ve Cooper, 2018, p:16).

Mutluluğun iş performansı gibi önemli iş sonuçlarıyla ilgisi bulunmaktadır ve mutluluk, duygusal refah olarak işlev gördüğünde mutlu çalışanların daha üretken olduğu görülür (Wright ve Cropanzano, 1997). Wright ve Cropanzano (2004) iş yerindeki mut-

luluğun, bireylerin örgütle olan bağlarının kuvvetlenmesine ve örgütsel performansı iyileştirmesine katkı sağladığını belirtmektedir. Fisher (2010) örgütsel mutluluk kavramının iş tatmini, dinçlik ve örgütsel bağlılık gibi gözle görünen durumlar, sürdürülebilirliğini korumak ve bağlam olmak üzere üç farklı alanda incelendiğini belirtmiştir.

Bulut (2015) örgütsel mutluluğu öznel iyi oluş ve iş doyumunu kapsayan şemsiye bir kavram olarak değerlendirmiştir. Öznel iyi oluş durumu, bireylerin bilişsel yargıları ve duygusal tepkileriyle hayatlarının olumlu yönde nasıl yaşadıklarını belirtir (Diener, 1984). Öznel iyi oluş, bir bireyin yaşamına ilişkin bilişsel ve duyuşsal değerlendirmelerdir (Diener, Lucas ve Oishi, 2002). Hosie ve Sevastos (2010), örgüt içindeki duygusal iyi oluşun iş yerinde mutluluğun en yakın ifadesi olarak tanımlandığını ifade etmektedir. Bunun yanında bireylerin örgüt içindeki katılımları, çalışanların örgütsel iyi oluş düzeylerini ve örgütsel performansı etkileyen en yaygın müdahalelerden biri olarak görülmektedir (Humphrey, Nahrgang ve Morgeson, 2007).

Örgütsel mutluluk bireylerin hedeflediği amaçlara ulaşmasını engelleyecek her türlü sorunla baş etmelerine olanak sağlamaktadır. Bu sebeple örgütsel mutluluk bireylerin ve örgütlerin amaçlarının ortak hale gelmesine imkân verir (Bulut, 2015). Örgüt içinde bireylerin olumlu duygulara sahip olması, örgütsel mutluluk düzeylerinin de yüksek olmasına yardımcı olur. Örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olması ise bireylerin ait olduğu örgüte birçok yarar sağlamaktadır (Arslan ve Polat, 2017). Bireylerin iş yerindeki mutluluğunun olumlu etkileri öğretmen, veli, öğrenci ilişkisi düşünüldüğünde okul, birçok bireyin bir arada bulunduğu bir örgüttür. Bu sebeple okulların örgütsel mutluluğu büyük önem arz etmektedir (Moçoşoğlu ve Kaya, 2018).

Örgütsel mutluluk ve örgütsel sinizm kavramları incelendiğinde ikisinin de örgütlerin devamlılığı ve verimliliği için oldukça önem arz ettiği görülmektedir. Bireylerin mutluluğu zincirleme etki yaratarak ait oldukları örgütü de mutlu eder. Mutlu örgütler ise verimliliğin, iş tatmininin ve refahın yüksek olduğu örgütler olarak gösterilebilir. Örgütler çalışanları için anlam yaratacak şekilde yönetildiğinde, sağlıklı ve mutlu çalışanlar uzun vadede daha üretken olma eğilimindedir (Gavin ve Mason, 2004). Diğer taraftan sinizm, örgütleri olumsuz yönde etkileyen bir inançtır ve örgütün alaycı bir tavırla eleştirilmesine sebep olduğu için insanların beklentilerini karşılamamasının bir sorucu olarak örgütün güvenini sarsmaktadır (Erarslan, Kaya ve Altındağ, 2018). Olumsuz duygu ve davranışların sergilendiği sinizm düzeyleri yüksek örgütlerde memnuniyetsizlik ve düşük adalet inancı baş gösterebilir. Negatif durumların bolca yaşandığı örgütlerde verimlilik ve devamlılıktan bahsetmek güçleşir.

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İnsan ilişkilerinin en yoğun olduğu okul örgütünde öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının yüksek olması, sinizm düzeylerini de olumlu yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Sinizm kavramının örgüt içindeki bireylerin olumsuz duygularıyla alakası olduğu için sinizm düzeyinin yüksek olduğu çalışma ortamlarında bireylerin mutluluk algılarının

düşük olması beklenmektedir. Sinizm ve mutluluk arasındaki ilişkinin tanımlanmasının, iş yerinde arzu edilen huzurlu ve mutlu ortamın oluşturulmasında engel teşkil eden etmenlerin ortadan kaldırılmasında yön gösterici olacağı düşünülmektedir. Bu duruma ek olarak, mutluluk düzeyleri yüksek olan bireylerin iş performansı, verimliliği ve iş tatmininin de yüksek olması öngörülmektedir. Alan yazında örgütsel sinizm; örgütsel vatandaşlık (Erdoğan ve Bedük, 2013), bağlılık (Bulut ve Hovardaoğlu, 2018), güven (Türköz, Polat ve Coşar, 2013), adalet (Bernierth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007), tükenmişlik (Gün ve Atanur Baskan, 2017), iş performansı (Kâhya, 2013), iş tatmini (Gün, 2016) ve liderlik (Wu, Neubert, ve Xiang Yi, 2007) gibi birçok kavramla ilişkilendirilmiştir. Ancak uluslararası alan yazın da dâhil olmak üzere örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk ile daha önce çalışılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda yapılan bu çalışmanın ilgili alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel mutluluk ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerindeki rolünü belirlemektir. Bu amaç etrafında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel sinizm düzeyleri nasıldır?
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşlerinde cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı kurum ve hizmet yılı değişkenleri bakımından anlamlı olarak farklılık bulunmakta mıdır?
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, örgütsel mutluluklarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

2. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, veri ölçme araçları hakkında bilgi verilecektir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Rize ilinin Çayeli ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu çalışma, genel tarama modelleri arasından ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modellerinden iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon türü seçilmiştir. İlişkisel tarama modeli, araştırmacıların değişkenler

arasında bir ilişki olduğunu düşündüklerinde ve alan yazında daha önce yapılmış çalışmalarla savlarını destekleyebilecekleri durumlarda kullanılan bir modeldir (Brink ve Wood, 1998, s.161). Karasar (2013, s.81) ise ilişkisel tarama modelini iki veya daha fazla değişken arasındaki gerçekleşen değişimin varlığını ya da varsa bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan bilimsel bir araştırma yöntemi olarak tanımlamaktadır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018-2019 yılında Rize ilinin Çayeli ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Evren büyüklüğü göz önüne alındığında maddi yetersizlikler ve zaman kısıtlılığı sebebiyle örneklem üzerinde çalışılmıştır. Örneklemi ise evrenden basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 300 öğretmen oluşturmaktadır.

Örnekleme yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları şu şekildedir: Aştırmaya 157 kadın (%52,3) ve 143 (%47,7) erkek öğretmen katılmıştır. Aştırmaya katılan öğretmenlerin 120 tanesi 20-30 yaş (%40), 108 tanesi 31-40 yaş (%36), 55 tanesi 41-50 yaş (%18,3) ve 17 tanesi 51 yaş ve üzeri (%5,1) aralığındadır. Aştırmaya katılan öğretmenlerin 225 tanesi evli (%75), 75 tanesi bekârdır (%25). Katılımcıların 79 tanesi (%26,3) ilkokulda, 95 tanesi (%31,7) ortaokulda ve 126 tanesi (%42) lisede görev yapmaktadır. Aştırmaya katılan bireylerin 171 tanesi 1-10 yıl (%57), 76 tanesi 11-20 yıl (%25,3) ve 53 tanesi 21 yıl ve üzerinde (%17,7) öğretmenlik deneyimine sahiptir. Aştırmaya katılan öğretmenlerin 260 tanesi (%86,7) lisans eğitimi ve 40 tanesi (13,3) lisansüstü eğitimi almıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde örneklemi oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri ve mesleki bilgileri hakkında veri toplamak için araştırmacı tarafından oluşturulan “Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu” bulunmaktadır. İkinci bölüm öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını ölçmek için Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilen ve Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Mutluluk Ölçeği”ni içermektedir. Üçüncü bölümde ise Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır.

2.3.1. Örgütsel mutluluk ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını ölçmek için Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Arslan ve Polat (2017) tarafından uyarlanan Örgütsel Mutluluk Ölçeği uygulanmıştır. Ölçek maddeleri “Hiç, Biraz, Oldukça, Sıklıkla ve Tamamen” şeklinde beş seçeneğe göre cevaplandırılmıştır. Ölçek maddelerinin cevap-

ları “Tamamen” seçeneğinden başlayarak sırasıyla 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde puanlandırılmıştır. Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenilirliği Cronbah’s Alpha iç tutarlılık katsayısı ile hesaplanmıştır ve yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Yapılan analizlerden sonra sorunlu maddeler çıkartılarak 29 maddelik ölçek oluşturulmuştur. Ölçeği Cronbah’s Alpha katsayısı 0,91 yüksek güvenilirlikte bulunmuştur. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinde madde değerleri 0.53 ile 0.96 arasında değişmektedir. Örgütsel Mutluluk Ölçeği’nin bu çalışma kapsamında güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış ve .95 olduğu görülmüştür. Bunun yanında ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve elde edilen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\chi^2/df=2.153$; CFI=.93; TLI=.92; IFI=.93; RMSEA=.06; SRMR=.06) (Bayram, 2010; Kline, 2011).

2.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu içeren 13 sorudan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri Beşli Likert tipi ölçeğe göre “Hiç Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kısmen Katılıyorum, Katılıyorum ve Tamamen Katılıyorum” şeklinde beş seçeneğe göre cevaplandırılmıştır. Ölçek maddelerinin cevapları “Hiç Katılmıyorum” seçeneğinden başlayarak 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde puanlandırılmıştır. Kalağan (2009), ölçeğin güvenilirlik çalışmaları için iç tutarlılık katsayısı ve birleşik güvenilirlik; ölçeğin geçerlik çalışmaları için ise dilsel eşdeğerlik, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizini kullanmıştır. Ölçeğin Cronbah Alpha iç tutarlılık katsayısı tüm maddeler için 0, 931 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeği’nin bu çalışma kapsamında güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış ve .86 olduğu görülmüştür. Bunun yanında ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve elde edilen uyum iyiliği değerlerinin iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\chi^2/df=1.618$; CFI=.98; TLI=.98; IFI=.98; RMSEA=.05; SRMR=.04).

2.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada verilerin toplanması amacıyla 2018-2019 yılında Rize ilinin Çayeli ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere ulaşılmıştır. Araştırmada veriler araştırmacı tarafından toplanmıştır. Toplamda 375 ölçek formu dağıtılmış ve 342 tanesinden geri dönüş alınmıştır. Değerlendirmeye alınan ölçek formlarından 42 tanesi araştırma dışında tutularak 300 ölçek formu geçerli sayılmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS programından yararlanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk düzeylerinin yorumlanmasında ortalama ve standart sapma değeri kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı kurum ve hizmet yılı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Ortaya çıkan farklılığın kaynağını belirlemek için LSD testinden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi açıklamak için korelasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel mutluluklarını yordamasına bakmak için regresyon analizi kullanılmıştır.

3. Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırma sonucundan elde edilen bulgular ve bu bulgulara ait yorumlar yer almaktadır.

İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk algıları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
Örgütsel Sinizm	300	2.12	0.73
Bilişsel	300	2.27	0.86
Duyuşsal	300	1.72	0.87
Davranışsal	300	2.36	0.96
Örgütsel Mutluluk	300	3.62	0.66

Tablo 1’e göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının boyutlara göre ortalamaları bilişsel için $\bar{X}=2.27$, duyuşsal için $\bar{X}=1.72$ ve davranışsal için $\bar{X}=2.36$ ’dır. Örgütsel sinizmin toplamı için ise $\bar{X}=2.12$ şeklindedir. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı ortalamaları $\bar{X}=3.62$ düzeyinde gerçekleşmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Cinsiyet Değişkeni Açısından t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	SD	p																																												
Örgütsel Sinizm	Kadın	157	2.12	0.74	.089	298	.929																																												
	Erkek	143	2.11	0.71				Bilişsel	Kadın	157	2.25	0.84	-.536	298	.592	Erkek	143	2.30	0.90	Duyuşsal	Kadın	157	1.73	0.85	.358	298	.721	Erkek	143	1.70	0.89	Davranışsal	Kadın	157	2.38	1.06	.363	298	.717	Erkek	143	2.34	0.85	Örgütsel Mutluluk	Kadın	157	3.68	0.65	1.518	298	.130
Bilişsel	Kadın	157	2.25	0.84	-.536	298	.592																																												
	Erkek	143	2.30	0.90				Duyuşsal	Kadın	157	1.73	0.85	.358	298	.721	Erkek	143	1.70	0.89	Davranışsal	Kadın	157	2.38	1.06	.363	298	.717	Erkek	143	2.34	0.85	Örgütsel Mutluluk	Kadın	157	3.68	0.65	1.518	298	.130	Erkek	143	3.56	0.67								
Duyuşsal	Kadın	157	1.73	0.85	.358	298	.721																																												
	Erkek	143	1.70	0.89				Davranışsal	Kadın	157	2.38	1.06	.363	298	.717	Erkek	143	2.34	0.85	Örgütsel Mutluluk	Kadın	157	3.68	0.65	1.518	298	.130	Erkek	143	3.56	0.67																				
Davranışsal	Kadın	157	2.38	1.06	.363	298	.717																																												
	Erkek	143	2.34	0.85				Örgütsel Mutluluk	Kadın	157	3.68	0.65	1.518	298	.130	Erkek	143	3.56	0.67																																
Örgütsel Mutluluk	Kadın	157	3.68	0.65	1.518	298	.130																																												
	Erkek	143	3.56	0.67																																															

Tablo 2’ye göre öğretmenlerin algıları cinsiyet değişkeni açısından örgütsel sinizm ölçeğinin toplamı [$t_{(298)}=.089; p>.05$], bilişsel [$t_{(298)}=-.536; p>.05$], duyuşsal [$t_{(298)}=.358; p>.05$], davranışsal [$t_{(298)}=.363; p>.05$] boyutları ve örgütsel mutluluk ölçeğinin toplamı [$t_{(298)}=1.518; p>.05$] için anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk algılarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Yaş Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	Ss	K.T	SD	K.O	F	p
Örgütsel Sinizm	20-30	120	2.09	0.70	.695	3	.232	.429	.732
	31-40	108	2.17	0.82	159.937	296	.540		
	41-50	55	2.05	0.61	160.632	299			
	51üzeri	17	2.17	0.68					
Bilişsel	20-30	120	2.23	0.86	1.044	3	.348	.458	.712
	31-40	108	2.35	0.93	224.913	296	.760		
	41-50	55	2.26	0.78	225.957	299			
	51üzeri	17	2.16	0.77					
Duyuşsal	20-30	120	1.74	0.73	.393	3	.131	.171	.916
	31-40	108	1.70	0.99	226.491	296	.765		
	41-50	55	1.67	0.84	226.884	299			
	51üzeri	17	1.82	1.03					
Davranışsal	20-30	120	2.30	0.91	3.123	3	1.041	1.113	.344
	31-40	108	2.47	1.16	276.804	296	.935		
	41-50	55	2.24	0.63	279.927	299			
	51üzeri	17	2.52	0.83					
Örgütsel Mutluluk	20-30	120	3.54	0.65	1.307	3	.436	.978	.403
	31-40	108	3.67	0.62	131.835	296	.445		
	41-50	55	3.68	0.72	133.143	299			
	51üzeri	17	3.68	0.82					

Not: K.T: Kareler Toplamı; K.O: Kareler Ortalaması

Tablo 3'e göre öğretmenlerin algıları yaş değişkeni açısından örgütsel sinizm ölçeğinin toplamı [$F_{(296)}=.429$; $p>.05$], bilişsel [$F_{(296)}=.458$; $p>.05$], duyuşsal [$F_{(296)}=.171$; $p>.05$], davranışsal [$F_{(296)}=1.113$; $p>.05$] boyutları ve örgütsel mutluluk ölçeğinin toplamı [$F_{(296)}=.978$; $p>.05$] için anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk algılarının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Medeni Durum Değişkeni Açısından t-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	t	SD	p																																												
Örgütsel Sinizm	Evli	225	2.16	0.72	1.673	298	.095																																												
	Bekâr	75	2.01	0.75				Bilişsel	Evli	225	2.32	0.85	1.840	298	.067	Bekâr	75	2.11	0.89	Duyuşsal	Evli	225	1.72	0.87	-.057	298	.954	Bekâr	75	1.72	0.85	Davranışsal	Evli	225	2.44	1.01	2.210*	298	.028	Bekâr	75	2.15	0.83	Örgütsel Mutluluk	Evli	225	3.63	0.65	.301	298	.763
Bilişsel	Evli	225	2.32	0.85	1.840	298	.067																																												
	Bekâr	75	2.11	0.89				Duyuşsal	Evli	225	1.72	0.87	-.057	298	.954	Bekâr	75	1.72	0.85	Davranışsal	Evli	225	2.44	1.01	2.210*	298	.028	Bekâr	75	2.15	0.83	Örgütsel Mutluluk	Evli	225	3.63	0.65	.301	298	.763	Bekâr	75	3.60	0.70								
Duyuşsal	Evli	225	1.72	0.87	-.057	298	.954																																												
	Bekâr	75	1.72	0.85				Davranışsal	Evli	225	2.44	1.01	2.210*	298	.028	Bekâr	75	2.15	0.83	Örgütsel Mutluluk	Evli	225	3.63	0.65	.301	298	.763	Bekâr	75	3.60	0.70																				
Davranışsal	Evli	225	2.44	1.01	2.210*	298	.028																																												
	Bekâr	75	2.15	0.83				Örgütsel Mutluluk	Evli	225	3.63	0.65	.301	298	.763	Bekâr	75	3.60	0.70																																
Örgütsel Mutluluk	Evli	225	3.63	0.65	.301	298	.763																																												
	Bekâr	75	3.60	0.70																																															

*p<.05

Tablo 4'e göre öğretmenlerin algıları medeni durum değişkeni açısından örgütsel sinizmin davranışsal [$t_{(298)}=2.210$; $p<.05$] boyut için anlamlı farklılık göstermektedir. Bu bulguya göre evli öğretmenlerin algıları [$\bar{X}=2.44$] bekâr öğretmenlerin algılarından [$\bar{X}=2.15$] daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Bunun yanında örgütsel sinizm ölçeğinin toplamı [$t_{(298)}=1.673$; $p>.05$], bilişsel [$t_{(298)}=1.840$; $p>.05$], duyuşsal [$t_{(298)}=-.057$; $p>.05$] ve örgütsel mutluluk ölçeğinin toplamı [$t_{(298)}=.301$; $p>.05$] için öğretmenlerin algıları medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk algılarının çalışılan kuruma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Çalışılan Kurum Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kurum	n	\bar{X}	Ss	K.T	SD	K.O	F	p	LSD
Örgütsel Sinizm	İ	79	2.25	0.76	3.556	2	1.778	3.362	.036	1>2
	O	95	1.97	0.67	157.076	297	.529			
	L	126	2.15	0.73	160.632	299				
Bilişsel	İ	79	2.38	0.93	2.415	2	1.208	1.605	.203	
	O	95	2.15	0.83	223.541	297	.753			-
	L	126	2.29	0.84	225.957	299				
Duyuşsal	İ	79	1.83	0.98	1.738	2	.869	1.146	.319	
	O	95	1.63	0.77	225.146	297	.758			-
	L	126	1.72	0.86	226.884	299				
Davranışsal	İ	79	2.54	0.79	8.089	2	4.044	4.419	.013	1>2
	O	95	2.13	0.78	271.838	297	.915			
	L	126	2.43	1.10	279.927	299				
Örgütsel Mutluluk	İ	79	3.65	0.71	.156	2	.078	.174	.840	
	O	95	3.59	0.64	132.987	297	.448			-
	L	126	3.62	0.65	133.143	299				

Not: İ: İlkokul; O: Ortaokul; L: Lise; K.T: Kareler Toplamı; K.O: Kareler Ortalaması

Tablo 5'e göre, öğretmenlerin algıları çalışılan kurum değişkeni açısından örgütsel sinizm ölçeğinin toplamı [$F_{(297)}=3.362$; $p<.05$] ve davranışsal [$F_{(297)}=4.419$; $p<.05$] boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılığın kaynağını belirlemek için gerçekleştirilen LSD testi sonuçlarına göre ilkokulda görev yapan öğretmenlerin algıları [$\bar{X}=2.25$; $\bar{X}=2.54$] ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algılarından [$\bar{X}=1.97$; $\bar{X}=2.13$] daha yüksek düzeydedir. Bunun yanında öğretmenlerin algıları örgütsel mutluluk ölçeğinin toplamı [$F_{(297)}=.174$; $p>.05$], bilişsel [$F_{(297)}=1.605$; $p>.05$] ve duyuşsal [$F_{(297)}=1.146$; $p>.05$] boyutları için çalışılan kurum değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk algılarının hizmet yılına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Hizmet Yılı	n	\bar{X}	Ss	K.T	SD	K.O	F	p
ÖS	1-10	171	2.09	0.75	.331	2	.165	.307	.736
	11-20	76	2.15	0.75	160.301	297	.540		
	21-	53	2.16	0.63	160.632	299			
Bil.	1-10	171	2.20	0.86	2.477	2	1.239	1.646	.195
	11-20	76	2.42	0.91	223.480	297	.752		
	21-	53	2.27	0.80	225.957	299			
Duy.	1-10	171	1.71	0.84	.178	2	.089	.117	.890
	11-20	76	1.70	0.87	226.706	297	.763		
	21-	53	1.77	0.95	226.884	299			
Dav.	1-10	171	2.35	1.09	.275	2	.138	.146	.864
	11-20	76	2.34	0.84	279.652	297	.942		
	21-	53	2.43	0.66	279.927	299			
ÖM	1-10	171	3.62	0.63	.448	2	.224	.501	.606
	11-20	76	3.58	0.69	132.695	297	.447		
	21-	53	3.69	0.72	133.143	299			

Not: ÖS: Örgütsel Sinizm; ÖM: Örgütsel Mutluluk K.T: Kareler Toplamı;
K.O: Kareler Ortalaması

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin algıları hizmet yılı değişkeni açısından örgütsel sinizm ölçeğinin toplamı [$F_{(297)}=.307; p>.05$], bilişsel [$F_{(297)}=1.646; p>.05$], duyuşsal [$F_{(297)}=.117; p>.05$], davranışsal [$F_{(297)}=.146; p>.05$] boyutları ve örgütsel mutluluk ölçeğinin toplamı [$F_{(297)}=.501; p>.05$] için anlamlı farklılık göstermemektedir.

İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişki

	Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Örgütsel Mutluluk
Örgütsel Sinizm	1				
Bilişsel	.820**	1			
Duyuşsal	.827**	.587**	1		
Davranışsal	.792**	.437**	.451**	1	
Örgütsel Mutluluk	-.506**	-.438**	-.548**	-.262**	1

**p<.001

Tablo 7’ya göre örgütsel sinizm ile örgütsel mutluluk arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır [$r=-.506, p<.01$]. Bununla birlikte örgütsel sinizmin alt boyutları ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki incelendiğinde; bilişsel [$r=-.438, p<.01$] ve duyuşsal [$r=-.548, p<.01$] boyutları ile örgütsel mutluluk arasında negatif yönde orta düzeyde; davranışsal boyut [$r=-.262, p<.01$] ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının örgütsel mutluluklarını yordamasına ilişkin yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Örgütsel Mutluluğun Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	4.504	.101		44.612	.000		
Bilişsel	-.141	.047	-.183	-3.008	.003	-.438	-.172
Duyuşsal	-.345	.047	-.450	-7.334	.000	-.548	-.392
Davranışsal	.014	.038	.021	.380	.704	-.262	.022
R=.567	R ² =.321						
F _(3,296) =46.699	p=.000						

Tablo 8’e göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal değişkenleri birlikte öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki içerisindedir [$R=.567, R^2=.321, F_{(3,296)}=46.699, p=.000$]. Bu değişkenler birlikte örgütsel mutluluğun %32’sini açıklamaktadır. Bu bulguya göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde gerçekleşen değişimin %32’sinin öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarından kaynaklandığı ifade edilebilir. Bunun yanında yordayıcı değişkenlerin örgütsel mutluluk üzerindeki önem sırası regresyon katsayısına (β) göre duyuşsal, bilişsel ve davranışsal şeklindedir.

4. Tartışma ve Sonuç

Gerçekleştirilen bu araştırmada ilk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerindeki rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada bu algıların öğretmenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet, yaş, medeni durum, kurum ve hizmet yılı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılarak öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin, örgütsel mutluluk üzerindeki rolü belirlenmiştir. Buna ek olarak öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğun anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, örgütsel mutluluk algılarından daha düşük olduğu görülmüştür. Akın (2015), yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin sinizm algılarının güven algılarından daha düşük olduğunu belirtmiştir. Kalağan ve Güzel (2010) ise okullarda görevli öğretmenlerin sinizme yönelik algılarının orta düzeyde olduğunu tespit edilmiştir. Örgütsel mutluluk alanında yapılan çalışmalara bakıldığında ise pozitif bir atmosfere sahip kurumlarda mutluluk kavramından söz edilebileceği görülmektedir (Bulut, 2015). Diğer taraftan çalışma ortamlarındaki bozulma, bireylerin iyi oluş düzeylerini düşürmektedir (Roskies ve Louis-Guerin, 1990). Elde edilen sonuçlara göre örgüt içinde kötücül eylemlere yol açan davranışların örgütsel mutluluğu ters yönde etkilediği söylenebilir.

Örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişki cinsiyet yönünde incelendiğinde anlamlı bir fark görüldüğü tespit edilmiştir. Örgütsel mutluluğun cinsiyet değişkeni ile anlamlı ilişkisi olmadığı belirtilmektedir (Aziz, Mustafa, Samah ve Yusof, 2014; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018). Kangal (2013) yapmış olduğu çalışmada bireylerin cinsiyetinin öznel iyi olma konusunda belirleyici olmadığını belirtmiştir. Yavuz ve Bedük (2016) ise örgütsel sinizmin bireylerin cinsiyetleriyle alakalı olmadığı sonucuna varmıştır. Bu sonuçlara paralel olarak araştırmanın sonucunda hem kadın hem de erkek öğretmenlerin örgüt ortamında örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk düzeylerini etkileyen etmenlerin farklılık göstermediği ileri sürülebilir. Buna karşın Sloan (2010) iş yerinde kadınların erkeklere kıyasla daha az öfkeli ancak daha mutlu olduklarını belirtmiştir.

Öğretmenlerin algıları yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre incelendiğinde örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk ölçek sonuçları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu durum bireylerin sinik davranışlar sergilemesinde veya mutlu olmalarında yaşın ya da bireyin çalışma ortamındaki deneyim sürecinin etkili olmadığını gösterebilir. Bunun yanında Huang (2016) araştırmasında 45 yaş üzerindeki çalışanların diğer çalışanlara oranda iş yerinde daha az mutlu olduğunu belirtmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda bireylerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları durumların her daim olumlu veya olumsuz olarak bireyleri etkileme ihtimalini içerdiği söylenebilir. Başka bir deyişle sinik davranışların gözlemlendiği bir ortamda işe yeni başlayan bir birey ile on yıllık deneyime sahip bir bireyin sinizm düzeylerinin aynı seviyede olacağı düşünülebilir. Diğer taraftan Bulut (2015), yapmış olduğu çalışmada deneyim süresi arttıkça bireylerin mutluluk seviye-

lerinde düşüş yaşandığını belirtmiştir. Farklı sonuçlara ulaşılmasında örgütsel mutluluğu etkileyen çevresel ve bireysel farklılıkların tüm kurumlarda değişiklik göstermesi gösterilebilir.

Araştırma sonucuna göre örgütlerde görev yapan bireylerin medeni durum değişkeni bakımından örgütsel sinizm düzeylerinde farklılık görülmektedir. Bu bulguya göre davranışsal boyutta evli öğretmenlerin sinizm algıları bekâr öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Alan yazına bakıldığında bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri ile medeni durumları arasında bir ilişki bulunmadığını belirten çalışmaların yanında (Akman, 2013; Kalağan ve Güzeller, 2010; Sur, 2010); bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha sinik davranışlar sergilediğini belirten çalışmalar da mevcuttur (Caz ve İkizler, 2017; Kahveci ve Demirtaş, 2015; Yılmaz, İşeri ve Çolak, 2016). Bu sonuç, medeni durum değişkeninin kişisel özelliklerden biri olduğu için kurumlar arası farklılıklara sebep olmasıyla açıklanabilir. Medeni duruma göre değerlendirildiğinde bireylerin örgütsel mutluluk düzeylerinde ise bir farklılık bulunmamıştır. Diğer taraftan Kangal (2013) yapmış olduğu çalışmada evli bireylerin mutluluk düzeylerinin bekârlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bununla beraber Panisoara ve Serban (2013) iş yerinde dengeyi sağlamak ile medeni durum arasında bir ilişki olduğunu ve evli bireylerin bekâr bireylere kıyasla bu konuda daha iyi olduklarını belirtmişlerdir. Bu sebeple medeni durum değişkeninin örgüt içindeki kültüre göre değişiklik gösterdiği düşünülebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin çalıştığı kurum değişkenine göre davranışsal boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre ilkökul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine kıyasla örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir. Alan yazındaki diğer çalışmalara bakıldığında ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının aynı düzeyde olduğu belirten çalışmaların yanında (Özdemir, Orhan ve Özkayran, 2018), lise öğretmenlerinin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek örgütsel sinizm düzeylerinin olduğunu belirten çalışmalar da mevcuttur (Kahveci ve Demirtaş, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010). Farklı kurumlarda farklı sinizm düzeylerinin görülmesi, çalışılan kurumun yönetim yapısı, kültürü, çevresel faktörleri gibi çeşitli etmenlerden etkilendiğinin göstergesi olabilir. Bunun yanında çalışılan kurum değişkeninin bireylerin örgütsel mutluluk algıları üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuçlara bakarak mutluluk kavramının bireyin hissettiği duygularla alakalı bir kavram olmasından dolayı kurumun kendisinden ziyade kurumun içindeki ilişkilerden kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Bireylerin çalıştığı kuruma karşı kötü hisler beslemesi örgütsel mutluluk algılarını olumsuz olarak etkilemektedir. Bireyin sinik olarak tanımlanan ortamdan uzaklaştıkça mutlu olma ihtimalini arttıracığı düşünülmektedir. Alan yazında örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk kavramlarının birlikte çalışıldığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Farklı kavramlarla çalışıldığında ortaya çıkan sonuçlara göre örgütsel sinizmin, örgütsel sessizlik ve tükenmişlik

gibi negatif kavramlarla pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır (İncesu, Yorulmaz ve Evirgen, 2017; Sezgin Nartgün ve Kartal, 2013). Diğer taraftan örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet gibi olumlu kavramlarla ise negatif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür (Yazıcıoğlu ve Özcan Genç, 2017; Yıldız, 2013). Örgütsel mutluluk kavramı da örgütsel sessizlik gibi olumsuz kavramlarla negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki sergilerken (Moçoşoğlu ve Kaya, 2018) duygusal bağlılık gibi olumlu kavramlarla ise pozitif yönde bir ilişki göstermektedir (Jain, Giga ve Cooper, 2009). Alan yazındaki diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında bu araştırmanın sonuçları ilgili kavramlarla gerçekleştirilen diğer araştırmalarla örtüşmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel sinizm algıları orta düzeyde anlamlı bir ilişki içerisindedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde gerçekleşen değişimin %32'sinin öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarından kaynaklandığı söylenebilir. Bu durum bireylerin kurum içinde mutlu olmalarının örgütün sahip olduğu atmosferle çok yakın ilişkide olduğuyla açıklanabilir. Sinik davranışların görüldüğü ortamlarda bireylerin mutlu olma ihtimalleri düşmektedir. O sebeple çalışılan kurumda örgütsel mutluluğu sağlayabilmek için örgüt içindeki negatif duygu ve durumlardan uzaklaşmak akıllıca olabilir. Çalışma atmosferini olumlu hale getirmek ve bireylerin motivasyonunu yükseltmek amacıyla çeşitli grup aktiviteleri gerçekleştirilebilir.

Araştırmanın sonucundan yola çıkarak ileride örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk alanında çalışma yapmayı düşünen araştırmacılara birtakım önerilerde bulunulabilir. Örgütsel mutluluk kavramının alan yazındaki örgütsel muhalefet, örgütsel adalet, örgütsel erdemlilik ve liderlik türleri gibi örgüt içindeki ilişkileri büyük oranda etkileyen kavramlarla birlikte çalışılması mutluluk kavramıyla ilgili daha çok bilgiye ulaşılmasını sağlayabilir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin sadece cinsiyet, yaş, hizmet yılı, medeni durum ve çalıştığı kurum değişkenlerine bakılmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları incelenirken dikkat edilecek demografik özelliklere eğitim durumu, branş ve çalışılan kurumun akademik başarısı gibi çeşitli değişkenler eklenebilir. Araştırmanın örnekleme mali yetersizlikler ve ulaşım sorunları sebebiyle sadece Rize ilinin Çayeli ilçesiyle sınırlandırılmıştır. Araştırmanın daha büyük ve heterojen örneklem gruplarını kapsaması ve farklı araştırma teknikleriyle birlikte çalışılmasının alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma örnekleme ilkökul, ortaokul ve lise eğitim kurumlarının yanında üniversiteler de eklenebilir. Son olarak okullar gelecek nesillerin şekillendiği kurumlar olması bakımından önem arz etmektedir. Bu sebeple okullarda görev yapan öğretmenlerin mutlu olmalarının öğrencilerin akademik başarısına ve gelişimine de olumlu yönde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel-genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622.
- Aziz, R., Mustaffa, S., Samah, N. A. ve Yusof, R. (2014). Personality and happiness among academicians in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4209-4212.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları*. İstanbul: Ezgi Kitapevi.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Boehm, J. K. ve Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J.W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. The 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia, 1-33.
- Brink, P. J. ve Wood, M. J. (1998). *Advanced Design in Nursing Research* (Second edition). The United States of America: Sage Publications.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.
- Bulut, M. B. ve Hovardaoğlu, İ. S. (2018). Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin yatırım modeli çerçevesinde incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(56), 270-289.
- Caz, Ç. ve İkizler, H. C. (2017). Örgütsel sinizm: spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görevli akademik personel üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(55), 373-382.

- Davis, W. D. ve Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader–member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 439-465.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341–352.
- Demo, G. ve Paschoal, T. (2013). Well-Being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the United States comprising affective and cognitive components. *Proceeding XXXVII Encontro da ANPAD*, 7-11 September 2013. Rio de Janeiro.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., Lukas, R. E. ve Oishi, S. (2002). Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. Retrieved from https://greatergood.berkeley.edu/images/application_uploads/iener-Subjective_Well-Being.pdf on 24.01.2019
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished master's thesis, Toronto: York University.
- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 17-36.
- Ersarslan, S., Kaya, Ç. ve Altındağ, E. (2018). Effect of organizational cynicism and job satisfaction on organizational commitment: An empirical study on banking sector. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (Geybulla Ramazanoğlu Özel Sayısı), 905-922.
- Fettahloğlu, Ö. O. (2015). Günümüz işletmelerinin temel hastalığı: örgütsel sinizme yönelik algılamaların, tükenmişlik boyutları üzerine etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 178-191.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Gavin, J. H. ve Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Gün, F. ve Atanur Baskan, G. (2017). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 361-379.
- Gün, G. (2016). Örgütsel sinizm ile iş tatmin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: turizm sektöründe bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 253-266.

- Haybron, D. (2011). Happiness Retrieved from <https://plato.stanford.edu/entries/happiness/> on 23.01.2019
- Hosie, P. J. ve Sevastos, P. P. (2010). A framework for conceiving of job-related affective well-being. *Management Revue: The International Review of Management Studies*, 21(4), 406-436.
- Huang, H. (2016). *Workplace happiness: organizational role and the reliability of self-reporting*. Unpublished master's thesis, College Park: University of Maryland
- Humphrey S.E., Nahrgang J.D. ve Morgeson, F.P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology* 92(5), 1332-1356.
- İncesu, E., Yorulmaz, M. ve Evirgen, H. (2017). Örgütsel Sinizmin tükenmişlik üzerine etkisi: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(3), 370-380.
- Jain, A. K., Giga, S. I. ve Cooper, C. L. (2009). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3), 256-273.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished doctoral dissertation, Florida: The Florida State University.
- Johnson, S., Robertson, I. ve Cooper, C. (2018). *Well-being: productivity and happiness at work* (Second edition). UK: Palgrave Macmillan.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Karahan, A. (2008). Çalışanların örgüt kültürünü algılamalarına yönelik ampirik bir çalışma. *Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 457-478.

- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (25. Baskı), Ankara: Nobel.
- Kline, R., B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*, (Third Edition). New York: The Guildford Press.
- Layard, R. (2003) Happiness: has social science a clue? Lecture 1: What is happiness? Are we getting happier? Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/9693873.pdf>
- Moçoşoğlu, B. ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Education Journal*, 3(1), 52-70.
- Özdemir, T. Y., Orhan, M. ve Özkayran, S. E. (2018). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37.
- Özgen, M. K. (2005). *Farabi'nin mutluluk anlayışı*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Panisoara, G. ve Serban, M. (2013). Marital status and work-life balance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 21-25.
- Roskies, E. ve Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 617-630.
- Sezgin Nartgün, Ş. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Sloan, M. M. (2010). Controlling anger and happiness at work: an examination of gender differences. *Gender, Work & Organization*, 19(4), 370-391.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 285-301.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1997). Well-being, satisfaction and job performance: another look at the happy/productive worker thesis. *Academy of Management Proceedings*, 1997(1), 364-368.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338-351.
- Wu, C., Neubert, M. J. ve Xiang Yi. (2007). Transformational leadership, cohesion perceptions, and employee cynicism about organizational change: the mediating

- role of justice perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 327-351.
- Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Özcan Gençer, E. (2017). Örgütsel adalet algısının sinizm üzerine etkisi: Devlet üniversitelerinde meslek yüksekokullarında bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 106-119.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- Yılmaz, F., İşeri, İ. ve Çolak, M. Y. (2016). Ankara'da özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 54, 429-444.