T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Melike KILIÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ramazan TOPUZ

KONYA-2020

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Melike KILIÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ramazan TOPUZ

KONYA-2020

ÖNSÖZ

Gerek eğitim kalitesinin gerek de öğrenci-okul başarısının yükseltilebilmesi adına, bu kutsal mesleğe kendini adamış eğitimcilerin beklentilerin karşılanabilmesi, kendilerini gerçekleştirebilmeleri için gerekli tüm imkânların sağlanması ve kurum içinde güven ortamının oluşturulması önem arz etmektedir. Bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın ilgili alan yazına ve araştırmacılara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca sabırla ve anlayışla bana zaman ayırıp desteğini sunan ve tecrübelerini aktararak yol gösteren danışmanım ve değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Ramazan TOPUZ'a, veri analizi sürecinde desteğini esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Halil TANIR hocama ve Dr. Öğr. Üyesi Yusuf ER hocama teşekkürü borç bilirim.

Tez aşamasına geçtiğim ilk günden beri maddi ve manevi olarak yorulmadan sıkılmadan destek veren aileme, bu uzun ve meşakkatli süreçte daima yanımda olup heyecanımı paylaşan yol arkadaşım Tugay DİNİGÜZEL'e, ellerini bir an bile sırtımdan çekmeyen canım ANNEM ve canım BABAMA ithafen...

Melike KILIÇ

Konya - 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **vi**
SUMMARY ..... **vii**
1. GİRİŞ **1**
1.1. Sinizm Kavramı 3
1.1.1. Örgütsel Sinizm 4
1.1.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları 6
1.1.3. Örgütsel Sinizm Türleri 7
1.1.4. Örgütsel Sinizmin Sebepleri ve Sonuçları 10
1.1.5. Örgütsel Sinizm Yaşayan Bir Öğretmen 13
1.2. Bağlılık Kavramı 15
1.2.1. Örgütsel Bağlılık 15
1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları 18
1.2.3. Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları 18
1.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı 20
2. GEREÇ VE YÖNTEM **25**
2.1. Evren ve Örneklem 25
2.2. Veri Toplama Araçları 26
2.2.1. Kişisel Bilgi Formu 26
2.2.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği 26
2.2.3. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği 27
2.3. Verilerin Analizi 27
3. BULGULAR **29**
3.1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular 29
3.2. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular 30
3.2.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne İlişkin Bulgular 30
3.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne İlişkin Bulgular 36
3.2.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 38
4. TARTIŞMA **39**
5. SONUÇ VE ÖNERİLER **50**
6. KAYNAKLAR **54**
7. EKLER **61**

EK-A: Kişisel Bilgi Formu 62
EK-B: Örgütsel Sinizm Ölçeği 63
EK-C: Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği 64
EK-E: T.C. Konya Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni..... 65
EK-F: Turnitin Raporu 66

TABLOLAR

Tablo 1. Beden Eğitimi Öğretmenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler 29

Tablo 2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması 30

Tablo 3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaş Grubuna Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması 31

Tablo 4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Duruma Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması 32

Tablo 5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması 32

Tablo 6. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kıdem Yılına Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması 33

Tablo 7. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması 35

Tablo 8. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Açısından Karşılaştırılması 36

Tablo 9. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaş Grubuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Açısından Karşılaştırılması 36

Tablo 10. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Açısından Karşılaştırılması 37

Tablo 11. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Açısından Karşılaştırılması 37

Tablo 12. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kıdem Yılına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Açısından Karşılaştırılması 37

Tablo 13. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Açısından Karşılaştırılması 38

Tablo 14. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki 38

ÖZET

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Melike KILIÇ

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ / KONYA-2020

Bu araştırma; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı demografik değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak ve örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada, mevcut durumu ortaya çıkartmayı amaçlayan betimsel taramaya (survey) ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini gönüllü katılım esas alınmak suretiyle 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Konya il merkezi ve 13 ilçesinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 394 beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur [Kadın$_{(n=78)}$, Erkek$_{(n=316)}$]. Araştırmada veri toplama aracı olarak, "Örgütsel Sinizm Ölçeği", "Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

Veriler SPSS 25.0 paket programında değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik test varsayımlarının sağlandığı anlaşıldığından istatistiksel analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Ölçümle belirtilen sürekli bir değişken yönünden bağımsız iki gruba ilişkin ortalama arasındaki farkın manidarlığı İki Ortalama Arasındaki Farkın Önemlilik Testi (Independent Sample T Testi) ile sınanmıştır. Üç veya daha fazla bağımsız gruba ilişkin ortalamaların manidarlığı ise Bağımsız K Örneklem Testlerinden Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile test edilmiştir. İki veya daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığının varsa ilişkinin yönünün ve şiddetinin belirlenmesinde Pearson Korelasyon katsayısından (r) yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan istatistiksel analizler %95 güven aralığında 0.05 ve 0.01 hata düzeylerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın sonucunda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarının (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ve genel sinizm düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve genel sinizmin yaş ve kıdem değişkenine göre, bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ve genel sinizmin eğitim değişkenine göre, duyuşsal sinizmin okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bağlılık düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, eğitim durumu değişkenine göre ise anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm alt boyutları ile örgütsel bağlılık toplam puanları arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin genel örgütsel sinizm algıları ile genel örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Beden eğitimi öğretmeni; örgütsel bağlılık; örgütsel sinizm

SUMMARY

REPUBLIC OF TURKEY
SELÇUK UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

EXAMİNATİON OF THE RELATİONSHİP BETWEEN ORGANİZATİONAL CYNİCİSM PERCEPTİONS AND ORGANİZATİONAL COMMİTMENT LEVELS OF PHYSİCAL EDUCATİON TEACHERS

Melike KILIÇ

Department of Sports Management

MASTERS THESIS / KONYA-2020

This research; It was conducted in order to investigate whether the organizational cynicism perceptions and organizational commitment levels of physical education and sports teachers differ according to some demographic variables and to reveal whether there is a relationship between organizational cynicism perceptions and organizational commitment levels.

In the study, a method for descriptive survey (survey) and relational survey aiming to reveal the current situation was used. The sample of the study was composed of 394 physical education teachers working in secondary schools and high schools affiliated to the Ministry of National Education in the city center and 13 districts of Konya in the 2019-2020 academic year, based on voluntary participation [Female(n=78), Male(n=316)]. In the research, "Organizational Cynicism Scale", "Organizational Commitment Scale for Teachers" and developed by the researcher "Personal Information Form" were used as data collection tools.

The data were evaluated in SPSS 25.0 package program. Since it was understood that the data showed normal distribution and parametric test assumptions were achieved, parametric tests were used in statistical analysis. The significance of the difference between the mean for the two groups independent of the continuous variable determined by measurement was tested with the Independent Sample T Test. The significance of the means for three or more independent groups was tested with One Way Analysis of Variance (One Way Anova), one of the Independent K Sample Tests. Pearson Correlation coefficient (r) was used to determine whether there is a relationship between two or more variables, if any, the direction and severity of the relationship. Statistical analyzes used in the study were carried out at 0.05 and 0.01 error levels at 95% confidence interval.

As a result of the study, it was determined that physical education and sports teachers did not significantly differentiate in terms of gender and marital status variables in all sub-dimensions of organizational cynicism (cognitive, affective, behavioral) and general cynicism. It was determined that affective cynicism, behavioral cynicism, and general cynicism differ significantly according to the variable of age and seniority, cognitive cynicism, behavioral cynicism, and general cynicism according to the education variable, and affective cynicism according to the variable of length of service at school.

It was determined that the commitment levels of physical education and sports teachers did not differ significantly according to the variables of gender, age, marital status, seniority and service time at school, but differed significantly according to the educational status variable.

It is seen that there is a moderately negative correlation between the organizational cynicism sub-dimensions of physical education teachers and organizational commitment total scores. It has been determined that there is a strong negative relationship between the general organizational cynicism perceptions of physical education teachers and their overall organizational commitment levels.

Anahtar Sözcükler: Physical education teacher; organizational commitment; organizational cynicism

1. GİRİŞ

Örgütler belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş topluluklardır. Örgütlerin var olabilmesinin, belirlenen amaçların gerçekleştirilmesinin ve örgütün faaliyetlerini sürdürebilmesinin, kurumun amaç ve hedeflerini benimseyen, kurumun değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan çalışanların varlığı ile mümkün olduğu belirtilmiştir. Bireylerin örgüte yönelik bağlılık duygularının yükselmesinde, örgüt içinde kendini özgür şekilde ifade edebilmesi önemlidir. Bireylerin örgüt içinde kendilerini en iyi şekilde ifade edebilmeleri, örgüte olan bağlılık duygularının güçlenmesinde önemlidir. Bireyin örgüt kararların katılımı ve örgüt amaçları doğrultusunda fikirlerini beyan etmeleri, kendilerini örgüte ait hissetmelerinde önemli olarak görülmektedir. Tersi bir durum olarak örgütsel sinizmin yoğun olarak yaşandığı örgütlerde, bireylerin kendi düşüncelerini özgürce ifade edemeyecekler ve kendilerini örgüte ait hissetmeyeceklerdir. Bireylerin kendilerini örgüte ait hissetmemeleri ise bağlılık duygularını olumsuz yönde etkileyecektir.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ve eğitim sistemleri arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Eğitimcilerin sağlıklı örgütsel davranışlara sahip olması, eğitim kurumlarının sürekli değişime ve gelişime açık yapılarının sürdürülebilir olmasına olanak sağlar. Toplumların geleceğini belirlemede başrol oynayan eğitim kurumları, misyonlarını gerçekleştirmek için çeşitli kaynaklara ihtiyaç duyarlar ve bu kaynakların en önemlisi öğretmenlerdir. Öğretmenlerin kurumlarına karşı olumlu örgütsel davranışlara sahip olması okulun misyonunu gerçekleştirmek için yoğun emek sarf etmelerine katkı sağlayabilecektir.

Eğitimde başarının yakalanması eğitim kurumlarına, eğitim kurumlarının eğitimde kaliteyi sağlaması ise çeşitli kriterler ile beraber okulların örgütsel normlar üstüne kurulmasıyla gerçekleşmektedir. Bu yüzden okullarda örgütsel normları sağlama adına örgüt kuramcıları örgütsel güveni, bağlılığı, vatandaşlık, adalet, güç, sinizm ve kültür gibi kavramları gündeme getirmişlerdir.

Öğretmenlerin okullarına bağlılığı, öğrenci başarısı ile ilişkilidir ve kurumun başarısını doğrudan etkilemektedir. Öğretmenlerin bağlılıkları öğrencilerinin başarılarını arttırırken, öğrenci başarısının da öğretmeni pozitif yönde güdülediği bilinmektedir (Firestone ve Pennell 1993). Bağlılığı düşük öğretmenler, akademik

açıdan daha az kendilerini geliştirme eğiliminde olmakta ve etkili bir eğitim sunmalarına karşı koyan otorite yaptırımları karşısında direnmekte etkisiz kalmaktadırlar (Balay 2000). Öğretmenler, eğitim örgütlerinde lokomotif gibi düşünülür ise, etkisiz kalmaları örgütün kendisini gerçekleştirme gayesi bakımından istenmeyecek bir durum olarak görülür.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşamasına neden olan etmenler arasında değersiz hissettirildikleri yönünde inançları, asılsız söylenti, ödüllendirme sistemlerindeki adaletten yoksun uygulamalar ve örgütsel değişim sürecinin doğru yönetilmemesi sayılabilir (Helvacı ve Çetin 2012). Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmelerini önemli derecede etkileyen güçler örgütsel bağlılığın ve örgütsel sinizimin elindedır. Örgütsel bağlılığın, örgütsel sinizm kaynaklı bir çıktı olduğu kabullenilmiştir. Bu nedenlidir ki örgütlerine yönelik negatif duygu geliştiren çalışanlar örgütlerine daha az bağlı kalmaktadır (Kalağan 2009).

Türk Eğitim Sistemindeki amaçlar dahilinde, çağımızın gereksinimlerine yanıt verebilmek adına, ilgile gerekliliklere dair donanım ve beceriye sahip, üreten, sorgulayan bireyler yetiştirmeyi amaçlayan eğitim örgütleri oluşturabilmek mevcuttur (Soycan 2010). Eğitim örgütleri amaçlarını gerçekleştirebilmek için, kuşkusuz ki öğretmenlerin katkılarına ihtiyaç duyarlar ve dolayısıyla örgütsel bağlılık hisseden öğretmenler, eğitim örgütünün verimli ve etkili olmasında oldukça önemlidir.

İlgili alan yazında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sinizm algılarını (Tiryaki 2020), (Karakaya 2019), (Ulukuş 2017) ve bağlılık düzeylerini (Gençer 2019), (Demircan 2018), (Kaçay 2015), (Kılınç 2010) ayrı ayrı inceleyen çalışmalar mevcuttur. Ancak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen yalnızca Okçu ve ark (2015)'ın çalışmasının bulunduğu görülmüştür. Bu bağlamda ilgili iki kavramı beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde ele alan ve değerlendiren yeterli araştırmanın bulunmadığını söylememiz mümkündür.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın amacı; örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramlarının beden eğitimi öğretmenlerince algılanma düzeylerini belirlemek; demografik değişkenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık

düzeylerine etkisini araştırıp, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu yönüyle araştırmamızın; beden eğitimi öğretmenlerinin okullarına karşı geliştirdikleri sinik tutumlarının tetikleyicilerinin neler olduğunun belirlenmesi ve tutumlarını stabilize edebilmek adına ne gibi geliştirmeler yapılabileceği konusunda örgütsel bağlılık perspektifinden literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

1.1. Sinizm Kavramı

Sinizm kelimesi, M.Ö. 5. yüzyılda ortaya çıkan Antik Yunan felsefindeki sinik (kinik) kelimesinden türemiştir. Kinik felsefesi, insanlarin mevcut sosyal düzeni sağlayan kurallara ve etik değerlere uymayıp doğanın getirmiş olduğu kurallara göre yaşamlarını sürdürmeleri gerektiği görüşünü savunmaktadır. Sinizmi yaşayan ilk kişinin Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes olduğu söylenmektedir. Sinizmin tarihi incelendiğinde, sinizm yaşayan bireylerin çalıştıkları kurumları "hor görmeleri" ile de tanındıkları görülmektedir (Kalağan ve Güzeller 2010).

İnsanların her durumda kendilerine bir çıkar yol bulmaya çalıştığını savunan ve her bireyi çıkarcı olarak nitelendiren kişiye "sinik" ve bu tutumu açıklamaya çalışan felsefeye ise sinizm denilmektedir. Adalet, dürüstlük ve içtenlik gibi ilkeleri insanların kendi şahsi çıkarları için kullandığı düşüncesi, sinizmin temellerinden birisidir. Sinizm anlamca kuşkuculuk, şüphecilik, kötümserlik, güvensizlik, inançsızlık gibi olumsuz kavramlarla yakın anlamdadır (Erdost ve ark 2007).

Sinizm kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde; bireylerin mutluluk ile erdeme, herhangi bir değere bağlı olmaksızın ihtiyaçlarından uzaklaşarak bireysel olarak ulaşamayacağını savunan Antisthenes'in öğretisi, "kinizm" olarak ifade edilmektedir. (TDK 2020a).

Sinizm kavramı, yaşam felsefesi olarak dünyevi işlerden kendini soyutlama ve ya dünya nimetlerinden uzak durmak olarak açıklanmıştır (Ulaş 2002). Sinizm psikolojik perspektiften incelendiğinde, bireylerin yalan söyleme, dürüst olmama ve bencil davranışlarda bulunması olarak algılanmaktadır (Mirvis ve Kanter 1991). Düşmanca tavır takınan bireyler; yakınlarına güven duymayan, bireyleri yalancı, asosyal kişiler, ahlaktan yoksun olarak gören ve işledikleri günahlardan dolayı

cezalarını çekmeleri gerektiğini düşünmektedirler (Cook ve Medley 1954'ten akt. Sur 2010). Psikolojik açıdan sinizm kavramı, insanların düşünce düzeyinin düşük olduğu ve diğer bireylere güven duyulmaması gerektiği şeklinde tanımlanmıştır (Brandes 1997'den akt. Kalağan 2009).

Eski zamanlarda sinikler, sinizmi akıllı ve belli bir erdeme erişmiş olan bireylerin diğer bireylerin içinde bulunduğu aptallığı farkında olması ve diğer insanların aldatılma şoku içerisinde olduğunun fark edilmesi biçiminde ele almışlardır. Günümüzde ise sinizm, hissi tarafsızlık ile toplumsal mesafeyle hayatın üst seviyesinin bulunduğu ve içerisinde bazı hesaplaşmalarla idealizm tartışmalarının olduğu bir felsefe olarak ele alınmaktadır. Modern görüş açısından sinizm, bireylerin tutumlarının sadece bireysel çıkarlar doğrultusunda hareket ettiği ile diğerlerin kötü amaç içermeyen eylemlerine bile bir güvensizlik ve eleştirel bakan görüş olarak ifade edilmektedir. Bu sebeple sinizm kapsamında bencillik, şüphe ve güvensizlik bulunmaktadır. Söz konusu görüşün oluşumunda ise üç etmen bulunmaktadır. Bu üç etmenden ilki; bireylerin diğer insanlar, kurumlar ve patronlar tarafından ya da kendi genel istekleri kapsamında oluşturduğu akılcı olmayan beklentilerdir. Bu etmenlerden ikincisi; bir bireyin uğraşları neticesinde engellenme, boşa uğraşma gibi kendi veya diğerlerine yönelik sonuçlarla neticelenen hayal kırıklığı tecrübeleridir. Bu etmenlerden üçüncüsü ise diğer insanlar tarafından aldatılma, kullanılma ile ihanet uğrama gibi kötü tecrübelerle karşılaşan bireylerin hayal kırıklıklarıdır. Bu bakımdan sinizm kavramının kökeninde hayal kırıklıkları yer almaktadır (Kanter ve Mirvis 1989).

1.1.1. Örgütsel Sinizm

Tokgöz ve Yılmaz (2008) genel sinizm ve örgütsel sinizmin yapısal olarak birbirinden farklı olduğunu, genel sinizm bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm algısının oluşumunda örgütsel unsurların etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Örgütsel sinizm, "Bireylerin, örgütlerinin etik açıdan genel olarak kabul edilen değerlerle sorunlarının bulunduğu, dürüstlük, samimiyet, adalet gibi değerlerin kişisel ve örgütsel çıkarlar için ihmal edilmesiyle birlikte ortaya çıkan tepki" şeklinde değerlendirilmektedir (Tınaztepe 2012).

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine yönelik sergiledikleri negatif tutum ve davranışları ifade eder. Örgütsel sinizm, çalışanların örgütte alınan kararlara inançsızlığı, iyi niyete karşı güvensizliği ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini göstermediklerine dair inançlarını ifade etmektedir (Helvacı ve Çetin 2012).

Sur (2010), örgütsel sinizmle ilgili ilk çalışmaların 1940'lı yıllarda Minoseta Üniversitesi'ndeki kişilik çözümlemesi araştırmalarında gerçekleşmiş olduğunu ve en eski sinizm ölçeklerinin temelini "Minoseta Çok Yönlü Kişilik Envanteri" ile Cook ve Medley'in (1954) "Sinik Düşmanlık Ölçeği"nin oluşturduğunu belirtmiştir.

Kalağan (2009), örgütsel sinizm kavramının, Kanter ve Mirvis (1989) tarafından ABD'li çalışanlar hakkında hazırlanan bir kitap ile birlikte ortaya çıktığını ve örgütsel sinizm alanındaki araştırmaların 1980'li yılların sonunda 1990'lı yılların başında gelişmeye başladığını aktarmıştır.

Kanter ve Mirvis (1989) göre, 20. yüzyıl Amerika'sının soysal ve politik yapıdaki ortamının etkisiyle Amerika vatandaşları hayata karşı sinik tutumlar sergilemeye başlamışlardır. Sanayi döneminin başlarında gerçekleşen işçi sömürüsü ve modern örgütlerin iş yaşamını iyileştireceklerine dair verdikleri sözleri tutamamaları, sinizm kavramına katkı sağlayan bir başka olaydır (Dean ve ark 1998).

İşveren, iş ortamı ve işgörenler arasında birlik ve uyumun sağlanamaması örgütsel sinizmin oluşumunda etkendir. Daha özel olarak, örgütün çalışanların beklentilerini karşılamaması halinde çalışanların hayal kırıklığına uğramaları, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir inanca kapılmaları söz konusu olabilir (Johnson ve O'Leary-Kelly 2003).

Örgütsel sinizmle ilgili yapılan araştırmalarda bireysel ve örgütsel etkinlik üzerinde sinizmin önemli, sürekli ve negatif yönlü etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Örnek olarak; örgütsel sinizm yaşayan bireylerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatminleri, performansları ve motivasyon düzeylerinin azaldığı görülmüştür (Rubin ve ark 2009).

Kalağan ve Aksu (2010), örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, , yabancılaşma, psikolojik sözleşme ihlalleri, iş tatmini, örgütsel politikalar, algılanan örgütsel destek, performans, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı ve

duygusal tükenme gibi önemli örgütsel tutum ve davranışlar ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Bireyler sinik olmaya ve sinizm yaşamaya kendileri karar vermez. Dolayısıyla örgütsel sinizm, tecrübelerden doğan ve bireylerin örgütlerinde algıladıkları ilgisizlik, dışlanma ve yok sayılmaya karşı geliştirdikleri bir tepkidir.

Boyalı (2011), örgütlerde genellikle çok çalışmaya eğilimli olan, etik değerlere ve işe bağlılığı yüksek bireylerin, çalışanların birbirlerine karşı saygılı olmalarını ve örgütün psikolojik sözleşmeye uymasını beklediklerini ancak bu beklentilerin boşa çıkmasıyla birlikte hayal kırıklığına uğrayıp örgüte karşı negatif tutumlar geliştirmeleriyle örgütsel sinizmin oluştuğuna işaret etmiştir.

Genel olarak, örgüt yönetimince yapılan uygulamaların hatalı olması ve başarısız sonuçlar doğurması örgüt içerisinde problemler ve krizler yaşatmaktadır. Bu sebeple çalışanlar örgüte karşı güvensizlik, yabancılaşma, örgütsel bağlığın azalması, duygusal anlamda tükenme, tedirginlik ve kuşku gibi olumsuz tutum ve davranışlarda bulunmaktadırlar. Bu tutum ve davranışlar arasında en yaygın olanı ise örgütsel sinizmdir (Gül ve Ağıröz 2011).

Örgütsel sinizm çalışanlarda, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir *inanç*, örgüte ilişkin negatif bir *duygu* ve bu inançlar ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel *davranışlar* şeklinde oluşur (Dean ve ark 1998).

1.1.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Bilişsel (İnanç) Boyut

"Bilişsel sözcüğü bilmeyi kapsamaktadır. Bu yüzden bir davranışın bilişsel öğesini inançlar ve bilgi oluşturur" (Köklü 1995).

Dean ve arkadaşları (1998)'na göre bilişsel boyut, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inancı ifade etmektedir. Sinikler, örgüt içerisindeki uygulamalarda dürüstlük, adalet, samimiyet gibi ilkelerin eksikliğine, ahlaksız davranışların kural haline dönüştüğüne, insanların tutarsız ve güvenilmez olduğuna inanırlar

Örgütsel sinizme sahip bireyler şu davranışları sergilemektedirler (Kalağan 2009);

- Örgütsel ilkelerden yoksun biçimde örgütsel uygulamalar mevcuttur.
- İnsan davranışları tutarsız ve güvenilmez boyuttadır.
- Çalışanlar kişisel menfaatleri doğrultusunda dürüstlük ve adaletten yoksun davranışlar sergileyebilmektedirler.

Duyuşsal (Duygusal) Boyut

Tutumun duygusal öğesi, kişinin tutuma konu olan olay veya nesneye karşı duyduğu heyecanı anlatmaktadır (Çöllü ve Öztürk 2006). Kişinin bir durum ya da objeye karşı duyduğu hoşlantı veya hoşnutsuzluk, sevinç ya da üzüntü gibi duygusal tepkileri ifade etmekte ve kişiden kişiye farklılıklar göstermektedir. Izard; heyecan, ıstırap, şaşkınlık, nefret, neşe, öfke, küçümseme ve korku gibi dokuz temel duygunun önemini vurgulamıştır. Örgütsel sinizmin duygusal boyutunda Izard'ın bahsettiği temel duygulardan bazıları yer almaktadır Örneğin sinik kişiler örgütlerine karşı nefret ve öfke duyguları besleyebilir, hatta örgütlerini düşündüklerinde utanç duygusu dahi yaşayabilirler (Kalağan 2009). Bu bilgilerden yola çıkarak örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda; saygısızlık, kendini beğenmişlik, karşındakini küçük görmek, nefret, utanç duygusu, güvensizlik, hayal kırıklığı gibi duyguların yer aldığı ifade edilebilir.

Davranışsal Boyut

Tutumun davranış faktörü, bireyin harekete geçme safhasını ifade eder (Erdoğan 1996'dan akt. Pelit ve Pelit 2014). Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda, bilişsel ve duyuşsal boyuttan geçmiş olan çalışan duygu ve düşüncelerini; eleştirme, küçümseme, şikâyet, dalga geçme gibi davranışlar ile göstermeye başlar. Bunların yanında göz göze gelerek, gülümseyerek bile duygularını ve düşüncelerini ifade edebilirler **(**Özgener ve ark 2008'den akt. Çetinkaya 2014).

1.1.3. Örgütsel Sinizm Türleri

Kişilik (genel) sinizm Kişilik sinizmi, bireysel ilişkilerle alakalı olarak çoğunlukla negatif algıları çağrıştıran, doğumdan gelen ve değişmesi mümkün olmayan bireysel

özellikleri ifade etmektedir. Bu sebepten dolayı kişisel sinik olan bireyler tüm öğelerle alakalı olarak sinik olmaktadırlar. Bunlar kurumlarda yöneticiler tarafından "çürük elma" tabiriyle anılmaktadırlar. Kişilik sinizmi denildiğinde bireyler arası zayıf ilişkiler, sinik aşağılama tutumları ön plana çıkmaktadır. Kişilik sinizmine sahip olan çalışanlarda diğer çalışanlara yönelik olarak güvensizlik bulunmaktadır. Bu kişilere göre dünyada umursamaz, sosyal ilişkilerde yetersiz, bencil, entrikacı insanlar oldukça fazladır (Abraham 2000).

Bazı çalışanlar kişilik özelliklerinden dolayı her şeyi olumsuz algılama eğilimi içerisinde olabilir bunun sonucunda insanlara karşı düşmanca tavır takınır ve kendisine yönelik yapılan tüm davranışları sorgular bu duruma kişilik sinizmi denir. Kişilik sinizmine bağlı olarak bireyler diğer bireylere yukarından bakıp onları ve düşüncelerini hor görmektedirler. Ayrıca kişilik sinizmi doğuştan gelmektedir ve süreklidir. Genel olarak kişilik sinizmi kavramı üzerine düşünülecek olunursa kişilik sinizmi yaşayan bireylerin çevresiyle sağlıklı bir ilişki kuramayacağı söylenebilir (Tink 2019).

Toplumsal (sosyal) sinizm Toplumsal sinizm; toplum ve birey arasındaki sosyal sözleşmenin ihlali sonucu ortaya çıkan bir sinizm türü olarak ifade edilmiştir. Buradaki sosyal sözleşme; iş güvencesi, ev sahipliği, sosyal zenginliğin artışı, eğitimde fırsat eşitliği, sağlık hizmetlerinden yararlanma ve ekonomik gelişimin sağlanması gibi alanları kapsamaktadır. Sosyal sözleşmenin ihlali, sosyal anlamda dürüstlükten yoksunluk ve anılan alanlarda eşitsizlik ve adaletsizliklerin olduğu algısına dayanmaktadır. Bu anlamda kişiler, haksızlığa uğramış hissedebilmekte, sisteme olan güven zedelenmekte ve sosyal kurumların, siyasi karakterlerin veya toplumsal temsilcilerin dürüstlüğü sorgulanmaktadır (Yıldırım 2014).

Toplumsal (sosyal) sinizm, kuruluşlara ve kurumlara yönelik bir güvensizlik, insan tabiatına yönelik negatif değerlendirme, bazı topluluklara karşı ön yargı ve yönetim kadrolarının hedeflerine varmak adına etik olmayan davranışları sergilediklerine yönelik inançlardır. Toplumsal hayatta bu görüşe sahip olan kişiler, yalnızca kendileriyle alakalı olma eğilimi göstermekteyken, diğer insanlara yönelik olarak düşük ilgi eğilimi göstermektedirler (Leung ve Bond 2008).

Çalışan sinizmi Çalışan sinizmi ruhsal sözleşme ihlalleri arasında ele alınan bir sinizm türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan sinizmi, hayal kırıklığı, engellenme ve umutsuzlukla ifade edilen özel ile genel bir tutum olmakla beraber birey, topluluk, görüş ya da kurumlara yönelik olarak olumsuz duygular ve güvensizlik olarak ifade edilmektedir. Bu sinizm kapsamında rol belirsizlikleri, kurumsal özellikler ve tüm iş çevresi gibi genel işyeri niteliklerinin ruhsal sözleşme ihlali algılarına sürükleyeceği, ruhsal sözleşme ihlallerinin ise çalışan sinizmine sebep olacağı ifade edilmektedir (Andersson 1996).

Çalışan sinizmi, etkili olmayan liderlik ve yönetim, iş yoğunluğu, uzun mesai saatleri, iş yerindeki yeni uğraşlar, sürekli yapılan kademe azaltma ve küçülme uygulamaları, iş yerindeki şiddetin ve kişisel gelişme programları yokluğu ve benzeri tatbiklerin sonucu meydana çıkmaktadır. Örgütlerdeki ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar, yüksek yönetici ücretleri ve zayıf örgütsel performans da çalışan sinizmine neden olmaktadır. Ayrıca kamu örgütlerinin bürokratik yapısı da çalışan sinizmine uygun koşulların oluşmasına neden olmaktadır (Yeşilçimen 2015).

Örgütsel değişime yönelik sinizm Örgütsel değişime yönelik sinizm başarı temin etmeye yönelik değişim teşebbüslerine yönelik olarak eleştirel ve kötümser bir görüşe sahip olma olarak ifade edilmektedir. Örgütsel değişime yönelik sinizm, eskiden kötü yönetilen değişim teşebbüsleri ile ilerleyen dönemlerde yapılması planlanan kurumsal değişimlere yönelik kötümserlik ve umutsuzluk içeren tutumları ifade etmektedir. Örgütsel değişime yönelik sinizmin iki unsurdan meydana geldiği ifade edilmektedir. Bunlardan ilki değişim teşebbüslerine yönelik olumsuz bakış açısı iken, bunlardan ikincisi değişimi yürütmekle yükümlü olan bireylerin başarılı değişim ile motivasyon teşebbüsleri açısından beceriksiz olmalarına yönelik suçlamalardır (Wanous ve ark 2000).

Örgütsel değişime yönelik sinizmin olası sebeplerinin ise şu şekilde ifade edilmesi mümkündür (Reichers ve ark 1997):

1. Bilgilendirilmemiş olduğunu düşünmek,
2. Yöneticilerin güven ve saygı eksikliği,
3. Sendika temsilcilerinin güven ve saygı eksikliği,

4. Negatif tavırlar,

5. Karar süreçlerine dahi olmada fırsat eksikliği algısı.

Bu sebepler doğrultusundan örgütsel değişime yönelik sinizmin olası etkileri de şu şekilde ifade edilebilecektir (Reichers ve ark 1997):

1.Düşük kurumsal bağlılık,

2.Düşük düzeyde iş doyumu,

3.Çalışma motivasyonunda düşüklük,

4.Örgütsel değişim teşebbüslerine ve girişimlerine yönelik isteksizlik,

5.Kurum liderlerine daha az güvenme,

6.Ödeme sistemlerinin bir motivasyon aracı olarak etkisinin giderek azalması.

Mesleki (İş) Sinizm Mesleki sinizm, bireylere hizmet sunma açısından ileri düzey ideallere sahip çalışanların bireylere güven, mesleklerine ise gurur kaybı yaşamaları olarak ifade edilmektedir (Qian 2007). Bir diğer tanımda mesleki sinizm, işgörenlerin kendilerini müşterilerden uzak tutmak ya da müşterilerin onları itibarsızlaştırmaları önlemek amacıyla işgörenlerin uyguladıkları bir koruma mekanizması olarak ifade edilmektedir. Mesleki sinizm genel olarak müşterilere yönelik yapılmaktadır. Fakat çalışanlar hizmet sağlamamaları durumunu kurumun politikalarına, kaynak yetersizliğine ve uygulamalarına bağlamaktaysa bu süreç kuruma kadar uzanmış olmaktadır (Naus 2007). Yeşilçimen (2015), mesleki sinizm ile örgütsel sinizm arasındaki farkı şöyle açıklamıştır, "Mesleki sinizm çalışmanın içeriğine, örgütsel sinizm ise çalışma koşullarına odaklanmaktadır".

1.1.4. Örgütsel Sinizmin Sebepleri ve Sonuçları

Özgener ve ark (2008)' a göre örgütlerde sinizmin meydana gelmesinde dört temel etken vardır. Bunlar;

1- Kişinin kendisinin veya başka kişilerin doğru olmayan yüksek beklentilerin içinde olmasıdır. Bu beklentiler karşılanmadığında zaman engelleme ve yenilgi duygusu olabilmektir. Böyle durumlarda kişiler kendilerini başka insanlar tarafından ihanete uğramış, aldatılmış ve kullanılmış olarak düşünmektedirler.

2-Kişinin kendisinin veya insanları tecrübeleri sonucunda yaşamış oldukları hayal kırıklığıyla meydana geldiği engellenme durumudur.

3- Kişinin aşağılama veya insanlar tarafından aşağılanma duygusundan dolayı oluşan hayal kırıklıklarıdır. Bundan dolayı sinikler var olan sisteme (yönetim, politikacılar, bankalar ve brokerlar, iş liderleri, sendikalar, medya vb.) hayal kırıklıklarını rahatlıkla dile getirebilmektedirler.

4- Sinizm kuşkucu gibi şüpheye dayanmaktadır.

Bireysel açıdan yarattığı sorunlar

Örgütsel sinizmin depresyon ve uykusuzluk gibi sinirsel ve duygusal bozukluklar yol açmasının yanında (Costa ve ark 1986'dan akt. Kalağan 2009); alkol, sigara tüketimini tetiklediği ve düzensiz yaşam sonucu aşırı kiloya sahip olma gibi sağlıksız yaşama sebep olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Brandes 1997'den akt. Kalağan 2009). Ayrıca Everson ve ark (1997), Finlanda'da 2125 erkek üzerinde yaptığı bir çalışmada, sinik güvensizliğin kalp damar rahatsızlıklarına yol açtığını tespit etmiştir. Görüldüğü üzere örgütsel sinizm, bireylerin yalnızca mesleki yaşamlarını değil aynı zamanda sosyal hayatlarına da olumsuz etkilemekle, hatta psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara da yol açmaktadır.

Örgütsel açıdan yarattığı sorunlar

İş doyumunun azalması İş doyumu, işin niteliklerinin gözden geçirilmesi neticesinde ortaya çıkan işle alakalı pozitif his şeklinde ifade edilmektedir (Robbins ve Judge 2012). Bir diğer iş doyumu tanımında bu kavram, çalışanların işyerlerinden sağladıklarının onların fiziksel ve ruhsal gereksinimlerini karşılaması neticesinde ortaya çıkan huzur ve mutlu olmadı hali olarak tanımlanmıştır. İş doyumu çalışanların işleriyle alakalı sağladıkları tutumsal unsurları kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Güney 2011). İş doyumunu etkileyen faktörler üç kategori kapsamında ele alınmaktadır. Bu kategoriler şu şekilde ifade edilebilir (Özkalp ve Kırel 2010):

- Örgütsel faktörler,
- Grupsal faktörler,
- Bireysel faktörler.

Çalışanlara temin edilen maddi imkanlar, işe verilen değer, kariyer olanakları, işin nitelikleri benzeri unsurlar iş doyumu veya doyumsuzluğuna sebep olabilmektedir. Bu kapsamda çalışanlardaki doyum ve doyumsuzluk da örgütsel sinizmi etkilemektedir.

Örgütsel bağlılığın azalması Örgütsel bağlılık, işgörenlerin işlerine odaklanmalarını, adapte olmalarını, onların örgütün inançlarını ve değerlerini kapsayan bir kavramdır (Güney 2011). Örgütsel sinizm kapsamında çalışanların bağlılık duygularını etkileyen faktörler şu şekilde ifade edilmektedir (Robbins ve Judge 2012):

- Devam Bağlılığı: çalışan kurumda kalması halinde sağlayacağı çıkar ve beklentileri göz önünde bulundurmaktadır. Bu açıdan ekonomik unsurlara bağlı olarak çalışan bağlılığını tayin etmektedir.
- Duygusal Bağlılık: çalışanların kurumlarına yönelik hissel bağlılıklarını içermektedir. Bu bağlılıkta çalışan kurumun inançlarına ve değerleri bağlı olmaktadır.
- Zorunlu Bağlılık: Çalışan sahip olduğu etik ve ahlaki etmenlere bağlı olarak kendini kurumda kalma zorunluluğu altında hissetmektedir. Zorunluluk hissi çalışanın bağlılık kurmasına neden olmaktadır.

Örgütsel güvenin azalması: Güven kavramı, kişinin karşı tarafın davranışlarına, ifadelerine, aldığı kararlarına inanmasını, dürüst olacağını düşünmesi, itimat edilir olduğuna kanaat getirmesi gibi pozitif öğeleri kapsamaktadır (Tüzün 2007). Örgütsel güven kavramıysa, kurum çalışanlarının davranışları ile niyetleriyle alakalı kurumsal ilişkilere, rollere, dayanışmaya ve tecrübeye dayalı olarak sahip olunan güven iklimi olarak ifade edilmektedir (Chiaburu ve ark 2013).

Örgütsel vatandaşlık davranışının azalması Örgütsel vatandaşlık, yapılan işten dolayı herhangi sosyal veya maddi ödül beklentisi olmadan sadece iş gereği yapılan tavırların tamamıdır. Örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizmden dolayı olumsuz şekilde etkilenmektedir. Örgütte psikolojik sözleşme ihlal edilmeye başlandığında, örgütsel vatandaşlık davranışı olumsuz etkilenmekte ve bireylerde sinizm düzeyi artmaya başlamaktadır (Abraham 2000).

Örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm kavramları karşılaştırıldığında, bu kavramlar arasında olumsuz bir ilişki söz konusudur. Örgütte meydana gelen örgütsel sinizm tutumu, o örgütte var olan örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz etkilemektedir (Andersson ve Bateman 1997).

Örgütsel tükenmişliğin artması Tükenmişlik durumu beklentiler ile ilişkilidir. İşgörenlerin hem yaptıkları iş hem de bağlı bulunduğu örgütün sunduğu imkan ve kişinin kazandığı maaş konusunda birçok beklentisi bulunmaktadır. İş görenler, görevlerini yerine getirirken fiziksel ve duygusal olarak huzurlu bir ortamda olmak isterler. Yaptıkları işten dolayı adil ücret beklerler ve kişisel gelişim için çalışmalarda bulunmak isterler. Ayrıca iş gören yaptığı faaliyetler karşısında beklediği iyi niyetli davranışı görmediğinde, hayal kırıklığı ve örgüte karşı güvensizlik duyacaktır. Bu sebeple de kişi, ruhsal ve fiziksel olarak tükenmeye başlayacaktır (Abraham 2000).

Örgütsel yabancılaşma İşgörenlerin kendilerini yalnızca görevleri yerine getiren makineler gibi algıladıkları; kurumun hedefleri, kuralları, değerleri gibi öğeleri özümsemek yerine onlardan uzak durdukları, bu bakımdan işgörenlerin kendilerini soyutlamaları neticesinde kurumda bir takım disiplin sorunlarının ve parçalanmaların ortaya çıktığı şartların örgütsel yabancılaşma olarak ifade edilmesi mümkündür (Ergun-Özler ve Dirican 2014). Farklı bir tanımda örgütsel yabancılaşma, işe yönelik yabancılaşma kavramı üzerinden ifade edilmiştir. Bu tanıma göre, iş ve hayat doyumunun ortadan kalkması, üretkenliğin azalması, motivasyonun düşmesi, işe ve kuruma az sadakat duyulması, yüksek iş stresi hissedilmesi, işten kaçınma, üst düzey işgücü devri, düşük örgütsel sağlık algısı, işten soğuma gibi olgular örgütsel yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır (Tutar 2010).

1.1.5. Örgütsel Sinizm Yaşayan Bir Öğretmen

Okul özünde eğitsel hedefleri gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş bir örgüttür. Ancak eğitsel amaçlar dışında aynı zamanda sosyal hayatın bir arada yaşamanın gerekliliklerinin sorumluluklarının var olduğu karmaşık bir yapıdır. Bu nedenle okul ilgili tüm paydaşların etkilediği ve etkilendiği bir yaşam alanıdır (Açıkalın ve Özkan 2015). Örgütlerde hedeflenen noktaya ulaşmak, uygulamaları kalite ve verim açısından iyileştirmek çoğunlukla iş görenlerin çalıştıkları kuruma

bağlılığı ile ilişkilidir (Helvacı 2013). Adaletsizlik algısı, tükenmişlik, mesleki tatmin ve bağlılık düzeyleri, yöneticilerin liderlik tarzları ve örgütsel değişikliklerin kötü yönetilmesi, çalışanların tüm açık veya kapalı sistemlerde kuruma karşı tutumlarını etkilemektedir (Sağır ve Oğuz 2012). Örgütsel sinizm, öğretmenlerin kurumuna yönelik olumsuz bir tutumudur. Öğretmenlerin kurumun almış olduğu kararlarına ve adımlarına yönelik bir inançsızlık; iyi niyetlerine inanmama ve yöneticilerinin gerçek yüzünü göstermediklerine inancı şeklinde tarif edilmektedir (Helvacı ve Çetin 2012).

İnsan davranışlarının ve eylemlerinin arka planında yer alan gizli inanç ve niyetleri tespit etmek pek kolay değildir. Ancak insanların eylemlerinden yola çıkarak bunlara ilişkin yorumlar yapabilir yargılar geliştirebiliriz. Yaptığımız bu iş de bir kestirim ve tahminden öteye gitmez. Söz konusu eylemlerin gerekçeleri eylem sahibine sorulduğunda ileri süreceği gerekçeler de her zaman bizim yorumlarımızla örtüşmez (Açıkalın ve ark 2015). Örgütsel sinizm, organizasyondaki deneyimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Alan ve Fidanboy 2013).

Eğitim kuruluşları bireysel girdi ve çıktı ile mobil bir yapıya sahiptirler. Her kuruluşta görüldüğü üzere, eğitim kurumları insanların tutumları, ilgi düzeyleri, yaşam tarzları, kültürleri, inançları, kişilik özellikleri ve ahlaki değerler gibi birçok faktörden etkilenirler. Bu düzeyde, kuruma karşı negatif inanç, etkil ve davranışsal eğilimler sergileyen bir tutum vardır. Bu tutum hem çalışma koşullarıyla hem de kişilik özellikleri ile beslenen kötümserliği akla getirir (Kalağan ve Güzeller 2010). Örgütsel sinizm içersinde olan bir eğitimci, kurumuna iyileştirmek adına atılacak adımların, diğer iş görenlerce umursanmadığı hissine bürünebilir ve kurumuna iyileştirmek adına düşüncelerini belirtme isteğinden olabilmektedirler. Bu tarz öğretmenler, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin, içinde oldukları okulu iyileştirmek adına gerekli adımları atacaklarına inanmamakta ve çoğunlukla kurumun geleceğine dair pek umut beslememektedirler. Bu yaklaşımda ise örgütsel adaletin eksik olduğu ve bu sebeple hak etmeyen bir insanın ya da hareketin ilgi göreceği fikri duruma gelmektedir. Sonuç olarak bu öğretmenler işlerin daha iyiye gideceği noktasında umutsuzlardır. Bu anlamda, örgüte karşı negatif inanç ve hareketlerden oluşan bir tavra bürünülmektedir. Bu tavır hem insanın kişilik özelliklerinden hem de çalışma şartlarından ve yöneticilerin iş görene karşı tutumlarından çıkmaktadır. Yöneticilerin hareketlerinin belirlenmesinde etkili olan

durumlardan biri de örgütsel güç seçimidir. Yöneticilerin seçtiği güç kaynakları iş görenlerin hareketleri üzerinde çok önemli bir noktaya parmak basmaktadır. Sinizm ise, kişisel ve örgütsel özelliklerden doğabildiği için, sinizmin önemli kaynaklarından birinin yöneticilerin güç seçimleri olduğu sonucuna varılabilir (Altınkurt ve ark 2014).

İş görenlerin örgütlerine yönelik negatif tavra bürünmeleri, çalışanların işini sahiplenmesine, doyumsuzluk ve tükenmişlik hissetmelerine neden yaratabilir. Bu sebeple sinizm kurumda verimliliği olumsuz yönde etkileyen bir faktör olarak çalışılabilir. Öğretmenleri çalıştıkları okullara yönelik tavra büründüren etmenlerin saptanması, bu değişkenleri yönetebilmek için önemlidir. Örgütsel sinizm içersinde olan örgütüne ve dolayısıyla işine yönelik negatif tavır içinde olacak, düşük performans ile çalışacak ve verimsiz olacaktır (Sağır ve Oğuz 2012).

1.2. Bağlılık Kavramı

Bireylerin kendilerini bir topluluk, toplumsal kesim ya da kümenin üyesi saymaları bağlılık olarak tanımlanabilir (TDK 2020b). Bağlılık, toplum anlayışının olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir sorumluluğu anlatır (Balay 2000).

Aidiyet duygusu, örgüt ile birey arasında bir tür bağ kurulmasına sebep olmakta ve örgütte çalışan bireylerin ortak değerler ve amaçlar ile ortak bir kültür etrafında toplanmalarını sağlamaktadır (Kıray 2011).

1.2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, kişinin örgütüne yönelik geliştirmiş olduğu ve içerisinde iş katılımı, sadakat ve örgütsel değerlere inanma ve benzeri kriterleri kapsayan psikolojik bağlılığın ifadesidir (Çetin 2004). Bayram (2005)'e göre örgütsel bağlılık, bireylerin örgütlerine karşı sadakat tutumları ve örgütün başarılarına yönelimli ilgisidir.

Meyer ve Allen (1997)'e göre örgütsel bağlılık, çalışanlara ait psikolojik gereksinimlerin dışavurumudur. Bu görüşe istinaden psikolojik bir unsur olan örgütsel bağlılık çalışanlar ile örgütlerinin arasındaki bağı oluşturmaktadır. Bu bağın oluşumunda etkisi olan faktörler, iş görenin uyum yeteneği, bireysel kimliğini tanımlaması ve örgütün değerlerini içselleştirebilme ihtiyacıdır.

Mowday ve arkadaşları (1979)'na göre örgütsel bağlılığın şekillenmesine yardımcı olan kriterler şöyledir:

a. Örgütün değer ve amacına yönelik kabullenme ve yoğun bağlılık

b. Örgütün lehine istekli, gönüllü çalışma çabasına sahip olma

c. Örgüt üyeliğinin devam etmesine yönelik kuvvetli isteği olma.

Bulundukları örgüte bağlılık hisseden iş görenler örgütün amacına ulaşması için ortalamaların üstünde emek gösterip örgütünde kalabilmek için yoğun kararlılık gösterirler.

Örgütlerine yüksek inanç gösterirler ve içselleştirilmiş güdüler geliştirip örgütün kararına gönüllü olarak ahenk sağlarlar. Geliştirilen güdül, farklı kişilerin denetimlerinden ziyade bireysel eylemlerden ve başarı gösteren neticesinden kaynaklanır. Gaertner ve Nollen ise örgütlerinde kalma arzusunda olarak, örgüt amaçları ve değerleri ile, ilk amacı maddiyat olmaksızın özdeşleşmek şeklinde tanımlamışlardır (Balay 2000).

Örgütsel bağlılık, kişinin şahsi istek, amaç ve değerlerine katkıda bulunan, onların gerçekleşmesine vesile olan örgütün amaçlarına bağlılık, hatta sadakatle hizmet etme, örgüt lehine özverili davranma, kendini örgüte adama duygu ve tutumlarıdır (Eren 2015).

Örgütsel bağlılık teoremi çalışanın örgüte kattığı değerleri ifade eden bir kavramdır. Bu katkılar; işe olan devamsızlıkların ortadan kaldırılması, örgüt performansının artırılması ve iş gören devir hızının azaltılmasıdır. Örgütsel bağlılık, bireyin sosyal sisteme sadakati, sistemin bir parçası olma isteği ve sosyal ilişkilere yatkınlığıyla ilgilidir. Çalışanın çalıştığı kuruma dâhil olması ve birey ile örgüt arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi esasına dayanır. Çalışanın o örgüte dâhil olmasıyla örgütsel kimlik oluşur. Bu açıdan bakıldığında birey ve örgüt arasında

psikolojik ve sosyal bağlar kurulur. Davranışsal açıdan bakıldığında ise örgütsel bağlılık, çalışanın örgütünde kalıp kalmaması konusundaki tercihiyle ilgilidir. Deconick ve Bachmann örgütsel bağlılığı farklı bir yerde ve alanda iş bulma imkânı olmasına rağmen, bireyin ısrarla bir örgütte kalması ve o örgüt için çalışmaya istekli olması şeklinde tanımlamışlardır (Koç 2017).

Örgütsel bağlılığın çalışanın işverenine sadakatiyle sınırlı olmadığını ifade eden Yüksel de örgütsel bağlılığı örgütün başarısının ve iyiliğinin devam etmesi için çalışanın çaba göstermesi olarak açıklamıştır. Özsoy ise, örgütsel bağlılığı örgüt çıkarlarını çalışanın kendi çıkarlarının üstünde tutması olarak tanımlamıştır (Özutku 2008).

Örgütsel amaçlara ulaşmak için kritik önemi bulunan faktörlerin ilki örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, çalışanları problemleri çözebilen bireyler haline getirmektedir. Kurumuna yüksek bağlılık hisseden çalışanların görevlerini yapmalarında ve örgütsel hedeflere ulaşmada ekstra özen gösterdiklerini araştırmalarla kanıtlanmıştır (Eğilmezkol 2011).

Teknolojinin geliştiği küreselleşmenin meydana geldiği, bilgi ve ürün teknolojisinin geliştiği dünyamızda, her sektörde yer alan örgütlerde bu gelişmelere uyum sağlamak durumunda kalmıştır. Bu gelişmeler örgütleri, güçlü rekabet mücadelesine zorunlu kılmıştır. Dolayısı ile de iş sağlayanlar rekabete dahil olabilmek ve büyük ölçüde örgüt amaçlarına ulaşabilmek ve örgütlerini yaşatabilmek adına çalışanların iş doyumlarını iyileştirmek ve örgütsel bağlılığını güçlendirebilme meselesine yoğunlaşma durumunda kalmıştırlar. Dolayısıyla nitelik sahibi, güçlü motivasyon ile iş yapan, bulunduğu örgüt ve meslek ile özdeşleşebilmiş işgörenlerin olması, örgütler ve yöneticiler bakımından öncül şartlar olmuştur (Al-Alawi ve ark 2007).

Örgüt çalışanlarının örgüte bağlılığı gönüllülük temeline dayanmakta olduğundan bu emirle gerçekleşecek bir davranış değildir. Davranışların tekrarlanma sıklıkları, davranış zorlandıkça düşecektir. Tüm örgütler, işgörenlerinin örgütsel bağlılığını arttırabilmek isteyecektir, bu sebeple devamlı değişen çevresel koşullara ayak uydurabilmek örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi yönünden önem arz eder.

Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi yüksek oranda örgüt çalışanlarının örgütlerine karşı bağlılıklarının sağlanması ile gerçekleşebilir (Aydoğdu 2008).

1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığın boyutları konusunda birçok model geliştirilmesine rağmen uygulamada en çok kullanılan model Allen ve Meyer tarafından geliştirilen model olmuştur (Duruş 2019).

Duygusal Bağlılık

İş gören, kurum değerlerini, kurumun izlediği yolu ve amaçlarını benimsedikçe işi ile arasında bir bağ oluşur buna duygusal bağlılık denmektedir. Bu aşamada çalışanlar kurumlarının tüm politikalarını tanır ve tümüyle adanmışlık hisseder (Budak ve ark 2002).

Devamlılık Bağlılığı

Çalışanın kurumdan ayrılma durumunda karşı karşıya geleceği zorluklar sebebiyle kurumda bulunmayı tercih etmesi hali devamlılık bağlılığı olarak açıklanır. Bu aşamada çalışanın kendisini mecburi vaziyette görmesi mevzubahistir (Doğan ve Kılıç 2007).

Normatif Bağlılık

Meyer ve Allen 1984 yılında Weiner ve Vardi'nin geliştirdiği kurama eklemeler yaparak duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı kavramlarını geliştirmişlerdir. Weiner'in geliştirdiği ahlak kuramı da eklenip model üç boyut haline getirilmiştir. Normatif bağlılık, çalışanın yapmakta olduğu görevi ahlak boyutunda inceleyip değerlendirmektedir. Sonuçta yapabileceği davranışın ve alabileceği kararın ne denli ahlaki olacağını irdeler, işi bırakması halinde üstlendiği sorumluluk ve görevin bilincinde oluşu ahlak boyutu nedeni ile iş göreni kurumuna bağlar (Gül 2002).

1.2.3. Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları

Ulrich, örgütsel baglılıgı gelistirmede, kontrol, strateji/vizyon, isin mücadele gerektirmesi, isbirligi ve takım çalısması, çalısma kültürü, ortak kazanımlar, iletisim,

insanlara ilgi, teknoloji ve nihai olarak yetistirme ve geliştirme araçlarından söz etmektedir (Balay 2000).

Kontrol, iş görenlere çalışmaları kapsamında kararları denetleme yetkisi tanımaktır. Çalışanlara esnek çalışma saatleri tanınması ve yönetimin kontrolü bırakıp yetkilerini çalışanlarıyla paylaşması dolaylı olarak iş görenlere işlerini daha iyi yürütmeleri gerektiğine inandıracak, yönetimin gösterdiği güveni koruyabilmek adına becerilerini yetkin kullanacak ve aynı zamanda örgütsel bağlılıklarının geliştirilmesine önemli katkı sağlayacaktır.

Çalışanlara vizyon sunmak, örgütün değerlerinin benimsenmesi ve hedeflere yön vererek karar alma ve değişim çabalarının etkililiğine önemli bir alt yapı oluşturacaktır. Bir vizyon yada stratejiye bağlılık hissetmek, çalışanları daha çok çalışma eğilimine yönlendirecek ve verimli olma konusunda güçlerine güç katacaktır.

Çalışanları monoton iş yüklerinden uzaklaştırıp, uygulama ve araştırmalara yönlendirerek, geniş kapsamlı teknik destekte bulunarak ve gayret isteyen çeşitli çalışma yöntemlerine yönlendirilerek yeni beceriler geliştirmeleri için güdülemek gerekmektedir.

Çalışmaların tamamlanması için işbirliği ve takım çalışması yapmak örgütsel bağlılık için başvurulan yöntemlerden biridir. Gerekli çözümlemelerin kolaylıkla sağlanamadığı hallerde takım üyeleri olay üzerine ekstra yoğunlaşarak bireysel yeteneklerini yüksek kolektif başarılar sağlamak için kullanacaklar ve hızlı çözümler üreteceklerdir.

Bireylerin görevlerini yerine getirip başarıya ulaşmalarının getirisi olarak, motivasyonlarını yükseltmek ve sürekli enerji kaynağı sağlayabilmek için kullanılan bir diğer yöntem ise amaca yönelik kutlamalar, törenler ve eğlenceler düzenlemektir.

Çalışanlar başarıyla tamamladıkları görevlerin karşılığında bireysel olarak ödüllendirilmeyi beklerler. Ulaşılan hedeflerden elde edilmiş ekonomik kazanımları paylaşmak, bireyleri daha zorlayıcı hedefleri başarmak için güdülemektedir ve aynı zamanda bağlılığı arttıran stratejilerdendir.

Örgüt yönetiminin çalışanlarla aktif iletişimde olması, çalışanların iletişimi kaynak olarak görerek ne için çalıştıklarını daha kolay anlamasını ve kabullenmesini sağlayacaktır. İletişim, örgütte gerçekleşecek bir değişimin, çalışanların kariyerlerini nasıl etkileyeceğini çözümlemeyebilmesine yardımcı olacaktır.

Yönetimin çalışanlara ayrı ayrı ilgi gösterip bireysel farklılıklarını ilgili alanlarda değerlendirmesi, desteklenmesi ve çalışmaları takdirle taçlandırması, çalışanların mesleki doyum sağlamalarına yardımcı olacak ve örgüte büyük destek sağlayacaktır.

İnsan yeteneklerini geliştiren tüm süreç ve teknikleri kapsayan teknolojinin örgüt yaşamında çeşitli yansımaları vardır. Çalışanların işlerini kolaylaştırmak ve yüksek kaliteli ürünlerin ortaya çıkması için, yeni teknolojiyle desteklenmiş araç ve gereç, çeşitli gereksinimlerin sunulması ve yanı sıra üretim aşamalarının nasıl gerçekleştiğinin çalışanlarca bilinmesi iş sürecindeki zorlukları ortadan kaldırabilir.

Yetiştirme ve geliştirme çalışmaları kapsamında çalışanlara yönelik hizmet içi gelişim kursları düzenlemek, iş rotasyonu sağlamak gibi çalışanların görevlerini daha verimli yapabilmeleri adına beceri kazandırmayı hedefleyen uygulamalar düzenlenmelidir. Hizmet öncesinde alınan eğitimin yeterliliği ne kadar yüksek olursa olsun, hizmet içi eğitimlerle nitelik kazandırılmalıdır.

1.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı

Eğitim kurumlarının girdi, işlem, çıktı döngüsünün tüm kademelerinde insan öğesinin söz konusu olması, insan girdisinin eğitim kurumlarında daha fazla önem kazanmasına sebep olmaktadır (Celep 2000). Eğitim kurumları eğitim sisteminin olmazsa olmaz en önemli örgütleridir. Okullar eğitim sistemindeki eğitsel, yönetsel ve örgütsel amaçların gerçekleştirilebilmesi için güdülenmiş ve okullarıyla yüksek oranda özdeşleşmiş öğretmenlere ihtiyaç duymaktadır (Balay 2000).

Reyes (1990), öğretmenlerin bağlılıklarıyla performans ve verimlilikleri arasında ilişki kurmuştur. Buna göre; okuluna bağlı bir öğretmenin çoğunlukla işe geç kalmadığını, daha fazla çalıştığı ve okuldan ayrılma daha eğilimlinin az oluğunu; ekstra faaliyetlere vakit ayırdığını, sistem ve okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi için çalıştığını; görevini layıkıyla icra etmek düşüncesinde olduğunu; öğrenci

başarısını etki etmeyi; okulun hedeflerine inandığını ve gerçekleştirebilmek için harekete geeçtiğini; bireysel ilgi ötesinde çabaladığını ve sürekli olarak okulun üyesi kalmayı hedeflediğini belirtmiştir.

Firestone ve Pennell (1993)'e göre okulun iş görenleri olan yöneticiler ve öğretmenlere mesleki ilerleme, yeterli-adil ücret, destekleyici ve yol gösteren programlar gibi güdülemeyi sağlayan politika yürürlüğe konmalıdır. Bu politikalar işin şartlarını çekici hale getirerek, iyileştirerek kurum çalışanlarının bağlılıklarını etkileyeceği öne sürülmektedir. Görev çeşitliliği, çalışma koşulları ve karar süreçlerine katılım olanağı gibi öğelerin, işe yüklenen sorumluluk duygusu ve anlam yolu ile çalışanların psikolojik bağlılıklarını etkilediği ortaya konmuştur (Akt. Balay 2000).

UNESCO'nun, 1996'da düzenlemiş olduğu Uluslararası Eğitim Konferansı'nda son yıllarda birçok ülkede uygulanan eğitim reformu politikalarının, öğretmenlerin çalışma koşullarının kötüleşmesine ve dolayısıyla demoralizasyona, iş bırakmaya, devamsızlığa ve öğrencilere sunulan eğitimin niteliğinde olumsuz etkilere sebep olduğu belirtilmektedir (Tedesco 1997).

Şüphesiz ki; öğrencilerin doğası, enerji seviyeleri, sağlıkları, artan ailevi problemler gibi faktörler de bu durumu az çok tetiklemektedir. Fakat mesleki uygulamalarda daha pozitif bir yaklaşıma ihtiyaç vardır ve bunun bir yolu da öğretmen bağlılığına odaklanmaktır (Day ve ark 2005). Öğretmen bağlılığına olan ilgi günden güne artmakla birlikte bu konu hakkındaki araştırmalar diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında oldukça az sayıdadır (Firestone ve Pennell 1993).

Öğretmenler 21. yüzyılda, iş yaşantılarında değişiklik ve yoğunluğun giderek arttığı kamu çalışanları arasındadır. Artan çalışma saatleri, daha fazla rol ve sorumluluk ve görevlerini yetiştirmek için daha kısa zamanlarının olması buna örnek verilebilir. Aronowitz (1998) bu durumu eğitimin "karanlık zamanları" olarak nitelendirmektedir. Eğitimde merkezi yönetimin egemen olduğu, yönetime ve müfredata devletin müdahale ettiği ülkelerde öğretme, öğrenme ve kazanımlarda standardı yakalamak için öğretmenlerin işleri, performans ve denetim odaklı hale gelmiş, artmış ve yoğunlaşmıştır (Day ve ark 2005).

Örneğin İngiltere'de okul içi ve dışındaki şartların ve de öğretimin doğasının hızla değişmesi aşırı derecede bir belirsizliğe ve kimlik bunalımına neden olmuştur. Yıpranma öğretmenliğin ilk 10 yılında ve 25 yıldan sonrasında yüksektir. Öğretmenlerin moral düzeyleri oldukça düşük, stres ve tükenmişlik düzeyleri ise bir o kadar yüksektir. Dolayısıyla eğitimde insan kaynakları yatırımının ve etkililiğinin bir an önce arttırılması gerekmektedir. Tüm bunlara rağmen, Avusturalya'da yapılan araştırmalara göre mesleklerine derin bir bağlılık duyan, kendisini öğrencilerine ve yenilikçi ve işbirlikçi öğretim uygulamalarına adamış çok sayıda öğretmen mevcuttur. Öğretmenler okula, güçlü değer ve inançlarla gelirler. Örgütteki tüm çalışanların değer ve inançları onların öğretmenliğe bağlılığında temel yapı taşı niteliğindedir. Bu değer ve inançlar, okula ve öğrencilere önemli faydalar sağlayabilecek bir dizi bağlılık normunu oluşturur (Day ve ark 2005).

Huberman'a (1993) göre öğretmen bağlılığı bireyin örgütüne bağlanması, çalışanları örgütte tutma, iş performansı ve mevcut eğitim reformlarının başarısı gibi konularla da ilgili olan önemli bir psikolojik kavramdır. Aynı zamanda eğitimin ve okulların gelecekteki başarısı için en önemli etkenlerden biri olarak tanımlanabilir. Crosswell ve Elliott'a (2004) göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması eğitim reformlarının başarılı olmasında kilit bir rol oynar çünkü örgütsel bağlılık öğretmenlerin işbirlikçi, yansıtıcı ve eleştirel uygulamalara katılımındaki gönüllülüğünü yüksek düzeyde etkiler. Öğretimde daha karmaşık ve düşünselliğin ön plana çıktığı yaklaşımlar ortaya çıktıkça, etkili bir eğitim için öğretmen bağlılığı daha da önemli hale gelmektedir. Öğrencilerin üst düzey düşünmelerini desteklemeye yönelik bu yaklaşımlar okulları öğretmen sağduyusuna daha bağlı hale getirmekte ve bu yüzden öğretmen bağlılığına duyulan gereksinim artmaktadır. Bağlılık duygusuna sahip olan öğretmenler, okullarına, öğrencilerine veya kendi konu alanlarına karşı güçlü psikolojik bağlar geliştirebilirler (Firestone ve Pennell 1993).

Daha önce de ifade edildiği üzere örgütsel bağlılık, bireyin belli bir örgütle kendini özdeşleştirme ve o örgüte bağlanma gücüdür (Mowday ve ark 1979). Bağlılık terimine aynı zamanda bağlanma, sadakat, adanmışlık, sorumluluk gibi anlamlar da yüklenebilir. Burada bağlılığın odak noktası işten ziyade örgüt üzerinedir. Weick'e (1976) göre eğitim-öğretim etkinliklerinden ne gibi sonuçlar

elde edilmesi gerektiği konusunda anlaşmazlıkların olduğu ve denetim ve kontrolünde büyük güçlükler yaşanan okul gibi "gevşek bağlı" örgütlerde, gönüllü bağlılık daha da önem kazanmaktadır. Klette'ye (2000) göre de okul çalışanları arasında ortak bir vizyonun ve bağlılığın geliştirilmesi okulun gelişimi açısından önemli bir yere sahiptir. Öğretmen bağlılığının öğrenci başarısıyla ilişkisini inceleyen bazı araştırmalar mevcuttur. Örneğin, Kushman (1992) aynı bölgede bulunan ve öğrencilerin aynı sosyo-ekonomik statüye sahip olduğu 63 okul üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığıyla okuma ve dil becerilerindeki başarı arasında bağlantılar olduğunu öne sürmektedir. Benzer olarak Rosenholtz (1989) da aynı sosyo-ekonomik statüye sahip öğrenciler üzerinde yaptığı daha geniş ölçekli bir araştırmada bağlılık ile başarı arasında ilişki bulunduğunu savunmaktadır.

Nitel araştırmalar da bu nicel bulguları desteklemekle birlikte bu ilişkinin aslında çift taraflı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle öğretmen bağlılığı hem öğrenci başarısına katkı sağlamakta hem de öğrenci başarısından etkilenmektedir (Firestone ve Pennell 1993).) Daha başarılı öğrencilerle çalışan öğretmenlerin bağlılığının daha az başarılı öğrencilerle çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu gösteren bir takım çalışmalar yapılmıştır (Farber 1984, Kushman 1992). Ayrıca öğretmenler, öğrencilerin dönütlerine oldukça bağlıdır. Diğer bir deyişle öğrencilerin kendilerine öğretilen şeyleri öğrendiklerini görmek isterler (Firestone ve Pennell 1993).

Louis (1998) çalışmasında örgütsel özelliklerle öğretmenlerin tutum, davranış ve psikolojik özelliklerini ilişkilendiren bir model geliştirmiştir. Sekiz ortaokul üzerinde yaptığı araştırmada iş yaşantısının niteliği, öğretmen bağlılığı ve öğretmenlerin etkililik algıları arasındaki ilişkileri saptamaya çalışmıştır. Araştırma sonuçları iş yaşantısının niteliği ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve etkililik algıları arasında güçlü ilişkiler olduğunu göstermiştir. Görüldüğü üzere öğretmenlerin iş yaşantısının niteliliği ve örgütsel bağlılığı, örgütsel etkililik için ciddi bir öneme sahiptir. Bu yüzden okullar öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttırmak için örgütsel yapılarını yeniden tasarlamaktadırlar (Dee ve ark 2006). Dee ve arkadaşları (2003) okullardaki ekipleri, örgütsel yapıların yeniden tasarlanmasında temel yapıtaşı olarak görmektedir.

Dee ve Henkin'e (2001) göre ekiplerin örgütsel yapıda ön plana çıktığı okullarda, çalışma rutinlerinde ve pozisyonların yeniden yapılandırılmasında değişiklikler meydana gelmekte ve bu değişiklikler yeni ilişkilerin oluşmasına ve kararlara katılımın artmasına imkân sağlayabilmektedir. Dee ve arkadaşlarına göre (2006) ekipler, daha yüksek seviyelerde yetkilendirme, iletişim ve otonomi sağlamaktadır. Bilindiği gibi bu özellikler örgütsel bağlılığın önemli etkenlerindendir. Ayrıca çalışanlar önemli etkinliklerde sorumluluk aldıkları zaman örgütlerine bağlı hale gelmektedirler.

Henkin ve Holliman (2009) geliştirdikleri okula bağlılık modelinde örgütsel bağlılığı etkileyen demografik unsurların yanı sıra, çatışma ve katılımı da öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen etkenler olarak değerlendirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel bir kaçınılmazlık olan çatışma örgütsel bağlılığı negatif bir şekilde etkilemektedir. Her ne kadar iş yerinde iyi yönetilen çatışmaların olumlu etkileri olsa da okullardaki kişilerarası çatışmalar genel olarak negatif, rahatsız edici, yıpratıcı ve verimsiz görülmektedir.

Firestone ve Pennell (1993) teşvik politikalarının ve çalışma koşullarının öğretmen bağlılığı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmalarında önce öğretmen bağlılığının doğasını açıklamakta, sonra özellikle de iş özellikleri ve aracı değişkenlerin bu bağlılık üzerindeki etkisini incelemekte ve son olarak farklı teşvik politikalarının öğretmenlerin çalışma koşullarını ve dolaylı olarak bağlılıklarını nasıl etkilediğini araştırmaktadırlar.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmada, mevcut durumun ortaya çıkarılmasını amaçlayan betimsel taramaya (survey) ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır.

Tarama modelleri geçmişte ve ya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmalara konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. İlişkisel tarama modelleri ise iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar 2008).

Araştırma iki aşamadan oluşmuştur. Araştırmanın ilk aşamasında, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, mevcut kurumdaki hizmet süresi) demografik değişkenlerine göre örgütsel sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırmanın ikinci aşamasında, ilişkisel tarama modeline uygun bir şekilde beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki istatistiksel analizlerle değerlendirilmiştir.

2.1. Evren ve Örneklem

"Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tez projesi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 11/11/2019 tarih ve 74 sayılı kararı ile tez olarak hazırlanmasına ve Selçuk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nin 11/11/2019 tarihli Etik Kurulu kararı ile Etik Kurul Yönergesine uygunluğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Konya ili merkez ilçeleri Selçuklu, Meram, Karatay ve 13 taşra ilçesinde (Akören, Akşehir, Beyşehir, Bozkır, Cihanbeyli, Çumra, Doğanhisar, Ereğli, Ilgın, Karapınar, Kulu, Sarayönü, Seydişehir) resmi okullarda görev yapmakta olan 908 beden eğitimi öğretmeni

oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise, gönüllü katılım esas alınarak bu evrenden tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen toplam 394 ($n_{(kadın)}$=78, $n_{(erkek)}$=316) beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur.

2.2. Veri Toplama Araçları

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışma kapsamında, bağımsız değişkenleri oluşturmak ve katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafında Kişisel Bilgi Formu geliştirilmiştir.

Kişisel Bilgi Formunda, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve mevcut kurumdaki hizmet sürelerini belirlemeye yönelik 6 soru yer almaktadır.

2.2.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel Sinizm Algılarını belirlemek için, Brandes ve ark (1999) tarafından geliştirilmiş olan ve 13 maddeden oluşan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" uygulanmıştır. Bu ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde ölçekten çıkarılmıştır. Türkiye'de ilk olarak Erdost ve ark (2007), 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğini Türkçe'ye uyarlamış ve ölçeğin faktör yapısını incelemiştir. Kalağan (2009) ise örgütsel sinizm ölçeğinin dilsel eşdeğerlik analizini yaparak ölçeği Türkçeye uyarlamıştır. Örgütsel sinizm ölçeği 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bilişsel boyut 5 madde (1., 2., 3., 4., 5.), duyuşsal boyut (6., 7., 8., 9.) ve davranışsal boyut (10., 11., 12., 13.) ise 4'er maddeden oluşmaktadır.

Brandes ve arkadaşları (1999), 13 maddelik ölçme aracının faktör yük değerlerini, bilişsel boyut için .63 ile .81; duyuşsal boyut için .75 ile .80 ve davranışsal boyut için ise .54 ile .80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Alt boyutlara uygulanan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değerleri sırasıyla, .86, .80 ve .78 olarak hesaplanmıştır (Kalağan 2009). Kalağan'ın (2009)

çalışmasında ise örgütsel sinizmin "bilişsel" alt boyuta uygun Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .913, duyuşsal" alt boyutunda .948 "davranışsal" alt boyutunda ise .866 olarak hesaplanmıştır.

Ölçekte, Tamamen Katılıyorum=5, Katılıyorum=4, Kısmen Katılıyorum=3, Katılmıyorum=2, Hiç Katılmıyorum=1, şeklinde sıralanan beşli likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Ölçekte ters kodlanması gereken madde yoktur. Ölçeğin her bir boyutunda alınan puanın değeri, o boyuttaki örgütsel sinizm düzeyine işaret etmektedir (Kalağan 2009). Puanların yükselmesi örgütsel sinizm düzeyinin arttığını göstermektedir.

2.2.3. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Düzeylerini belirlemek için, Üstüner (2009) tarafından geliştirilen "Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği" uygulanmıştır. Ölçeğin güvenirlik katsayısı, 0.96 ve test tekrar test korelasyon katsayısı .88 olarak bulunmuştur. Ölçeğin açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır Ölçek, hiçbir zaman (1), nadiren (2), bazen (3), çoğu zaman (4) ve her zaman (5) şeklinde puanlanan 5'li Likert tipi 17 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçme aracıdır. (Üstüner 2009).

2.3. Verilerin Analizi

Konya ili merkez ilçeleri Selçuklu, Meram, Karatay ve 13 taşra ilçesinde (Akören, Akşehir, Beyşehir, Bozkır, Cihanbeyli, Çumra, Doğanhisar, Ereğli, Ilgın, Karapınar, Kulu, Sarayönü, Seydişehir) resmi okullarda görev yapmakta olan Beden Eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmeye yönelik yapılan ölçek uygulamalarından elde edilen veriler SPSS 25.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programında değerlendirilmiştir. Gözlem sayısı 70'den fazla olduğu için verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov Smirnov Testi ile sınanmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik test varsayımlarının sağlandığı anlaşıldığından istatistiksel analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Öğretmenleri tanımlamaya yönelik cinsiyet, yaş grubu, medeni durumu, eğitim durumu, kıdem yılı ve kurumdaki hizmet süresi gibi değişkenlere ilişkin frekans dağılımları hesaplanmıştır.

Ölçümle belirtilen sürekli bir değişken yönünden bağımsız iki gruba ilişkin ortalama arasındaki farkın manidarlığı İki Ortalama Arasındaki Farkın Önemlilik Testi (Independent Sample T Testi) ile sınanmıştır. Üç veya daha fazla bağımsız gruba ilişkin ortalamaların manidarlığı ise Bağımsız K Örneklem Testlerinden Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile test edilmiştir. İki veya daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığının varsa ilişkinin yönünün ve şiddetinin belirlenmesinde Pearson Korelasyon katsayısından (r) yararlanılmıştır. Çalışmada aşağıda mutlak değer olarak belirtilen ilişki katsayıları kullanılmıştır.

- 0.00-0.19 Çok zayıf (düşük) ilişki
- 0.20-0.39 Zayıf (düşük) ilişki
- 0.40-0.69 Orta düzeyde ilişki
- 0.70-0.89 Kuvvetli (yüksek) ilişki
- 0.90-1.00 Çok kuvvetli ilişki (Alpar 2010).

Çalışmada kullanılan istatistiksel analizler %95 güven aralığında 0.05 ve 0.01 hata düzeylerinde gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 1. Beden Eğitimi Öğretmenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.

Değişkenler	**n**	**%**
Cinsiyet (n=394)		
Kadın	78	19.8
Erkek	316	80.2
Yaş grubu (n=394)		
20-29 yaş	74	18.8
30-39 yaş	124	31.5
40-49 yaş	152	38.6
50 yaş ve üzeri	44	11.2
Medeni durumu (n=394)		
Bekâr	90	22.8
Evli	304	77.2
Eğitim durumu (n=394)		
Lisans	294	74.6
Yüksek lisans	100	25.4
Kıdem yılı (n=394)		
1-5 yıl	74	18.8
6-10 yıl	73	18.5
11-15 yıl	80	20.3
16-20 yıl	76	19.3
21 yıl ve üzeri	91	23.1
Kurumdaki hizmet süresi (n=394)		
1-5 yıl	207	52.5
6-10 yıl	109	27.7
11-15 yıl	41	10.4
16-20 yıl	17	4.3
21 yıl ve üzeri	20	5.1

Tablo 1.'de araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin %19.8'i (n=78) kadın, %80.2'si (n=316) erkektir. Öğretmenlerin %18.8'inin (n=74) 20-29 yaş grubunda, %31.5'inin

(n=124) 30-39 yaş grubunda, %38.6'sının (n=152) 40-49 yaş grubunda ve %11.2'sinin (n=44) 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bekâr olan öğretmenlerin oranı %22.8 (n=90), evli olanların oranı ise %77.2 (n=304) olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde %74.6'sının (n=294) lisans, %25.4'ünün (n=100) lisansüstü eğitim (yüksek lisans ve doktora) mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki kıdemleri farklılık gösteren öğretmenlerin %18.8'i (n=74) 1-5 yıl, %18.5'i (n=73) 6-10 yıl, %20.3'ü (n=80) 11-15 yıl, %19.3'ü (n=76) 16-20 yıl ve %23.1'i (n=91) 21 yıl ve daha üzeri bir süreden bu yana öğretmen olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %52.5'i (n=207) 1-5 yıl, %27.7'si (n=109) 6-10 yıl, %10.4'ü (n=41) 11-15 yıl, %4.3'ü (n=17) 16-20 yıl ve %5.1'i (n=20) 21 yıl ve üzeri bir süreden beri aynı eğitim kurumunda görevine devam etmektedir.

3.2. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular

3.2.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne İlişkin Bulgular

Tablo 2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması.

Değişkenler	**Cinsiyet**	**n**	**X̄**	**Ss±**	**S_{hata}**	**T testi**	
						t	**p**
Bilişsel boyut	Kadın	78	11.83	4.68	0.26	0.503	0.615
	Erkek	316	11.53	4.89	0.55		
Duyuşsal boyut	Kadın	78	7.36	4.06	0.22	-0.487	0.626
	Erkek	316	7.62	4.17	0.47		
Davranışsal boyut	Kadın	78	10.00	4.25	0.23	-1.639	0.102
	Erkek	316	10.90	4.64	0.52		
Örgütsel sinizm	Kadın	78	29.19	11.23	11.23	-0.590	0.556
	Erkek	316	30.04	11.97	11.97		

**0.05 düzeyinde anlamlılık*

Tablo 2. incelendiğinde cinsiyete göre örgütsel sinizm ölçeği toplam puanı, örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları açısından kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0.05$).

Tablo 3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaş Grubuna Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması.

Değişkenler		Yaş grubu	n	X̄	Ss±	F	p	Fark
Bilişsel boyut	**1**	20-29 yaş	74	11.82	4.53	1.944	0.122	
	2	30-39 yaş	124	11.10	4.41			
	3	40-49 yaş	152	11.92	4.79			
	4	50 yaş ve üzeri	44	13.02	5.41			
	5	**Toplam**	394	11.77	4.71			
Duyuşsal boyut	**1**	20-29 yaş	74	6.73	3.46	6.977	**0.000***	
	2	30-39 yaş	124	6.74	3.11			**4>1**
	3	40-49 yaş	152	7.63	4.47			**4>2**
	4	50 yaş ve üzeri	44	9.73	5.06			**4>3**
	5	**Toplam**	394	7.41	4.07			
Davranışsal boyut	**1**	20-29 yaş	74	10.09	4.63	2.868	**0.036***	
	2	30-39 yaş	124	9.49	3.86			
	3	40-49 yaş	152	10.35	4.32			**4>2**
	4	50 yaş ve üzeri	44	11.66	4.86			
	5	**Toplam**	394	10.18	4.34			
Örgütsel sinizm	**1**	20-29 yaş	74	28.65	10.78	4.536	**0.004***	
	2	30-39 yaş	124	27.33	9.19			**4>1**
	3	40-49 yaş	152	29.89	12.18			**4>2**
	4	50 yaş ve üzeri	44	34.41	13.45			
	5	**Toplam**	394	29.36	11.37			

**0.05 düzeyinde anlamlılık*

Tablo 3.'de görüldüğü gibi yaş grubuna göre örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel alt boyutu açısından öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma söz konusu değildir ($p>0.05$). Buna göre örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel alt boyutu açısından farklı yaş grubundaki öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir. Yaş grubuna göre örgütsel sinizm ölçeğinin toplam puanı, ölçeğin davranışsal ve duyuşsal alt boyutları açısından öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma gözlenmektedir ($p<0.05$). Buna göre örgütsel sinizm ölçeği toplam puanı ve duyuşsal alt boyutu açısından 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının 20-29 yaş, 30-39 yaş ve 40-49 yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bunun yanı sıra

örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutu açısından 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirtilebilir.

Tablo 4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Duruma Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması.

Değişkenler	**Medeni durum**	**n**	**X̄**	**Ss±**	**S_{hata}**	**T testi**	
						t	**p**
Bilişsel boyut	Evli	304	11.76	4.78	0.27	-0.077	0.939
	Bekâr	90	11.80	4.52	0.47		
Duyuşsal boyut	Evli	304	7.41	4.10	0.23	-0.023	0.982
	Bekâr	90	7.42	4.01	0.42		
Davranışsal boyut	Evli	304	10.02	4.28	0.24	-1.301	0.194
	Bekâr	90	10.70	4.49	0.47		
Örgütsel sinizm	Evli	304	29.19	11.48	0.65	-0.536	0.593
	Bekâr	90	29.92	11.02	1.16		

Tablo 4.'de medeni duruma göre örgütsel sinizm ölçeği toplam puanı ve örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları açısından evli ve bekâr öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir ($p>0.05$).

Tablo 5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması.

Değişkenler	**Eğitim durumu**	**n**	**X̄**	**Ss±**	**S_{hata}**	**T testi**	
						t	**p**
Bilişsel boyut	Lisans	294	11.47	4.76	0.27	0.773	**0.030***
	Lisansüstü	100	12.65	4.47	0.44		
Duyuşsal boyut	Lisans	294	7.36	4.01	0.23	-0.443	0.658
	Lisansüstü	100	7.57	4.26	0.42		
Davranışsal boyut	Lisans	294	9.60	4.37	0.25	-4.964	**0.000***
	Lisansüstü	100	11.87	3.79	0.37		
Örgütsel sinizm	Lisans	294	28.43	11.52	0.67	-2.806	**0.005***
	Lisansüstü	100	32.09	10.51	1.05		

**0.05 düzeyinde anlamlılık*

Tablo 5.'den anlaşılacağı üzere eğitim durumuna göre örgütsel sinizm ölçeği toplam puanı ile örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel ve davranışsal alt boyutları açısından lisansüstü eğitim mezunu olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma söz konusudur ($p<0.05$). Eğitim durumuna göre örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutu açısından ise lisans ve lisansüstü eğitim mezunu öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma belirlenememiştir ($p>0.05$).

Tablo 6. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kıdem Yılına Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması.

Değişkenler		**Kıdem yılı**	**n**	**X̄**	**Ss±**	**F**	**p**	**Fark**
Bilişsel boyut	**1**	1-5 yıl	74	11.78	4.476	2.314	0.057	
	2	6-10 yıl	73	11.22	4.366			
	3	11-15 yıl	80	10.75	4.775			
	4	16-20 yıl	76	12.18	4.226			
	5	21 yıl ve üzeri	91	12.74	5.348			
	6	**Toplam**	394	11.77	4.719			
Duyuşsal boyut	**1**	1-5 yıl	74	6.68	3.468	4.162	**0.003***	
	2	6-10 yıl	73	6.44	2.85			
	3	11-15 yıl	80	7.15	3.88			**5>1**
	4	16-20 yıl	76	7.88	4.49			**5>2**
	5	21 yıl ve üzeri	91	8.64	4.82			
	6	**Toplam**	394	7.41	4.07			
Davranışsal boyut	**1**	1-5 yıl	74	10.18	4.54	2.487	**0.043***	
	2	6-10 yıl	73	9.88	3.63			
	3	11-15 yıl	80	9.24	4.35			
	4	16-20 yıl	76	10.16	4.34			**5>3**
	5	21 yıl ve üzeri	91	11.26	4.52			
	6	**Toplam**	394	10.18	4.34			
Örgütsel sinizm	**1**	1-5 yıl	74	28.64	10.66	3.389	**0.010***	
	2	6-10 yıl	73	27.53	8.34			
	3	11-15 yıl	80	27.14	11.45			**5>2**
	4	16-20 yıl	76	30.22	11.60			**5>3**
	5	21 yıl ve üzeri	91	32.64	13.04			
	6	**Toplam**	394	29.36	11.37			

**0.05 düzeyinde anlamlılık*

Tablo 6. incelendiğinde kıdem yılına göre örgütsel sinizm ölçeği toplam puanı, ölçeğin duyuşsal ve davranışsal alt boyutları açısından öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$). Yaş grupları arasında var olan farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemeye yönelik yapılan analizlerden elde edilen bulgulara göre örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutu açısından kıdem yılı 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kıdem yılı 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutu açısından kıdem yılı 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kıdem yılı 11-15 yıl olan öğretmenlere göre fazla olduğu belirtilebilir. Örgütsel sinizm ölçeği toplam puanına ilişkin ortalama değerler incelendiğinde kıdem yılı 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kıdem yılı 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmenlerden daha fazla olduğu söylenebilir. Kıdem yılına göre örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel alt boyutu açısından öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 7. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması.

Değişkenler		Kurumdaki hizmet süresi	n	X̄	Ss±	F	p	Fark
Bilişsel boyut	**1**	1-5 yıl	207	11.60	4.61	0.593	0.668	
	2	6-10 yıl	109	11.56	4.87			
	3	11-15 yıl	41	12.51	4.47			
	4	16-20 yıl	17	12.35	5.96			
	5	21 yıl ve üzeri	20	12.60	4.51			
	6	**Toplam**	394	11.77	4.71			
Duyuşsal boyut	**1**	1-5 yıl	207	7.13	3.84	3.033	**0.018***	
	2	6-10 yıl	109	6.96	3.84			
	3	11-15 yıl	41	8.71	4.39			**4>1**
	4	16-20 yıl	17	9.35	5.39			**4>2**
	5	21 yıl ve üzeri	20	8.55	4.86			
	6	**Toplam**	394	7.41	4.07			
Davranışsal boyut	**1**	1-5 yıl	207	9.67	4.28	1.779	0.132	
	2	6-10 yıl	109	10.54	4.08			
	3	11-15 yıl	41	10.88	4.50			
	4	16-20 yıl	17	11.65	6.22			
	5	21 yıl ve üzeri	20	10.80	3.66			
	6	**Toplam**	394	10.18	4.34			
Örgütsel sinizm	**1**	1-5 yıl	207	28.39	10.97	1.786	0.131	
	2	6-10 yıl	109	29.06	10.91			
	3	11-15 yıl	41	32.10	12.22			
	4	16-20 yıl	17	33.35	16.03			
	5	21 yıl ve üzeri	20	31.95	10.63			
	6	**Toplam**	394	29.36	11.37			

**0.05 düzeyinde anlamlılık*

Tablo 7'de görüldüğü üzere kurumdaki hizmet süresine göre örgütsel sinizm ölçeği toplam puanı, ölçeğin bilişsel ve davranışsal alt boyutları açısından öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma söz konusu değildir ($p>0.05$). Kurumdaki hizmet süresine göre örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutu açısından öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma söz

konusudur (p<0.05). Buna göre örgütsel sinizm ölçeği duyuşsal alt boyutu açısından 16-20 yıldır aynı kurumda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının 1-5 yıl ve 6-10 yıldır aynı kurumda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir.

3.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne İlişkin Bulgular

Tablo 8. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Açısından Karşılaştırılması.

Değişkenler	**Cinsiyet**	**n**	**X̄**	**Ss±**	**S_{hata}**	**T testi**	
						t	**p**
Örgütsel bağlılık	Kadın	78	59.49	17.47	1.99	0.790	0.430
	Erkek	316	61.18	16.60	0.93		

Tablo 8. incelendiğinde cinsiyete göre örgütsel bağlılık düzeyi açısından kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır (p<0.05).

Tablo 9. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaş Grubuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Açısından Karşılaştırılması.

Değişkenler		**Yaş grubu**	**n**	**X̄**	**Ss±**	**F**	**p**
Örgütsel bağlılık	**1**	20-29 yaş	74	60.84	15.20	0.982	0.401
	2	30-39 yaş	124	62.63	14.13		
	3	40-49 yaş	152	60.24	18.27		
	4	50 yaş ve üzeri	43	57.88	20.42		
	5	**Toplam**	393	60.85	16.76		

Tablo 9.'dan anlaşılacağı üzere yaş grubuna göre örgütsel bağlılık düzeyi açısından öğretmenler arasında öğretmenler arasında istatistiksel olarak bir farklılaşma söz konusu değildir (p>0.05).

Tablo 10. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Açısından Karşılaştırılması.

Değişkenler	Medeni durum	n	X̄	Ss±	S_{hata}	T testi	
						t	p
Örgütsel bağlılık	Evli	304	61.08	17.26	0.99	0.513	0.608
	Bekâr	90	60.04	15.00	1.59		

Tablo 10.'da medeni duruma göre örgütsel bağlılık düzeyi açısından evli ve bekâr öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir (p>0.05).

Tablo 11. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Açısından Karşılaştırılması.

Değişkenler	Eğitim durumu	n	X̄	Ss±	S_{hata}	T testi	
						t	p
Örgütsel bağlılık	Lisans	294	62.05	17.12	1.00	2.445	**0.015***
	Lisansüstü	100	57.33	15.20	1.52		

**0.05 düzeyinde anlamlılık*

Tablo 11.'de eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık düzeyi açısından lisans ve lisansüstü eğitim mezunu öğretmenler arasında lisansüstü eğitim mezunu öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma gözlenmektedir (p<0.05).

Tablo 12. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kıdem Yılına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Açısından Karşılaştırılması.

Değişkenler		Kıdem yılı	n	X̄	Ss±	F	p
Örgütsel bağlılık	**1**	1-5 yıl	74	60.64	15.33	1.137	0.339
	2	6-10 yıl	73	62.45	12.96		
	3	11-15 yıl	80	63.33	17.21		
	4	16-20 yıl	76	59.66	16.37		
	5	21 yıl ve üzeri	91	58.52	20.14		
	6	**Toplam**	394	60.85	16.76		

Tablo 12. incelendiğinde kıdem yılına göre örgütsel bağlılık düzeyi açısından öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı anlaşılmaktadır (p>0.05).

Tablo 13. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Açısından Karşılaştırılması.

Değişkenler		Kurumdaki hizmet süresi	n	X̄	Ss±	F	p
Örgütsel bağlılık	**1**	1-5 yıl	207	61.44	15.95	0.578	0.679
	2	6-10 yıl	109	59.83	16.63		
	3	11-15 yıl	41	58.61	17.44		
	4	16-20 yıl	17	61.35	23.40		
	5	21 yıl ve üzeri	20	64.45	18.48		
	6	**Toplam**	394	60.85	16.76		

Tablo 13.'de kurumdaki hizmet süresine göre örgütsel bağlılık düzeyi açısından öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir (p>0.05).

3.2.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 14. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki.

Değişkenler		Örgütsel sinizm ölçeği puanı ve alt boyutları							
		Bilişsel boyut		Duyuşsal boyut		Davranışsal boyut		Örgütsel sinizm	
Örgütsel bağlılık	**n**	**r**	**p**	**r**	**p**	**r**	**p**	**r**	**p**
	394	**-0.696****	**0.000**	**-0.639****	**0.000**	**-0.639****	**0.000**	**-0.763****	**0.000**

***0.01 düzeyinde ilişki (2 yönlü)*

Tablo 14. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü kuvvetli (yüksek) bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır (r=-0.763; p=0.000). Ayrıca örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel (r=-0.696; p=0.000), duyuşsal (r=-0.639; p=0.000) ve davranışsal (r=-0.639; p=0.000) alt boyutları ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları azaldıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı söylenebilir. Bir başka ifade ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm algıları azalmaktadır.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları, alan yazına katkı sağlayan önceki çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Konya ili merkez ilçeleri Selçuklu, Meram, Karatay ve 13 taşra ilçesinde (Akören, Akşehir, Beyşehir, Bozkır, Cihanbeyli, Çumra, Doğanhisar, Ereğli, Ilgın, Karapınar, Kulu, Sarayönü, Seydişehir) resmi okullarda görev yapmakta olan 908 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise, gönüllü katılım esas alınarak bu evrenden tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen toplam 394 ($n_{(kadın)}$=78, $n_{(erkek)}$=316) beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin %80,2 (n=316)'sinin erkek, %19,8 (n=78)'inin kadın; %18,8 (n=74)'inin 20-29 yaş, %31,5 (n=124)'inin 30-39 yaş, %38,6 (n=152)'sının 40-49 yaş aralığında %11,2 (n=44)'ünün 50 yaş ve üzerinde olduğu; bekar öğretmenlerin oranının %22,8 (n=90), evli öğretmenlerinin oranının %77,2 (n=304) olduğu; %74,6 (n=294)'sının lisans,%25,4 (n=100)'ünün lisansüstü mezunu olduğu; %18,8 (n=74)'inin 1-5 yıl, %18,5 (n=73)'inin 6-10 yıl, %20,3 (n=80)'ünün 11-15 yıl, % 19,3 (n=76)'ünün 16-20 yıl ve % 23,1 (n=91)'inin ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu; % 52,5 (n=207)'inin 1-5 yıl, %27,7 (n=109)'sinin 6-10 yıl, %10,4 (n=41)'ünün 11-15 yıl, %4,3 (n=17)'ünün 16-20 yıl ve %5,1 (n=20)'inin 21 yıl ve üzeri bir süreden bu yana aynı kurumda hizmette bulundukları tespit edilmiştir (Tablo 1).

Örgütsel Sinizm Yorumları

Cinsiyet

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında, örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyutları ve ölçeğin genelinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir (Tablo 2).

Bu bulguya göre beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerinin sinizm algılarına bir etkisi olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki rollerinin cinsiyete bağlı olarak değişmiyor olması bu sonucun destekleyicisi sayılabilir.

İlgili alan yazında sonuçlarımıza paralel bulgular elde edilmiş birçok çalışma bulunmaktadır. Tiryaki (2020) beden eğitimi öğretmenleri, Yalçın (2017) spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenler, Gümüş (2019), ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri ile yaptıkları çalışmalarda cinsiyetin sinizme etki eden bir faktör olmadığını ortaya koymuşlardır. Aynı zamanda Bateman ve ark (1992), Andersson ve Bateman (1997), Reichers ve ark. (1997), Wanous ve ark. (2000), Mirvis ve Kanter (1991) tarafından yapılan araştırmalar mevcut sonuçlarımızı destekler niteliktedir.

Yaş

Beden eğitimi öğretmenlerinin sinizm algılarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması sonucu "bilişsel" boyutta anlamlı farklılığa rastlanmazken, "duyuşsal" ve "davranışsal" boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma gözlenmiştir (Tablo 3). Farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini belirlemek üzere yapılan analizde 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin, 20-29 yaş, 30-39 yaş ve 40-49 yaş aralığındaki öğretmenlere oranla "duyuşsal" ve 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlere göre ise "davranışsal" sinizm tutumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ölçeğin genel puanına bakıldığında ise 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin 20-29 yaş ve 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlere göre sinizm algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Genel olarak 50 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin 20-49 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha sinik tutumlar sergiledikleri yorumu yapılabilir yani öğretmenlerin yaşları arttıkça sinizm düzeyleri de artış göstermiştir.

Özdevecioğlu (2004)'e göre kişinin geçmişte yaşadığı bir çok olay, bireyin örgütünü adaletli veya adaletsiz olarak algılamasında, sinik tutumlar sergilemesinde önemli bir yer almaktadır. Bu noktada, sosyal değişim kuramının ele aldığı bireyin sosyal değişimin bozulmasına yönelik tepkisi ve duygusal olaylar kuramının ele aldığı geçmişte yaşanan hayal kırıklıkları, umutsuzluk ve kaygı ileri yaşlardaki öğretmenlerin sinik tutumlarını açıklar niteliktedir.

Araştırmamızın sonuçlarına paralel olarak Malkoç (2018) antrenörlerin, Mavibaş (2017) ve Çopur (2019) akademisyenlerin yaşlarının sinizm ölçeğinin "duyuşsal" ve "davranışsal" alt boyutlarında farklılık yarattığını ortaya koymuşlardır. Örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına etkisinin ele alındığı bir araştırmada 56 yaş üstü öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha yüksek sinizm tutumu sergilediklerini belirtilmiştir (Kılınç 2014).

Medeni Durum

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin sinizm algılarının medeni hal değişkenine göre karşılaştırılması sonucu "bilişsel", "duyuşsal", "davranışsal" boyutlar ve ölçeğin geneline ait istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir (Tablo 4).

Bu bulguya göre evli veya bekar öğretmenlerin kurumlarına karşı tutumlarını negatif yönde etkileyecek durumlardan benzer düzeyde etkilendikleri söylenebilir.

İlgili alan yazın incelendiğinde bu sonuçları destekler nitelikte çalışmalar olduğu görülmüştür. Karakaya (2019) beden eğitimi öğretmenleri üzerinde uyguladıkları araştırmalarında medeni durumun öğretmenlerin sinizm algılarına etkisinin bulunmadığını saptamışlardır. Yine sonuçlarımıza paralel olarak, Şevik (2019), Amasralı ve Aslan (2017) ise öğretmenlerin evli veya bekar olmalarının örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutlarında anlamlı farklılaşma yaratmadığını gözlemlemişlerdir.

Eğitim

Beden eğitimi öğretmenlerinin sinizm algılarının eğitim durumu değişkenine göre "bilişsel" ve "davranışsal" boyutlar ve ölçeğin genelinde istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı fakat "duyuşsal" boyutta farklılık ortaya çıkmadığı tespit edilmiştir (Tablo 5). Lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin, lisans eğitimi düzeyindeki öğretmenlere göre daha sinik tutum sergiledikleri görülmüştür.

Fero (2005)'e göre eğitim durumu yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi artmaktadır (Akt. Kalağan ve Güzeller 2010). Bu durum, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin bulundukları örgütte kendilerini geliştirebilecekleri olanakların

olmadığını düşünmelerinden ve örgütlerindeki mevcut durumu kabullenmekte zorlanmalarından kaynaklanmaktadır.

Şamdan (2019) ilkokul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin öğrenim durumlarına bağlı olarak anlamlı farklılaştığını ortaya koymuştur. Şamdan, "bilişsel", "davranışsal" boyutlarda ve ölçek toplam puanında lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin lehine bir farklılaşma olduğunu saptamıştır. Bu bulgu çalışmamızda ulaştığımız sonuç ile birebir benzeşmektedir. Literatür incelendiğinde mevcut bulgularımız ile örtüşmeyen çalışmalar olduğu görülmüştür. Chiaburu ve ark (2013), Mavibaş (2017) ve Bulut (2019) yaptıkları araştırmalarında farklı öğrenim düzeyine sahip katılımcıların sinizm algılarının benzerlik gösterdiğini ortaya koymuşlardır.

Kıdem Yılı

Beden eğitimi öğretmenlerinin sinizm algılarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılması sonucu "bilişsel" sinizm alt boyutunda istatistiksel olarak farklılaşma tespit edilememiştir. Buna dayanarak farklı kıdem yıllarına sahip öğretmenlerin "bilişsel" alt boyutta sinik tutumlarının benzeşim gösterdiği söylenebilir. Ancak "duyuşsal" ve "davranışsal" boyutlarda anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir (Tablo 6). Kıdem yılları arasında var olan farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemeye yönelik yapılan analizlerden elde edilen bulgulara göre örgütsel sinizmin "duyuşsal" boyutunda 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin sinizm algılarının 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha sinik tutumlar sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutunda 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlere nazaran sinik tutumlarının yüksek olduğu bulgulanmıştır. Ölçeğin tamamına bakıldığında ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin sinizm algılarının 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı fark yaratacak düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Alan yazında bazı çalışmalarda (James, 2005; Naus, 2007) kıdem ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma yılı arttıkça örgütsel sinizmin de arttığı belirtilmiştir (akt. Kaynarcı 2019). Bu bulguya dayanarak, kıdemlerinin artmasına paralel olarak meslek hayatlarında edindikleri

olumsuz tecrübelerin de artması sonucu, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin daha az kıdeme sahip meslektaşlarına oranla sinik tutum sergilemeye daha yatkın hale geldikleri söylenebilir.

Araştırmamızın bulgularıyla örtüşen çalışmalarda İpek (2018) lise öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin "duyuşsal" ve "davranışsal" boyutlarda farklılaştığını belirtmişlerdir. Ayrıca Başaran (2020) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, kıdemi daha az olan meslektaşlarına göre "duyuşsal" boyutta yüksek puan aldıklarını belirtmiştir. Şarkaya (2019) ise "duyuşsal" boyutta 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin sinizm algılarının daha yüksek olduğunu işaret etmiştir. Bu bulgular sonuçlarımız ile benzeşmektedir. Mavibaş (2017) spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerin, Hıdıroğlu (2018), ve Uludağ (2018) ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyuları ve geneline dair anlamlı farklılık bulamamışlardır. Bu çalışmaların sonuçları mevcut bulgularımız ile ters düşmektedir.

Kurumdaki Hizmet Süresi

Beden eğitimi öğretmenlerinin sinizm algılarının kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre karşılaştırılması sonucu ölçeğin "bilişsel", "davranışsal" alt boyutları ve genelinde farklılaşmaya rastlanmamıştır. Buna göre farklı sürelerdir mevcut kurumlarında görev alan öğretmenlerin "bilişsel", "davranışsal" alt boyutlara ve ölçek genel puanına göre sinizm algılarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Ancak "duyuşsal" boyutta istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu görülmüştür (Tablo 7). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan analizde, bulunduğu kurumda 21 yıl ve üzeri bir zamandır görev alan öğretmenlerin, 1-5 yıl ve 6-10 yıl kadar zamandır aynı kurumda görev alan meslektaşlarına oranla sinik tutumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Delken (2004) örgütlerde görevde bulunma sürelerinin artmasına bağlı olarak sinizm düzeyinin de arttığını ifade etmektedir. Buna istinaden öğretmenlerin mevcut kurumlarındaki görev süresi arttıkça yapılan yanlış uygulamalardan ötürü hayal kırıklıkları yaşadıkları ve okullarına karşı güvensizlik duygusunu benimsedikleri yorumu yapılabilir.

Adıgüzel Gök (2019), Kuşçu (2020) ise ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerinin örgütsel sinizmin "duyuşsal" alt boyutuna anlamlı düzeyde etki ettiğini belirtmişlerdir. Bahsi geçen çalışmaların bulguları ile hali hazırdaki araştırmamızın bulguları birbirine paralellik göstermektedir. Bunun yanı sıra Karakaya (2019) beden eğitimi öğretmenleri ile, Gün (2015), Nartgün ve Kartal (2013) ise ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri ile yaptıkları çalışmalarında katılımcıların sinizm algılarının mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerine göre karşılaştırılması sonucu anlamlı farklılık tespit etmemişlerdir. Adı geçen çalışmaların sonuçları araştırmamız ile ters düşmektedir.

Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yorumlar

Cinsiyet

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması sonucu anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 8).

Bu bulguya istinaden öğretmenlerin kadın ya da erkek olmalarının kurumlarına bağlılıkları açısından belirleyici bir faktör olmadığı her iki cinsiyete mensup öğretmenlerin benzer seviyede örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını söylenebilir.

Benzer bulgulara çeşitli çalışmalarda da rastlanmıştır. Kaçay (2015) ve Gençer (2019) beden eğitimi öğretmenlerinin, Yıldırım (2019) spor eğitim veren yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerin, cinsiyet ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkiye rastlamamışlardır. Bu çalışmalar bulgularımızla paralellik göstermektedir. Araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen çalışmalarda Bayata (2017) erkek öğretmenlerin, Özdemir (2019) ise kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinden anlamlı düzeyde yüksek puanlar aldıklarını belirlemişlerdir.

Yaş

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması sonucu gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 9).

Buna istinaden farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin okullarına bilişsel duyuşsal ve davranışsal boyutlarda benzer seviyede bağlılık duydukları yorumunu yapabiliriz.

Yaş değişkeninin katılımcıların bağlılık düzeylerinde belirleyici rolü olmadığını ilgili konu üzerine yapılmış ve bulgularımızla paralellik gösteren çalışmalar ile destekleyebiliriz. Farklı yaşlardaki; beden eğitimi öğretmenlerinin Kaçay (2015), spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerin Arı (2015) tarafından bağlılık düzeylerinin birbirine yakın olduğu belirlenmiştir.

Medeni Durum

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni hal değişkenine göre karşılaştırılması sonucu anlamlı bir farklılaşma gözlenmemiştir. (Tablo 10).

Bu bulgudan hareketle evli ve bekar öğretmenlerin okullarına duydukları aidiyet düzeylerinin birbirine yakın olduğu anlaşılmaktadır.

İlgili alan yazında bulgularımızla benzerlik gösteren ve medeni durumun örgütsel bağlılık düzeyine önemli ölçüde etkisinin olmadığını kanıtlayan çalışmalar mevcuttur. Kılınç (2010) beden eğitimi öğretmenleri, Çınar (2019) vakıf üniversitesindeki akademisyenler ile yaptıkları çalışmalarında örgütsel bağlılık düzeylerinin bekar ve evli katılımcılar arasında benzerlik gösterdiğini ifade etmişlerdir. Ancak sonuçlarımızla örtüşmeyen çalışmalar da mevcuttur; Bingöl (2018) Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görevli bekar antrenörlerin, Ergen (2015) ise evli öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğunu bulgulamışlardır.

Eğitim

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim değişkenine göre karşılaştırılması sonucu lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Tablo 11).

Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur. Diğer bir ifade ile eğitim seviyesi azaldıkça örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır.

Lisans mezunu öğretmenlerin bağlılığının yüksek olmasını, akademik kariyer düşünmemeleri ve buna bağlı olarak mevcut kurumlarındaki görevlerini tek seçenek görmeleri sonucunda örgütsel amaçları ve hedefleri yerine getirmek için ekstra çaba sarf etmeleri şeklinde açıklayabiliriz.

Yılmaz Doğan (2017)'da lisans eğitimi almış ortaokul öğretmenlerinin lisansüstü eğitim almış öğretmenlere göre yüksek bağlılığa sahip olduğunu belirlemiştir. Kılınç (2010) beden eğitimi öğretmenlerinin lisans ve ya lisansüstü mezunu olmalarının okullarına olan bağlılıklarını şekillendirmediğini belirtmiştir ve bu sonuç bulgularımızla ters düşmektedir.

Mesleki kıdem

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılması sonucu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gözlemlenmemiştir. (Tablo 12). Mesleklerini farklı sürelerdir icra eden öğretmenlerin okullarına bağlılık düzeylerinin birbirine yakın olduğunu söyleyebiliriz.

İlgili alan yazında bulgularımızla paralellik gösteren çalışmalarda Atakan ve Ersoy (2015) spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerin, Bingöl (2018) ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile kıdem yılları arasında anlamlı farklılığa rastlamamışlardır. Fakat beden eğitimi öğretmenleri üzerinde çalışan Gençer (2019), öğretmenlerle çalışan Tan (2017) ve Akdemir (2016) katılımcıların mesleki kıdem yıllarına göre kurumlarına bağlılık düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaştığını tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar çalışmamızla örtüşmemektedir.

Kurumdaki hizmet süresi

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kurumdaki hizmet sürelerine göre karşılaştırılması sonucu gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 13). Buna istinaden mevcut okullarında farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin okullarına bağlılık düzeylerinin benzer seviyede olduğu yorumunu yapabiliriz.

Literatür incelendiğinde sonuçlarımızla benzeşen çalışmaların olduğu görülmüştür. Çalışkan (2016) spor alanında eğitim veren akademisyenlerin, Çınar (2019) vakıf üniversitesinde görevli akademisyenlerin, Çillik (2019) öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süreleri ile okullarına bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Bulgularımızla örtüşmeyen çalışmalarda Gürkan (2006) akademisyenlerin, Bayata (2017) öğretmenlerin hizmet süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde ilişki saptamışlardır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutları İle Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiye Dair Yorumlar

Araştırmamıza katılan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait yanıtları arasındaki ilişkinin incelenmesinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

Örgütsel sinizm ölçeği "bilişsel" alt boyutu *(örgütte bütünlüğün eksik olduğuna ilişkin bir inanç)* ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (r= -0.696; p=0.000) (Tablo 14). Bu bulguya göre beden eğitimi öğretmenlerinin "bilişsel" sinik tutumlarının azalması ile örgütsel bağlılıklarının artacağı, başka bir ifade ile örgütsel bağlılık düzeylerinin azalmasıyla "bilişsel" sinik tutumlarının artacağı ifade edilebilir.

Örgütsel sinizm ölçeği "duyuşsal" alt boyutu *(çalışılan kuruma yönelik negatif duygu)* ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (r=-0.639; p=0.000) (Tablo 14). Bu bulguya göre beden eğitimi öğretmenlerinin "duyuşsal" sinik tutumlarının azalması ile örgütsel bağlılıklarının artacağı, başka bir ifade ile örgütsel bağlılık düzeylerinin azalmasıyla "duyuşsal" sinik tutumlarının artacağı ön görülebilir.

Örgütsel sinizm ölçeği "davranışsal" alt boyutu *(kuruma yönelik aşağılayıcı, kötüleyici davranışlar gösterme)* ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (r=-0.639; p=0.000) (Tablo 14). Bu bulguya göre beden eğitimi öğretmenlerinin "davranışsal" sinik tutumlarının azalması ile örgütsel bağlılıklarının artacağı, başka bir ifade ile örgütsel bağlılık düzeylerinin azalmasıyla "davranışsal" sinik tutumlarının artacağı belirtilebilir.

Örgütsel sinizm toplam puanı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r=-0.763; p=0.000) (Tablo 14). Bu bulgu nezdinde beden eğitimi öğretmenlerinin sinizm algıları ile bağlılık düzeylerinin ters orantılı olduğunu söyleyebiliriz. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütlerine karşı olumsuz tutumları azaldıkça bağlılık düzeyleri artış göstermektedir ya da örgütlerine karşı olumsuz tutumları arttıkça bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Bu bulgular ışığında bireylerin örgütsel sinizm algısının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde yordayıcı unsur olduğunu söyleyebiliriz.

İlgili alan yazında sonuçlarımızı destekler nitelikte çalışmalar mevcuttur. Yorulmaz ve Çelik (2016) örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm tutumu arasında yüksek ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya koymuşlardır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yıldız (2013) ilkokul öğretmenlerinin, örgütsel sinizm ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanları arasında anlamlı düzeyde yüksek ölçüde negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir (r= -0,79, p<.01). Örgütsel bağlılık genel puanı ile "bilişsel sinizm" (r= -0,79, p<.01), "duyuşsal sinizm" (r= -0,81, p<.01) ve "davranışsal sinizm" (r= -0,79, p<.01) arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek ölçüde negatif yönlü ilişki olduğunu belirtmiştir.

Malkoç (2018) özel spor işletmeleri iş görenlerinin örgütsel sinizm ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanları arasında anlamlı düzeyde yüksek ölçüde negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir (p<0,001/r=-0,742). Örgütsel bağlılık genel puanı ile "bilişsel sinizm" (p<0,001/r=-0,804) arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek ölçüde negatif yönlü ilişki olduğunu; "duyuşsal sinizm" (p<0,001/r= -0,603) ve "davranışsal sinizm" (p<0,001/r=-0,669) arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde orta ölçüde negatif yönlü ilişki olduğunu belirtmiştir.

Özgan ve ark (2011) öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık genel puanları arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmişlerdir (r= -0,552, p=0,000). Aynı zamanda Çınar (2019), Çillik (2019), Çalışkan (2016) ve Okçu ve ark (2015) örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Brandes ve ark (1999); Abraham, (2000); Chrobot-Mason, (2003); Eaton (2000), Wanous ve ark (1994) Johnson ve O‟Leary-Kelly (2003), Turner ve Valentine (2004)'nın çalışmaları bu sonucu destekler niteliktedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek, demografik değişkenlere göre sinizm algılarının ve bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla,

Konya ili merkez ilçeleri Selçuklu, Meram, Karatay ve 13 taşra ilçesinde (Akören, Akşehir, Beyşehir, Bozkır, Cihanbeyli, Çumra, Doğanhisar, Ereğli, Ilgın, Karapınar, Kulu, Sarayönü, Seydişehir) resmi okullarda görev alan 394 beden eğitimi öğretmeni ile gerçekleştirilen çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Çalışmaya gönüllü olarak katılan beden eğitimi öğretmenlerinin;

- Cinsiyetlerinin ve medeni durumlarının, okullarına karşı "bilişsel", "duyuşsal" ve "davranışsal" sinizm tutumlarında ve sinizm ölçeği genelinde etkili olmadığı sonucuna varılmıştır.
- Farklı yaşlarda olmalarının örgütsel sinizme yönelik "bilişsel" tutumlarında farklılık yaratmadığı, "duyuşsal", "davranışsal" tutumlarında ve sinizm ölçeği genelinde ise 50 ve üzeri yaştaki öğretmenler lehine anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yaşları arttıkça sinizm düzeylerinin de artmasının mesleki olarak yaşadıkları olumsuzluklardan kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir.
- Eğitim durumlarının örgütsel sinizme ilişkin "duyuşsal" boyutta farklılık oluşturmadığı, "bilişsel" ve "davranışsal" boyutlarda ise lisansüstü eğitim almış öğretmenler lehine anlamlı düzeyde farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe yaşanan sinizm düzeyi de artmaktadır. Bu sonucun, lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin bulundukları kurumu tek seçenek olarak görmüyor olmaları ve gelişim olanaklarını yetersiz bulmalarından kaynaklandığını söyleyebiliriz.
- Mesleki kıdem sürelerinin örgütsel sinizme dair "bilişsel" tutumlarını etkilemediği, "duyuşsal" ve "davranışsal" tutumlarında ve ölçeğin genelinde ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı düzeyde farklılık oluşturduğu görülmüştür. Bu bulguya dayanarak, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin daha az kıdeme sahip meslektaşlarına oranla sinik tutum sergilemeye daha yatkın oldukları söylenebilir.

- Kurumdaki hizmet sürelerinin örgütsel sinizmin "bilişsel" ve "davranışsal" alt boyutları ile ölçek geneline etkisi olmadığı, "duyuşsal" alt boyutunda ise 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenler lehine anlamlı düzeyde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani bulunduğu kurumda 21 yıl ve üzeri bir zamandır görev alan öğretmenlerin, daha az sürelerdir mevcut kurumunda görev alan meslektaşlarına oranla sinik tutumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Cinsiyetlerinin, yaşlarının, medeni durumlarının, kıdem yıllarının ve mevcut kurumlarındaki hizmet sürelerinin örgütsel bağlılık düzeylerine anlamlı ölçüde etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.
- Eğitim düzeylerinin ise örgütsel bağlılıklarına anlamlı ölçüde etki ettiği tespit edilmiştir. Farklılık lisans mezunu öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Eğitim seviyesi azalıkça örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır. Bunun nedeni iş alternatiflerinin az olması ve yahut alternatif bir iş düşünmemelerinden ötürü örgütsel amaçları ve hedefleri yerine getirmek için ekstra çaba göstermeleri olabilir.
- Örgütsel sinizm ölçeği "bilişsel" alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin okullarına bağlılık hisleri kuvvetlendikçe *örgütte bütünlüğün eksik olduğuna ilişkin inançları* azalmaktadır.
- Örgütsel sinizm ölçeği "duyuşsal" alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin görev aldıkları okula olan aidiyet duyguları arttıkça *kuruma yönelik negatif duyguları* azalmaktadır.
- Örgütsel sinizm ölçeği "davranışsal" alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yükseldikçe *kuruma yönelik aşağılayıcı, kötüleyici davranışlar gösterme eğilimleri* azalmaktadır.
- Örgütsel sinizm toplam puanı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin genel sinizm algıları azaldıkça genel bağlılık düzeyleri artış göstermektedir. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenlerinin sinizm algıları ile bağlılık düzeylerinin ters orantılı olduğunu söyleyebiliriz. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütlerine karşı olumsuz tutumları azaldıkça bağlılık düzeyleri artış göstermektedir ya da

örgütlerine karşı olumsuz tutumları arttıkça bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Bu bulgular ışığında bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel sinizm algısının üzerinde yordayıcı unsur olduğunu söyleyebiliriz.

Sinizm düzeyinin azaltılıp örgütsel bağlılığın arttırılması için öğretmenlerin kararlara katılması sağlanmalı, önerileri dikkate alınmalı, meslektaşlarıyla iletişimleri geliştirilmeli, haksızlıkların önüne geçilerek adaletli davranılmalı bunların sonucunda da kurumunda öğretmenlere değer verildiği hissettirilmelidir. Öğretmenler eğer okulun problemlerini kendi problemi gibi algılarlarsa, okulun geleceğini gerçekten düşünürlerse, okula karşı yapılan eleştirileri kendine yapılmış gibi sayarlarsa, okulun yararı için her türlü fedakârlığı yaparlarsa öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artacağı söylenebilir. Okullarına bağlı, sinik tutum içinde olmayan öğretmenler eğitim sistemimizin mevcut durumu ve geleceği için hayli önemlidir.

Araştırmanın sonuçlarını göz önüne alarak şu önerilerde bulunabiliriz:

- Yaşları 50 ve üzeri; mesleki kıdem yılları 21 yıl ve üzeri; bulundukları kurumda hizmet süreleri 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin yüksek sinizm algıları dikkate alındığında okul yöneticilerine, bahsedilen gruplara dahil öğretmenlerle iletişimlerini kuvvetlendirerek ve birikimlerinden faydalanabilmek için karar alma süreçlerine etkin biçimde katılımlarını teşvik ederek, kurumlarına ilişkin olumsuz tutumlarını en aza indirmek ve buna paralel olarak bağlılık duygularını geliştirebilmek adına, liyakate dayalı yaklaşımlar sergilemeleri önerilebilir. Ayrıca öğretmenlere duygularını ifade etmesi ve kendilerini güvende hissetmeleri için fırsatların verilmesi gerekmektedir
- Lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu ve sinizm tutumlarının daha yüksek olduğu araştırma sonucunda belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın kazandırılması, kuvvetlendirilmesi ve sürdürülmesi amacıyla öğretmenlerin lisansüstü çalışmaları sonucunda uzman öğretmenlik, başöğretmenlik sistemleriyle ödüllendirilmesi ve maddi olarak da maaşlarında iyileştirmeler yapılması lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgüt bağlılıklarını arttırabilir. Aynı zamanda

bilgi ve birikiminin okul içinde de nasıl etkili kullanabileceğine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

- Meslektaşların birbirleriyle görev harici zaman geçirmelerinin birlik ve güven duygusu oluşmasına katkı sağlayacağı göz önünde bulundurularak öğretmenlerin motivasyonlarını yükseltecek sosyal veya rekreatif faaliyet planlamaları yapılabilir.
- Araştırma okul idarecileri üzerine de uygulanıp, yönetim ve öğretmenlerin algıları arasındaki ilişki incelenebilir.
- Bu araştırma nicel bir araştırma olup; nitel bir araştırma ile sinizm algıları ve bağlılık düzeyleri daha derinlemesine araştırılabilir.

6. KAYNAKLAR

Abraham R, 2000. Organizational cynicism: bases and consequences. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126 (3), p. 269–92.

Adıgüzel Gök Z, 2019. Algılanan örgüt iklimi ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

Açıkalın A, Özkan M, 2015. Bir öğrenim çevresi olarak okulu yönetmek, Ankara, Pegem Akademi.

Akdemir Ö, 2016. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik davranışlarının okulların akademik iyimserlikleri ile örgütsel bağlılık ve okul başarısıyla ilişkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Al-Alawi IA, Yousif Al-Marzooqi N and Fraidoon Mohammed Y, 2007. Organizational culture and knowledge sharing: Critical success factors. Journal of Knowledge Management, 11(2), 33.

Alan H, Fidanboy CÖ, 2013. Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, s. 165-76.

Alpar R, 2010. Spor bilimlerinde uygulamalı istatistik, Ankara, Nobel Yayınevi.

Altınkurt Y, Yılmaz K, Erol E, Salalı ET, 2014. Okul müdürlerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. Journal of Teacher Education and Educators, 3(1), s. 25-52.

Amasralı A ve Aslan H, 2017. Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 43, s. 64-92.

Andersson LM, 1996. Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. Human Relation, 49, p. 1395–418.

Andersson LM, Bateman TS, 1997. Cynicism in the workplace: some causes and effects. Journal of Organizational Behavior, 18, p. 449-69.

Arı A, 2015. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Aronowitz, S, 1988. Science as Power: Discourse and Ideology in Modern Society. University of Minnesota Press.

Atakan MM, Ersoy A, 2015. Spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi ve yüksekokullarında çalışan akademik personelin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeylerinin incelenmesi. Spor Bilimleri Dergisi, 3, s. 90-104.

Aydoğdu A, 2008. İlköğretim öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürü yeterlilikleri ile örgütsel düzeyleri arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Balay R, 2000. Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, s. 115-9.

Başaran O, 2020. Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Bateman TS, Sakano T, Fujita M, 1992. Roger, me, and my attitude: film propaganda and cynicism toward corporate leadership. The Journal of Applied Psychology, 77 (5), 768-771.

Bayata G, 2017. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Bayram L, 2005. Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. Sayıştay Dergisi, 59, s. 125-139.

Bingöl Ş, 2018. Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Boyalı H, 2011. Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerine bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Brandes P, 1997. Organizational cynism: its nature, antecedents and consequences. Doctoral Dissertation, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.

Brandes P, Dharwadkar R, Dean JW, 1999. Does organizational cynicism matter?employee and supervisor perspectives on work outcomes. Eastern Academy of Management Proceedings, p. 153.

Budak G, Budak G, Akat İ, 2002. İşletme Yönetimi, İzmir, Barış Yayınları.

Bulut RC, 2019. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iletişim becerileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Celep C, 2000. Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler, Ankara, Anı Yayıncılık.

Chiaburu SD, Peng CA, Oh I, Banks CG, Lomeli CL, 2013. Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. Journal of Vocational Behavior, 83, p. 181–97.

Chrobot-Mason Donna L, 2003. Keeping the promise: psychological contract violations for minority employees", Journal Of Managerial Psychology, 1, p. 22-45.

Cook WW, Medley DM, 1954. Proposed hostility and pharisaic-virtue scale for the mmpı, Journal of Applied Psychology, 38(6), p. 414-8.

Costa PT, Zonderman AB, McCrae RR, Williams RB, 1986. Cynicism and paranoid alienation in the cook and medley ho scale, Psychosomatic Medicine, 48, 3(4), p. 283-5.

Crosswell LJ, Elliott RG, 2004. Committed teachers, passionate teachers: The dimension of passion associated with teacher commitment and engagement. In AARE 2004 Conference, 28th November - 2nd December, Melbourne, Australia.

Çalışkan K, 2016. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Çetin MÖ, 2004. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Çetinkaya FF, 2014. Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Çillik A, 2019. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Çınar B, 2019. Vakıf üniversiteleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çopur Z, 2018. Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çöllü EF, Öztürk YE, 2006. Örgütlerde inançlar-tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 9(1-2), s. 373-404.

Day C, Elliot B, Kington A, 2005. Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. Teaching and Teacher Education, 21 (5), p. 563-73.

Dean JW, Brandes P, Dharwadkar R, 1998. Organizational cynicism. Academy of Management Review, 23(2), p. 344-345.

Delken M, 2004. Organizational cynicism: A study among call centers faculty of economics and business administration. Dissertation of Master of Economics, University of Maastricht, Maastricht.

Demircan Y, 2018. Beden eğitimi öğretmenlerinin, problem çözme becerileri karar verme stilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Duruş F, 2019. Yöneticilerin liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sermaye düzeylerinin aracılık rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Doğan S, Kılıç S, 2007. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, s. 36-60.

Dee JR, Henkin AB, 2001. Smart School Teams: Strengthening Skills for Collaboration. University Press of Amer.

Dee JR, Henkin AB, Duemer L, 2003. Structural antecedents and psychological correlates of teacher empowerment. Journal of Educational Administration, 41 (3), p. 257-77.

Dee JR, Henkin AB, Singleton CA, 2006. Organizational commitment of teachers in urban schools examining the effects of team structures. Urban Education, 41 (6), p. 604.

Eaton AJ, 2000. A social motivation approach to organizational cynicism. Unpublished master's thesis, Graduate Programme in Psychology York University.

Eğilmezkol G, 2011. Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Erdoğan İ, 1996. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul, Avcıol Basım Yayın.

Erdost HE, Karacaoğlu K, Reyhanoğlu M, 2007. Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildirileri, s. 514, 25-27 Mayıs 2007, Sakarya Üniversitesi.

Eren E, 2015. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul, Besa Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Ergen S, 2015. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ergun-Özler DN, Dirican M, 2014. Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 39, s. 291–310.

Everson SA, Kauhanen J, Kaplan GA, Goldberg DE, Julkunen J, iTuomilehto J, Salonen JT, 1997. Hostility and increased risk of mortality and acute myocardial infarction: The mediating role of behavioral risk factors. American Journal of Epidemiology, 146(2), p. 142-52.

Farber BA, 1984. Stress and burnout in suburban teachers. The Journal of Educational Research, 77 (6), p. 325-31.

Fero HC, 2005. Flow and cynicism in the workplace. Unpublished Doctor Dissertation, Claremont Graduate University, California.

Firestone WA, Pennell JR, 1993. Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. Rlkoeview of Educational Research, 63(4), p. 489-93.

Gençer M, 2019. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) algıları ile ders dışı sportif aktivite ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki iliğkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.

Gül H, 2002. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. Ege akademik bakış, s. 36-39.

Gül H, Ağıröz A, 2011. Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 13, s. 28.

Gümüş AA, 2019. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel iklim algıları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Gün F, 2015. Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Güney S, 2011. Örgütsel davranış, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Gürkan GÇ, 2006. Örgütsel baglılık: örgütsel iklimin örgütsel baglılık üzerindeki etkisi ve trakya üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel baglılık arasındaki iliskinin arastırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Helvacı MA, 2013. Yönetimde yeni yaklaşımlar, Ankara, Pegem Akademi.

Helvacı MA, Çetin A, 2012. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Ankara, 7(3), s. 1475-77.

Henkin AB, Holliman SL, 2009. Urban teacher commitment exploring associations with organizational conflict, support for innovation, and participation. Urban Education, 44 (2), p. 160-80.

Hıdıroğlu A, 2018. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Tekirdağ örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Huberman M, 1993. Burnout in teaching careers. European Education, 25 (3), p. 47-69.

İpek ZH, 2018. Lise öğretmenlerinin duygusal zekâ ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.

James MSL, 2005. Antecedents and consequences of cynicism ın organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems. Unpublished doctoral dissertation, The Florida State University, Florida.

Johnson JL, O'Leary-Kelly AM, 2003. The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. Journal of Organizational Behavior, 24(5), p. 628-629.

Kaçay Z, 2015. Beden eğitimi öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve yaşam doyumuna etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Kalağan G, 2009. Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kalağan G, Aksu MB, 2010. Organizational cynicism of the research assistants: a case of akdeniz university. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2(2), 4820-1.

Kalağan G, Güzeller CO, 2010. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27(27), s. 83-4.

Kanter DL, Mirvis PH, 1989. The cynical Americans, San Francisco, Jossey-Bass.

Karakaya B, 2019. Resmi ve özel okullarda beden eğitimi öğretmenlerinde örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Karasar N, 2008. Bilimsel araştırma yöntemi, Nobel Yayınları, Ankara.

Kaynarcı P, 2019. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Örgütsel Öç Alma Davranışları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

Kılınç M, 2010. Akdeniz bölgesindeki beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve is tatmin düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Kılınç DT, 2013. Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algılamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algılamaları arasındaki ilişki, Mersin ili tarsus ilçesi örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Kılınç S, 2014. Örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına etkisi (Malatya ili öğretmenleri üzerine bir uygulama). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kıray A, 2011. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Klette K, 2000. Working-time blues, London, Falmer Press.

Koç E, 2017. Örgütsel bağlılık düzeylerine göre ifşa davranışı üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Köklü N, 1995. Tutumların ölçülmesi ve likert tipi ölçeklerde kullanılan seçenekler. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 28(2), s. 81-93.

Kushman JW, 1992. The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools. Educational Administration Quarterly, 28 (1), p. 5-42.

Kuşçu C, 2020. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Leung K, Bond MH, 2008. Psychological aspect of social axioms, New York, Springer Science+Business Media.

Louis KS, 1998. Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. School Effectiveness and School Improvement, 9 (1), p. 1-27.

Malkoç N, 2018. Özel spor işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Mavibaş M, 2017. Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Meyer JP, Allen NJ, 1984. Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations. Journal Of Applied Psychology, 69, s. 372-8.

Meyer JP, Allen NJ, 1997. Commitment in the workplace, London, Sage Publications.

Mirvis PH, Kanter DL, 1991. Beyond demography: a psychographic profile of the workforce. Human Resource Management, 30(1), p. 45-68.

Mowday RT, Steers RM, Porter LW, 1979. The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14 (2), 224-6.

Nartgün ŞS, Kartal V, 2013. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2 (2), s. 47 – 67.

Naus A, 2007. Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization. Unpublished doctoral dissertation, Maastricht, Maastricht University.

Okçu V, Şahin HM, Şahin E, 2015. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. International Journal Of Science Culture And Sport (Intjscs), August 2015.

Özdemir İH, 2019. Okul yönetimindeki kayırmacılığın örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin öğretmen algılarına göre incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Özdevecioğlu M, 2004. Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. Amme İdaresi Dergisi, 74 (4), s. 97-115.

Özgan H, Külekçi E, Özkan M, 2011. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. International Online Journal Of Educational Sciences, 2012, 4(1), s. 196-205.

Özgener Ş, Öğüt A, Kaplan M, 2008. İş gören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm, s. 45–46.

Özkalp E, Kırel Ç, 2010. Örgütsel davranış, Bursa, Ekin Basım-Yayın Dağıtım.

Özutku H, 2008. Örgüte duygusal,devamlılık ve normatif bağlılıkla iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. İştanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, s. 79-98.

Pelit N, Pelit E, 2014. Mobbing ve örgütsel sinizm, Ankara, Detay Yayıncılık.

Qian YA, 2007. Communication model of employee cynicism toward organizational change. Unpublished doctoral dissertation, Ohio University, Ohio.

Rubin RS, Dierdorff EC, Bommer WH, Baldwin TT, 2009. Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change. The Leadership Quarterly, 20(5), p. 680.

Reichers AE, Wanous JP, Austin JT, 1997. Understanding and managing cynicism about organizational change. Academy of Management Executive, 11 (1), p. 48–59.

Reyes P, 1990. Teachers and their workplace: Commitment, performance, and productivity. San Francisco, Sage Publications.

Robbins SP, Judge TA, 2012. Örgütsel davranış, Erdem İ, (Çeviren), İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık.

Rosenholtz SJ, Simpson C, 1990. Workplace Conditions and the Rise and Fall of Teachers' Commitment.

Sağır T, Oğuz E, 2012. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. İnternational Journal Of Human Sciences, 9(2), s. 1094-106.

Soycan ŞH, 2010. Bankalarda birleşme sonrası örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik ilişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sur Ö, 2010. Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Şamdan T, 2019. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şarkaya SS, 2019. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Pamukkale ilçesi örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Şevik YK, 2019. Örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişki ile ilgili ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Tan S, 2017. Öğretmen algılarına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

TDK, 2020a. Türk Dil Kurumu, “Sinizm”. https://sozluk.gov.tr/ , Erişim 02 Eylül 2020.

TDK, 2020b. Türk Dil Kurumu, “Bağlılık”. https://sozluk.gov.tr/, Erişim 17 Eylül 2020.

Tedesco JC, 1997. Enhancing the Role of Teachers. Teachers and Teaching: International Perspectives on School Reform and Teacher Education, Leuven/Apeldoorn, Garant Publishers, p. 24.

Tınaztepe C, 2012. Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1), s. 27.

Tink MA, 2019. Mesleki doyum ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: ortaokul öğretmenleri üzerine bir çalışma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.

Tiryaki P, 2020. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Tokgöz N, Yılmaz H, 2008. Örgütsel sinizm: eskişehir ve alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), s. 285.

Turner JH, Valentine SR, 2001. Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. Journal of Business Ethics, 34(2), p. 123-136.

Tutar H, 2010. İş gören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(1), 175–204.

Tüzün İK, 2007. Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. Karamanoğlu Mehmetbey İ.İ.B.F Dergisi, 13, 93–118.

Ulaş SE, 2002. Felsefe sözlüğü, Ankara, Bilim Sanat Yayınları.

Uludağ T, 2018. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ulukuş D, 2017. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

Üstüner M, 2009. Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(1), s. 1-17.

Wanous JP, Reichers A, Austin J, 1994. Organizational Cynicism: An Initial Study. Academy of Management Best Papers Proceedings, p. 269-73.

Wanous JP, Reichers AE, Austin JT, 2000. Cynicism about organizational change measurement, antecedents, and correlates. Group & Organization Management, 25(2), p. 132–53.

Weick KE, 1976. Educational organizations as loosely coupled systems. Administrative Science Quarterly, 21, p. 1-19.

Yalçın U, 2017. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Yeşilçimen KC, 2015. Hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yıldırım M, 2014. Psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel güven ve örgütsel sinizm ile ilişkisi: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yıldırım ÖD, 2019. Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt ikliminin araştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

Yıldız K, 2013. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. International Periodical Fort the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8(6), s. 853-79.

Yılmaz Doğan M, 2017. Ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Yorulmaz A, Çelik S, 2016. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi, 6 (1), s. 161-93.

7. EKLER

EK-A: Kişisel Bilgi Formu

EK-B: Örgütsel Sinizm Ölçeği

EK-C: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

EK-D: S.Ü. Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurul Kararı

EK-E: T.C. Konya Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni

EK-A: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Öğretmenler,

Bu anket formundan elde edilecek veriler Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde yürütülen Yüksek Lisans tezi çalışmasında yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Verilecek yanıtlar bilimsel ahlak kuralları çerçevesinde kesinlikle gizli tutulacaktır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız. Göstereceğiniz özen ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Melike Kılıç

Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

1-) Cinsiyetiniz?

a) Erkek ( ) b) Kadın ( )

2-) Yaşınız?

a) 20 – 29 ( ) b) 30 – 39 ( ) c) 40 – 49 ( ) d) 50 ve üzeri ( )

3-) Medeni haliniz?

a) Evli ( ) b) Bekâr ( )

4-) Eğitim durumunuz

a-) Lisans ( ) b) Yüksek Lisans ( ) c) Doktora ( )

5-) Meslekteki hizmet süreniz?

a) 1-5yıl ( ) b) 6-10 yıl ( ) c) 11-15 yıl ( ) d) 16-20 yıl ( ) e) 21 ve üzeri ( )

6-) Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

a-) 1-5 yıl ( ) b) 6-10 yıl ( ) c) 11-15 yıl ( ) d) 16-20 yıl ( ) e) 21 ve üzeri ( )

EK-B: Örgütsel Sinizm Ölçeği

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3.Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7.Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8.Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.					
9.Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10.Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11.Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

EK-C: Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1. Okulumda planlama, örgütleme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.					
2. Okulumda hâkim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.					
3. Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.					
4. Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.					
5. Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.					
6. Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum.					
7. Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.					
8. Okul müdürümüzün çabalarıma destek ve cesaret veriyor olması,kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.					
9. Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.					
10. Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.					
11. Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.					
12. Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.					
13. Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri işbirliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.					
14. Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.					
15. Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığını düşünüyorum.					
16. Bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.					
17. Önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum.					

EK-E: T.C. Konya Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni

T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 83688308-605.99-E.149714 03.01.2020
Konu : Araştırma İzni (Melike KILIÇ)

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22.08.2017 tarihli ve 2017/25 sayılı Genelgesi.
b) 18/12/2019 tarihli ve 42933958-100-E.25052 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Melike KILIÇ'ın "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Araştırmanın; Konya ili genelinde bulunan resmi ve özel okullarda görevli Beden Eğitimi öğretmenlerine eğitim öğretimi aksatmamak kaydıyla uygulanmasında sakınca görülmemektedir. Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarındaki çalışmalarını 2019-2020 eğitim öğretim yılı içerisinde tamamlaması zorunludur. Araştırma kapsamında yürütülecek çalışmalar 2019-2020 eğitim öğretim yılında tamamlanmaması durumunda Müdürlüğümüzden tekrar izin alınması gerekmektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen veri toplama araçları kullanılacak olup, araştırma sonucunun CD ortamında iki nüsha olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve adı geçene tebliğini arz ederim.

Seyit Ali BÜYÜK
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek:
1-Genelge (2 Sayfa)
2-Katılım Formu (1 Sayfa)
3-Örgütsel Sinizm Ölçeği (1 Sayfa)
4-Örgütsel Bağlılık Ölçeği (1 Sayfa)

Akçeşme Meh.Garaj Cad. No: 4 Karatay/KONYA
Elektronik Ağ: http://konya.meb.gov.tr
e-posta: istatistik42@meb.gov.tr
Ayrıntılı bilgi için : Abdurrahman KAYNAK - Şef
Ali Naci IŞIK VHKİ
Tel: (0 332) 353 30 50 - Faks : (0 332) 351 59 40

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 148f-648d-30cc-be28-73fa kodu ile teyit edilebilir.

EK-F: Turnitin Raporu

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yazar Melike KILIÇ

Gönderim Tarihi: 18-Ara-2020 11:54PM (UTC+0300)
Gönderim Numarası: 1478893494
Dosya adı: tez_3._turnitin_d_zeltme.docx (103.33K)
Kelime sayısı: 12465
Karakter sayısı: 88810

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ORİJİNALLİK RAPORU

%18	%16	%9	%11
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikerisim.selcuk.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%2
2	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%1
3	Submitted to Ondokuz Mayıs Universitesi Öğrenci Ödevi	%1
4	acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%1
5	Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University Öğrenci Ödevi	%1
6	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	%1
7	fkorkmaz.home.uludag.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
8	acikerisim.pau.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%1
9	mersin.mitosweb.com İnternet Kaynağı	%1
10	acikerisim.gelisim.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
11	Submitted to TechKnowledge Turkey Öğrenci Ödevi	%1
12	burkonturizm.com İnternet Kaynağı	<%1
13	www.acarindex.com İnternet Kaynağı	<%1
14	www.eyuder.org İnternet Kaynağı	<%1
15	adudspace.adu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
16	Submitted to Istanbul Gelisim University Öğrenci Ödevi	<%1
17	www.jasstudies.com İnternet Kaynağı	<%1
18	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<%1
19	Submitted to Abant İzzet Baysal Universitesi Öğrenci Ödevi	<%1

20	library.cu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
21	Submitted to Marmara University Öğrenci Ödevi	<%1
22	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	<%1
23	KALAĞAN, Gamze and GÜZELLER, Cem Oktay. "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", Pamukkale Üniversitesi, 2010. Yayın	<%1
24	www.scribd.com İnternet Kaynağı	<%1
25	oaji.net İnternet Kaynağı	<%1
26	YAVUZ, Ayşe and BEDÜK, Aykut. "Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama", Selçuk Üniversitesi, 2016. Yayın	<%1
27	www.sporbilim.com İnternet Kaynağı	<%1
28	www.eab.org.tr İnternet Kaynağı	<%1
29	www.ices-uebk.org İnternet Kaynağı	<%1
30	openaccess.maltepe.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
31	Submitted to Yeditepe University Öğrenci Ödevi	<%1
32	Submitted to Kahramanmaraş Sütçü İmam University Öğrenci Ödevi	<%1
33	Submitted to Istanbul Medipol Ãniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
34	abis-files.marmara.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
35	Submitted to Istanbul Aydin University Öğrenci Ödevi	<%1
36	birimler.dpu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
37	YORULMAZ, Alper and ÇELİK, Sabri. "İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki1", Kalem Vakfı Okulları, 2016. Yayın	<%1
38	Submitted to Balıkesir Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1

39	paperity.org İnternet Kaynağı	<%1
40	Submitted to Anadolu University Öğrenci Ödevi	<%1
41	ejercongress.org İnternet Kaynağı	<%1
42	sablon.sdu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
43	Submitted to Istanbul Kultur University Öğrenci Ödevi	<%1
44	Submitted to Munzur Universitesi Öğrenci Ödevi	<%1
45	es.scribd.com İnternet Kaynağı	<%1
46	acikarsiv.ankara.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
47	teyit.org İnternet Kaynağı	<%1
48	Submitted to Cumhuriyet University Öğrenci Ödevi	<%1
49	YASİN SİNAN. "KURUMLARDA ÖRGÜTSEL SİNİZM: KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ", Journal of International Social Research, 2016 Yayın	<%1
50	KELGÖKMEN, Ali Haydar, SAÇLI UZUNÖZ, Fatma and DEMİRHAN, Gıyasettin. "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Saptanması ve Karşılaştırılması", Kastamonu Üniversitesi, 2016. Yayın	<%1
51	Submitted to Recep Tayyip Erdogan University Öğrenci Ödevi	<%1
52	acikerisim.bartin.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
53	efdergi.yyu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
54	Submitted to Mugla University Öğrenci Ödevi	<%1
55	2015.ices-uebk.org İnternet Kaynağı	<%1
56	paperzz.com İnternet Kaynağı	<%1
57	www.aceddergisi.com İnternet Kaynağı	<%1
58	dosyayukleme.ahievran.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
59	dergipark.gov.tr İnternet Kaynağı	<%1

60	e-dusbed.com İnternet Kaynağı	<%1
61	dosya.kmu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
62	utek2019.com İnternet Kaynağı	<%1
63	ÇOBAN, Duygu and DEMİRTAŞ, Hasan. "Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki", TUBITAK, 2011. Yayın	<%1
64	ÜRETEN, Zehra KAŞKA and GEMLİK, H Nilay. "Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması", Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, 2016. Yayın	<%1
65	sbe.kocaeli.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
66	www.gecekitapligi.com İnternet Kaynağı	<%1
67	www.emissc.org İnternet Kaynağı	<%1
68	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
69	2019.fmgtegitimikongresi.com İnternet Kaynağı	<%1
70	1pdf.net İnternet Kaynağı	<%1
71	doczz.net İnternet Kaynağı	<%1
72	YILDIZ, Kaya. "ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL MUHALEFET ARASINDAKİ İLİŞKİ", Erzincan Üniv. Fen Edebiyat Fak. Türk Dili ve Edebiyatı Bl., 2013. Yayın	<%1