T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Pınar TİRYAKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman
Prof. Dr. Hakan Salim ÇAĞLAYAN

KONYA–2020

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Pınar TİRYAKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman
Prof. Dr. Hakan Salim ÇAĞLAYAN

KONYA–2020

ÖNSÖZ

Örgütler gün geçtikçe çalışanlarından daha fazlasını istemekte ancak çalışana verdikleri, aynı oranda artış göstermemektedir. Belki de bunun bir sonucu olarak, örgütlerde sinizm ve güvensizlik giderek artmaktadır.

Çalışmanın özellikle eğitim örgütlerinde çalışan yöneticiler ile bu örgütlerde çalışanlarla ilgili plan ve politika geliştiren tüm yöneticilere ve bizzat sinizm ve güvensizlik yaşayan kişiler başta olmak üzere, bu alanda konuyla ilgili bilgi sahibi olmak isteyenlere faydalı olabileceği umulmaktadır.

Tez çalışmamda en büyük destekçim olan, lisans eğitimim boyunca en iyi öğreticilerden biri olan, kendini sürekli geliştiren, olumlu enerjisi ve çok büyük emeğini gördüğüm tez danışmanım ve değerli hocam Prof. Dr. Hakan Salim ÇAĞLAYAN'a, hayatım boyunca her anımda yanımda hissettiğim, beni büyük emeklerle büyüten Annem'e, doğduğumdan bu yana hep yanımda olan ve destekleri ile hayatımı anlamlandıran canım ablam Güliz GÜLPINAR'a, hayatımı birleştirdiğim ve her zaman yanımda hissettiğim eşim Burak TİRYAKİ'ye, Hayatıma bambaşka bir anlam katan ve varlığı ile bana umut veren bir tanecik kızım Ülkü'ye ithaf ediyorum.

Pınar TİRYAKİ

Konya-2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **viii**

SUMMARY ..... **ix**

1. GİRİŞ **1**

1.1. Sinizm Kavramı 4

1.1.1. Örgütsel Sinizm 9

1.1.2. Örgütsel Sinizm Boyutları 12

1.1.3. Örgütsel Sinizm Türleri 17

1.1.4. Örgütsel Sinizm Nedenleri 23

1.2. Güven Kavramı 25

1.2.1. Örgütsel Güven 28

1.2.2. Örgütsel Güven Boyutları 30

1.2.3. Örgütsel Güven Sonuçları 37

1.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki 40

2. GEREÇ VE YÖNTEM **44**

2.1. Evren ve Örneklem 44

2.2. Veri Toplama Araçları 45

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu 45

2.2.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği 45

2.2.3. Örgütsel Güven Ölçeği 46

2.3. Verilerin Analizi 47

3. BULGULAR **48**

3.1. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular 48

3.2. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular 54

3.2.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne Ait Bulgular 54

3.2.2. Örgütsel Güven Ölçeği'ne Ait Bulgular 60

3.2.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 66

4. TARTIŞMA **68**

5. SONUÇ VE ÖNERİLER 87

6. KAYNAKLAR 94

7. EKLER 103

EK-A: Kişisel Bilgi Formu 104

EK-B: Örgütsel Sinizm Ölçeği 105

EK-C: Örgütsel Güven Ölçeği 106

EK-D: S.Ü. Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurul Kararı 107

8. ÖZGEÇMİŞ 108

TABLOLAR

Tablo 3.1. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 48

Tablo 3.2. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları kademe değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 49

Tablo 3.3. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 49

Tablo 3.4. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 50

Tablo 3.5. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 51

Tablo 3.6. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 52

Tablo 3.7. Beden eğitimi öğretmenlerinin idari görevi olup-olmama değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 52

Tablo 3.8. Beden eğitimi öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyut puan ortalamalarına ait n, $\overline{X}$ ve SS değerleri. 54

Tablo 3.9. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları. 54

Tablo 3.10. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları kademe değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları. 55

Tablo 3.11. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları. 56

Tablo 3.12. Beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları. 57

Tablo 3.13. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları. 58

Tablo 3.14. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları. 59

Tablo 3.15. Beden eğitimi öğretmenlerinin idari görevi olup olmama değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları. 59

Tablo 3.16. Beden eğitimi öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeği alt boyut puan ortalamalarına ait n, $\overline{X}$ ve SS değerleri. 60

Tablo 3.17. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları. 60

Tablo 3.18. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları kademe değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları. 61

Tablo 3.19. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları. 62

Tablo 3.20. Beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları. 63

Tablo 3.21. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları. 64

Tablo 3.22. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları. 64

Tablo 3.23. Beden eğitimi öğretmenlerinin idari görevi olup olmama değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları. 65

Tablo 3.24. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği ile örgütsel güven ölçeği boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı sonuçları. 66

ŞEKİLLER

Şekil 3.1. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 48

Şekil 3.2. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları kademe değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 49

Şekil 3.3. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 50

Şekil 3.4. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 51

Şekil 3.5. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 52

Şekil 3.6. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 52

Şekil 3.7. Beden eğitimi öğretmenlerinin idari görevi olup-olmama değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları. 53

ÖZET

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki

Pınar TİRYAKİ

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ/KONYA–2020

Bu araştırma, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek, demografik değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada, betimsel taramaya (survey) ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini gönüllü katılım esas alınmak suretiyle 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Konya ili merkez ve diğer ilçelerinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokulda görev yapan 163 ($n_{(kadın)}$=35, $n_{(erkek)}$=128) ve lisede görev yapan 149 ($n_{(kadın)}$=24, $n_{(erkek)}$=125) olmak üzere toplam 312 ($n_{(kadın)}$=59, $n_{(erkek)}$=253) beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak, "Örgütsel Sinizm Ölçeği", "Örgütsel Güven Ölçeği" ve araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

Verilerin analizinde, ikili karşılaştırmalar için bağımsız gruplar t Testi ve çoklu karşılaştırmalar için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon (r) katsayısı tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi için α=0.05 seçilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, genel olarak sinizm düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek alt boyutları arasında öğretmenlerin en yüksek davranışsal sinizm boyutuna katılım gösterdikleri tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizm ölçeği bilişsel boyutunun mesleki kıdem ve idari görevi olup olmama değişkenine göre; bilişsel ve duyuşsal boyutunun eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, diğer alt boyutların ve genel sinizm düzeylerinin ise mesleki kıdem, eğitim durumu ve idari görevi olup olmama değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yine öğretmenlerin, örgütsel sinizme yönelik tüm boyutların (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ve genel sinizm düzeylerinin cinsiyet, görev yaptıkları kademe, yaş ve medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek alt boyutları arasında öğretmenlerin en yüksek iletişim ortamı boyutuna katılım gösterdikleri tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel güven ölçeği tüm boyutlarının (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı) ve genelinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı; örgütsel güven ölçeği tüm boyutlarının ve genelinin ise cinsiyet, görev yaptıkları kademe, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve idari görevi olup olmama değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasında orta ve düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

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

SUMMARY

REPUBLIC OF TURKEY
SELCUK UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

The Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Trust Levels of in Physical Education Teachers

Pınar TİRYAKİ

Department of Sports Management

MASTERS THESIS / KONYA / 2020

This study was conducted to examine the relationship between organizational cynicism and organizational trust levels of physical education teachers and to investigate whether organizational cynicism and organizational trust levels differ according to demographic variables.

In the research, a method for descriptive survey and relational survey was used. The sample of the study consisted of 163 physical education teachers working in the secondary schools of the Ministry of National Education in the central and other districts of Konya in the 2018-2019 academic years on the basis of voluntary participation. Distribution of sample participation: 163 ($n_{(female)}$=35, $n_{(male)}$=128) and 149 ($n_{(female)}$=24, $n_{(male)}$=125) working in high school, total 312 ($n_{(female)}$= 59, $n_{(male)}$=253) In the research, Organizational Cynicism Scale, Organizational Trust Scale and Personal Information Form developed by the researcher were used as data collection tools.

In the analysis of the data, independent groups T Test was used for binary comparisons and One Way Analysis of Variance (ANOVA) was used for multiple comparisons. Pearson Product Moment Correlation (r) coefficient technique was used to reveal the relationship between organizational cynicism and organizational trust levels of physical education teachers. α= 0.05 was chosen for the significance level.

It was concluded that the cynicism levels of the physical education teachers participating in the study were generally low. Among the sub-dimensions of the scale, it was determined that teachers participated in the highest behavioral cynicism dimension.

Physical education teachers who participated in the study, organizational cynicism scale according to the variable of whether the cognitive dimension of professional seniority and administrative tasks; It was found that cognitive and affective dimension differed significantly according to educational status variable, while other sub-dimensions and general cynicism levels did not show a significant difference according to the variable of seniority, educational status and administrative duty. In addition, it was found that teachers', all dimensions of organizational cynicism (cognitive, affective, behavioral) and general cynicism levels did not differ significantly according to gender, stage, age and marital status.

It was concluded that the organizational trust levels of physical education teachers who participated in the study were generally high. Among the sub-dimensions of the scale, it was found that teachers participated in the highest communication environment dimension.

It was found that all dimensions of organizational trust scale (sensitivity to employees, trust to manager, openness to innovation, communication environment) and general of the physical education teachers participating in the study differed significantly according to the variables of educational status. It was found that all dimensions and overall organizational confidence scale did not differ significantly according to gender, level of employment, age, professional seniority, marital status and whether or not they had administrative duties.

It has been found that there are significant negative and medium level negative relationships between physical education teachers' organizational cynicism and organizational trust levels.

Key Words: Physical education teacher; organizational trust; organizational cynicism

1. GİRİŞ

Son yıllarda tüm dünyada yaşanan hızlı değişimler, örgütleri ve örgütün en önemli parçaları olan çalışanları da değişime zorlamaktadır. Ancak, değişimin yanı sıra rekabet ortamlarında ayakta kalmaya çalışan örgütler, örgütün sadece verimliliğiyle ilgilenir ve insan davranışları ile duygularını önemsemezlerse çalışanlar örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmeye ve hayal kırıklığına uğramaya başlayacaklardır. Yaşanan bu hızlı değişim sonucunda ortaya çıkan rekabet ortamı 90'lı yıllarda örgütsel sinizm kavramının tartışılmaya başlanmasına neden olmuştur. Genel olarak sinizm kavramı; insan davranışı ile ilgili olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliği olarak görülürken, örgütsel sinizm ise bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur. Dolayısıyla genel sinizm ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Diğer bir ifadeyle genel sinizm, bireyin kişiliğinden kaynaklanırken örgütsel sinizm bireyde sinik tutumun oluşmasına neden olan örgütsel unsurları dikkate almaktadır (Yetim ve Ceylan 2011).

Sinik kişi, insanların bencillik yoluyla güdülenmiş olduklarına inanan, şüpheci, insan içtenliğine az ya da hiç inanç duymayan, zor beğenen, memnuniyetsiz, olaylara eleştirel yaklaşan kimsedir (Sur 2010).

Kişilerin sinik olması, bir başka deyişle negatif duygulara sahip olmasının temelinde yatan birçok kişisel ve örgütsel faktör bulunmakla birlikte bu faktörler içerisinde güven duygusunun ayrı bir y erinin ve öneminin olduğu belirtilmektedir. Örgütsel güvenin sağlanması örgütte çalışan bireylerin olumlu duygulara sahip olmasıyla sonuçlanmakta, bu da kişilerin sinik olmasına yani olumsuz duygular taşımasına engel olmaktadır. Kısacası güvenin olduğu yerde sinik duygular barınamamakta, güvensizliğin hakim olduğu örgütlerde ise siniklerin sayısı artmaktadır (Yeşilmen 2015).

Çağımıza yön veren bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve küreselleşme gerçeği insan kaynaklarını çok önemli bir hale getirmiştir. Bu nedenle güven olgusunun artık örgüt ortamında da incelenmesine ihtiyaç duyulmuştur (Atay 2014).

Sağlıklı insan ilişkilerinin temeli iletişime, iletişimin temeli de güvene dayanmaktadır. Bunun için güven özenle beslenmelidir. Güven yaratmak, güveni kurumsallaştırmak ve güvene süreklilik kazandırmak örgütler açısından büyük önem taşımaktadır (Sandal 2014).

Güven ve örgütsel sinizm bazı yönlerden birbirinden ayrılmaktadır. Öncelikle bir kişinin karşıdakine güvensizliği deneyim eksikliğine bağlı olup sinizm de bu durum tam tersidir. Sinizm tamamen kişinin deneyimlerine, yaşantılarına bağlıdır. Yani bir kişiye yönelik sahip olduğunuz yaşantılar o kişiye yönelik sinikliğinizi ortaya koyarken, deneyim eksikliğiniz ise güvensizliğinizi gösterir. Öte yandan güven tanımında iki ya da daha fazla taraf arasında dayanışma sağlanması söz konusu iken sinizm tanımında böyle bir iddiaya yer verilmemektedir. Son olarak güven kavramı tutum olarak kavramlaştırılmadığı için genellikle duygusal bileşenleri içermezken sinizm, hayal kırıklığı, utanç duyma, nefret etme gibi duyguları barındırmaktadır. Yani sinizmin, güven kavramında yer almayan son derece yoğun duygusal bir boyutu vardır (Karadağ ve ark 2014).

Öğretmen, hizmet ettiği toplumu geliştirme, uyarlama ve yeniden inşa etme süreci olan eğitimin en önemli parçalarından birisidir. Dolayısıyla eğitim sistemi içerisinde bulunan yönetim aygıtlarının kararlarını verirken öğretmeni odak noktada tutmaları gerekmektedir. Eğitim sürecinin ve paydaşlarının anlaşılması daha iyi bir toplum oluşturmayı kolaylaştıracaktır. Okul yöneticilerinin insan yoğun bir örgütte çalıştıklarının farkında olarak insan doğasını bilen ve bilimselliği ön planda tutan yöneticiler olmaları gerekmektedir. İnsanların birlikte uyumlu şekilde çalışması ve üretme önceliğinin ön planda tutulabilmesi için bir düzenin ve o düzen içerisinde duygu ve bilgi paylaşımının etkin olarak yapılabiliyor olması gerekmektedir. Bu sorumluluk en çok eğitim yöneticisi olan okul müdürlerinin ilgilenmesi gereken bir konudur. Bu noktada eğitim örgütlerini bekleyen zorluk insanoğlunun tarihinde yaptığı buluşlar ve keşiflere göre insanın doğasıyla ilgili olanların yetersizliğidir. İnsanın karmaşık ve tahmin edilmesi zor olan tabiatından kaynaklı olarak eğitim örgütlerinde olumlu süreçlerin desteklenmesinin yanı sıra ahengi bozarak eğitimi baltalayacak olanlarında önlenmesi, en azından azaltılması gerekmektedir (Şevik 2019).

Örgütlerde sinizm ve güvenin birbiri ile yüksek düzeyde ilişki gösteren iki değişken olduğu belirtilmektedir. Olumsuz bir örgütsel değişken olarak örgütsel sinizmin olumlu örgütsel değişkenlerle ilişkisine yönelik yapılan çıkarım, eğitim örgütlerinde de araştırma sonuçları ile destekleniyor görülmektedir.

İlgili alan yazında eğitim örgütlerinde, spesifik olarak beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizm ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar noktasında bir boşluk olduğunu söylememiz mümkündür. Bu yönüyle araştırmanın okullarda beden eğitimi öğretmenleri açısından güven ortamının nasıl sağlanabileceği ve bunun önündeki engellerin neler olduğu gibi soruların yanıtlanmasında örgütsel sinizm perspektifinden katkı sağlaması beklenmektedir. Özellikle beden eğitimi öğretmenlerince okul ortamında algıladıkları güvenin onların daha etkili çalışmalarına katkı sağlayacağı kabul edilecek olursa, sinizm gibi güven algısını olumsuz etkileyecek etkenlerin tartışılmasının uygulayıcılara ışık tutabileceği söylenebilir.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın amacı; hem özel hem de kamu sektöründe örgütler açısından hayati öneme sahip olduğu düşünülen "örgütsel sinizm" ve "örgütsel güven" kavramlarının Konya ili merkez ve diğer ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokul ve lise okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerince algılanma düzeylerini belirlemek; demografik değişkenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeylerine etkisini araştırmak ve örgütsel sinizm ile örgütsel güven düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır.

1.1. Sinizm Kavramı

Sinizm kavramı, bir düşünce tarzı ve bir yaşam biçimi olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır. Kökenleri yaklaşık olarak M.Ö. 500 yıllarında ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesi olan "sinik" (kinik) kelimesinden almaktadır. Sinizm kavramının kökenine ilişkin iki görüş vardır:

Birinci görüşe göre; Yunancası köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden türemiş olduğu ileri sürülmektedir. Sinik bireyler doğal bir yaşamı tercih etmekte, toplumsal kurallara uymamakta, giyimlerine dikkat etmeyip pasaklı bir şekilde gezinmekte ve uygarlığı küçümsemektedirler. Dolayısıyla, bu tarz düşüncelerini dile getirdikleri ve alışılmadık davranış sergiledikleri için "kyon" (köpek) metaforu siniklerin (kiniklerin) simgesi haline gelmiştir.

İkinci görüşe göre; Atina yakınlarında bulunmakta olan Siniklerin okulunun yer aldığı "Kynosarges" (gymnasiom) kelimesinden türemiş olabileceği ileri sürülmüştür (Erişim 2016).

Bugün modern toplumlarda işçi-işveren ilişkilerinde sinizmin etkili olduğu düşünülmektedir. Özellikle beklentileri karşılanmayan pek çok işgören çalışma yaşamında örgüte ve işletme sahibine yönelik güvenilir olmayan bir tutum içine girmektedir. Sinizm, başkalarının güdülerine yönelik güvenilir olmayan ve küçük düşürücü tutumlar ve insan doğasına ilişkin bencilliğe dair inançtır. Sinik bireylerin temel özelliklerinden bazıları şunlardır:

- Sinikler yalan söyleme, sahte yüzle ortaya çıkma ve başkalarını istismar etmenin insanın temel karakteristikleri olduğunu varsayarlar.
- Sinikler, insanların alternatifler arasında seçim yaparken bencil davrandıklarını, davranışlarında tutarsız olduklarını ve güvenilir olmadıklarını düşünürler.
- Sinikler, sık sık eylemlerin gerisinde saklı güdüler olduğuna inanırlar.
- Sinikler, psikolojik objenin dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğu ile ilgili net ifadeler içeren eleştirilerde bulunabilirler.
- Sinikler, psikolojik obje ile ilgili bizzat deneyim yaşadıklarında olayları sık sık kendi yorumlarıyla anlatır ve alaycı bir mizah kullanırlar. Kısacası,

sinizm, kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için başkalarıyla bir araç olarak ilgilenmektedir.

Bu anlayışta küçük görme, öfke, utanç ve sıkıntı gibi duygusal unsurlar, güçlü negatif duyguları harekete geçirmektedir. Bu yaklaşım örgütte insancıl bir anlayışın benimsenmesine engel teşkil etmektedir. Hatta bazen örgüt tarafından işgörenler ve toplum yararına çok iyi adımlar atılmasına rağmen, sinik işgörenlerin samimiyetten yoksun eleştirileri söz konusu olmaktadır (Yörük 2013).

Sinikler, insanların belli temel özellikleri olduğunu düşünmektedirler. Öncelikle sinik bireyler iyiliğin olmadığına inandıklarından yalan söyleme, sahtecilik ve istismarı insanın temel özelliği olarak belirtirler. Onlara göre insanlar samimiyetsiz ve yalancıdırlar. Sürekli çıkarlarına göre hareket ettikleri için tutarsızdırlar; bu yüzden onlara göre insanlara güvenilmemelidir. Sinikler, insanlarda var olduğunu düşündükleri bu özellikler sebebiyle insanlardan, örgütlerinden veya toplumlarından tiksinebilmekte; bazı durumlarda utanç bile hissedebilmektedirler (Balıkçıoğlu 2013).

Sinizm kavramı bir "yaşam felsefesi" olarak dünya işlerinden elini eteğini çekme ya da dünya nimetlerinden uzak durma (çilecilik); bir "gündelik yaşam felsefesi" olarak, konuşma dilinde de "dobra dobralık" ile "cüretkârlık"tan, eylemde "sakınmazlık" ile "ayıptanımazlık"tan yana olma anlamında kullanılmaktadır (Kılıç 2013).

Sinizm, tarih içerisinde düzeni eleştirip kişiyi ön plana çıkartmayı hedefleyen ve bazıları tarafından kısmen olumlu bir anlam taşıdığı düşünülen bir kavramken; olumsuzluk ifade eden bir kavram haline dönüşmüş, kötümserlik ve güvensizlik anlamında kullanılmıştır. Sinikler, kişisel ve mesleki amaçlarına ulaşabilmek için mizahı ayrıcalıklı ve güçlü bir silah olarak kullanan, etik ve ahlakın yüksek seviyesine ulaşmayı hedefleyen ve bu değerleri onaylamayanları acımasızca eleştiren kişiler olarak bilinirken kavram yerini etik ve erdem kurallarına bağlı olmakta çok fazla fayda görmeyen ve bunun yerine kendilerini kötülüklerden uzak tutmayı amaçlayan ve yaşadıkları hayal kırıklıklarından dolayı duyumsamazlık ve çekilme gösteren, kendi çıkarları için sırf araç olarak başkalarıyla ilgilenme, işleri idare etme eğiliminde olan güvensiz kişiler anlamına bırakmıştır. Tarih içerisinde değişime

uğrayan siniklerde bulunan ortak nokta ise umutsuzluktur. Eski sinikler, yenemeyecekleri ve yenme umutları olmayan bir sistemle, toplumla savaşırken yeni sinikler ya kişinin kendinde bulunan kişilik özelliğinden (doğuştan gelen özelliği) dolayı ya da toplumun onlara yaşattıklarından dolayı sinik oldukları iddia edilmiştir ve aynı şekilde gelişim ve değişime dair umutlarının da olmadığı belirtilmiştir (Karacaoğlan 2014).

Antisthenes (M.Ö.444-365) ve Sinop'lu Diogenes (M.Ö.412-323) en önemli siniklerden biri olup; ilk sinik, Sokrates‟in izinden giden Antisthenes‟tir. Antisthenes kinik okulunun kurucusudur. Antisthenes‟in benimsemiş olduğu yaşam tarzının temel ilkesi erdemliliktir. Antisthenes, töresel bir amaca yönelmeyen bilimleri küçümsemekte, erdemin bilgiyle elde edilebileceğini savunmakta ve yaşamın amacı olan mutluluğu erdemlilikte bulmaktadır. Antisthenes, hazzın yerine çalışıp didinmeyi, güçlük ve sıkıntı çekmeyi yeğlemektedir. Bu koşulların insanı sertleştireceğini ve daha dayanıklı yapacağını belirtmektedir (Kalağan 2009).

Diagones, kendine yetme ve sadelik değerlerini kapsayan kinik felsefesinin en önemli temsilcisidir. Toplumsal değerler açısından sefil denebilecek bir yaşam sürdüğü için Diagones‟e kinik denilmiştir. Diagones benimsemiş olduğu yaşam tarzı ile insanın gereksinimlerini en aza indirgediğini kabul etmiş ve dış dünya nimetlerine karşı kayıtsız kalmıştır. Onun Atina sokaklarında dürüst bir adam bulmak için gündüz vakti elinde fenerle dolaştığı söylenmektedir. Bir rivayete göre Diagones yaşamını bir fıçının içinde devam ettirmiş ve böylece kendisini toplumsal gereksinmelerden tamamen yalıtmaya yöneltmiştir. Tutuklanmış bir kalpazanın oğlu olan Sinoplu bir genç, Diogenes kendisine yaklaştığında Diogenes‟den hiç hoşlanmamış ve sopayla onu döverek kovmuştur. Bu nedenle kinik felsefesine, “köpeksi” adının verilmesinin Diogenes‟den kaynaklandığı varsayılmaktadır. (Kalağan 2009).

Geçmişten günümüze siniklerin durumları incelendiğinde; günümüzde siniklerin iki bin beş yüz yıl öncesindeki gibi olmadıkları gözlenmektedir. Eski sinikler acımasız eleştirmenler olarak bilinirken, bugünkü kavramı yerini kötümserlik ve güvensizlik anlamına bırakmıştır. Hem eski siniklerde hem de modern siniklerde ortak olan nokta ise umutsuzluktur. Eski sinikler yenemeyecekleri ve yenme umutları

olmayan bir sistemle; toplumla, savaşıyorken modern sinikler ya kişinin kendinde bulunan kişilik siniği ya datoplumun onlara yaşattıklarından dolayı sinik olduklarından ve aynı şekilde gelişim ve değişime dair umutları da bulunmamaktadır. (Yeşilçimen 2015).

Sinizmin Tanımı ve Önemi

Sinik kişi herkesi çıkarcı sanması ve bu nedenle insanlardan hoşlanmayan, herkesi kötü gözle gören kişidir. Sinizm, insanların her davranışında mutlaka bir çıkar bulunduğuna inandığını ve iyiliğin olmadığı yönünde açıklamada bulunan düşüncedir (Reyhanoğlu 2007).

Günlük yaşamda sinizm kelimesi yerine şüphecilik kelimesi kullanılmaktadır. Fakat sinizm ve şüphecilik aynı şeyler değildir. Ara sıra şüphe etmek akıllı karar vermeye yardımcı olur, ama salt kötümserliği ifade eden sinizm başarıyı engelleyebilir. Şüphecinin kafasında planlanan bir eylemin en iyisi olup olmadığına dair sorular bulunmaktadır. Sinik, en baştan planlanan bir eylemin kötü bir sonuç doğuracağına inanır. Şüpheci, bir konu hakkında yargıda bulunmadan önce konuyla ilgili daha fazla bilgi edinmek ister. Sinik, planlanan bir eylemin en iyisi olabileceğine dair destekleyici kanıtları dinlemeye istekli davranmaz. Şüpheci, işaret ettiği bir eylem planı en iyi olmasa bile sonucu geliştirme gücüne sahip olduğuna inanır. Sinik, durumu daha iyiye doğru değiştirme konusunda kendini güçsüz hisseder. Bu durum, onun eylemlerini olumsuz şekilde etkiler (Bölükbaşıoğlu 2013).

Örgütsel olarak ele alındığında ise sinizm, bireyin örgüte yönelik olumsuz tutum, inanç, duygu veya davranışsal eğilimlerini içermekte ve "kişi veya örgüte, ideoloji veya sosyal geleneğe karşı umutsuzluk ve hayal kırıklığı veya olumsuz duygular ya da güvensizlikle nitelenen genel ve spesifik bir tutum" anlamına da gelmektedir (Lorcu 2019).

Antik dönemden itibaren olumlu anlamdan olumsuz anlama doğru farklılaşan sinik düşünce ve sinizm kavramları anlam değişimi yaşamıştır. Bilinen ilk sinik tutum sergileyenler, ahlak ve etiğin en üst düzeyine çıkmayı amaçlamışlardır ve bu değeri kabul etmeyenleri eleştirme yoluna gitmişlerdir. Modern dönemdeki siniklerse, etik ve ahlaka bağlılıkta yeterince fayda görmemişler ve bunun üzerine

toplumun onayladığına inandıkları gücün kötülüklerden ve manipülasyonlardan kendilerini soyutlamaya çalışmışlardır. Hem eski hem de modern siniklerde bulunan ortak özellik ise umutsuz düşünceler beslemeleridir. Sinizm insanların sadece kendi çıkarlarını koruma içgüdüsüyle hareket ettiğini ve dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi değerlerin bu kişisel çıkarlar uğruna feda edildiği düşüncesini gütmektedir. Sinizm kuşkuculuk, inançsızlık, kötümserlik ve olumsuzluk anlamlarıyla yakın bir kavram olmasıyla beraber, modern yaklaşımlarda zor beğenen, kusur bulan bireyleri ifade etmek için de kullanılmaktadır (Yazıcıoğlu 2019).

Sinizm kavramının farklı kişiler tarafından gerçekleştirilen tanımları incelendiğinde; tanımlarda insanların kendi çıkarlarını korumalarının ön planda olduğu ve sinik olarak nitelendirilen kimselerin zor beğenmelerine ve eleştirel bir yapıya sahip olmalarına vurgu yapıldığı görülmektedir (Çetinkaya 2014).

Sinik örgütlerde iş yerindeki olumsuz davranışların üstesinden gelebilmek için sinizmi bir kılıç ya da bir kalkan gibi kullanırlar. Bir kılıç olarak saldırganlıklar yapabilirler, genelde yöneticiler bu tavrı sergilemektedirler. Bir kalkan olarak, gerçek dışı bir korku ve bağlılıkla kişinin nihai olarak hayal kırıklığı veya kızgınlıktan kendisini korumak için kullandığı bir kalkandır. Özellikle birçok işçi, polis memurları ve barmenlerin sinizmi bir kalkan olarak kullandıkları belirtilmektedir (Sur 2010).

İnsana özgü olgulardan biri olan, şimdiye kadar var olan, ancak henüz yeni yeni kullanılmaya başlanan bir kavram olan sinizm ve örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm kavramı psikolojik, felsefik, sosyolojik ve insan kaynağı yönetiminin içinde olan ve bu sayılan temellere dayanan çok yönlü ve çok yönlü oluşuyla orantılı olarak etkilerinin de büyük olacağı düşünülen önemli bir insan ve düşünce unsurudur. Eğer örgütteki bireyler birbirine güvenmiyor yalnızca kendi çıkarları için paylaşım gösteriyor, örgütü sahiplenmeyip aitlik duygusu yaşayamıyor, yönetime güvenmiyor, örgüt yönetimiyle alay ediyor ve kendini örgütten soyutluyorsa, işlerin yolunda gitmeyeceği açıktır (Yeşilçimen 2015).

Sinizm üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, sinizmin; uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkili olmayan liderlik ve yönetim, işyerindeki yeni görevler, örgütlerin küçülmesi, örgütlerde yönetim kademelerinin azaltılması ile işe karar

veren ve uygulayan arasındaki kademelerin mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılması sonucunda oluşan işgören-işveren arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigması olarak duygusal hissizlik, aldırmazlık, vurdumduymazlık ve önem verme eksikliği olarak ele alındığı görülmektedir (Türköz ve ark 2013).

Ülkemizde sinizm konusunda yürütülen çalışmalarda henüz bir kavram birliğine ulaşılabilmiş değildir. Sinizm yazınının ülkemizde yeni yeni oluşuyor olması ve konunun multidisipliner bir çalışma alanı olması sebebiyle kavram üzerinde herkesin hemfikir olduğu bir standarda ulaşılabilmiş değildir. Bu bağlamda yerli yazında sinizm, sinisizm, knizm ve kinizm gibi farklı kullanımlara tanık olunmaktadır (Gül ve Ağıröz 2011).

1.1.1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, bir çalışanın örgütüne ve/veya örgütsel bir nesneye ilişkin geliştirmiş olduğu bir tutumudur. Örgütsel sinizmin kavramsallaştırılmasından itibaren konuya olan ilgi artmış ve görgül araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Örgütsel sinizm araştırmaları genelde 1990'lar ülkemizde ise 2000'lerden sonra artış göstermeye başlamış olup; söz konusu yazın son yıllarda yapılan çalışmalar sonucu bir hayli derinlik ve zenginlik kazanmıştır (Yalçınkaya 2014).

Örgütlerde sinik gösterimlerin meydana gelmesinde dört faktör etkilidir. Bu faktörler şunlardır:

- Gerçekçi olmayan beklentiler: Kişinin ya da diğer bireylerin gerçek dışı büyük beklentiler içerisine girmesidir. Beklentiler giderilmediğinde kısıtlanma, yenilmişlik duygusu oluşmaktadır. Bu da bireylerin kendilerini kullanılmış, kandırılmış, ihanete uğramış hatta enayi yerine konulmuş hissetmelerine sebep olmaktadır.
- Hayal kırıklığı deneyimi: Yaşanılan hayal kırıklıkları sonucunda oluşan kısıtlanma ve mağlup olma durumudur.
- Aşağılanma/ Küçük görülme: Kişinin kendisinin yada diğer kişiler tarafından hissettirilen küçümsenme duygusu sonucunda meydana gelen hayal kırıklığıdır.

- Kuşkuculuk: Sinizm gibi şüphecilik üzerine kuruludur. Fakat siniklerin şüphesi, bireylerin iyi niyetleri, samimiyet ve dürüstlükleriyle ilgili olduğundan, kuşkucuların şüphesinden daha anlamlı ve etkilidir. Bu kuşku ve ima örgütün arkasında saklı güdüler olduğunu düşündürmektedir.

Örgütsel sinizmin meydana çıkmasında en dikkat çeken faktörlerden birisi psikolojik sözleşme ihlalleridir. Psikolojik sözleşme, çalışanlar ve kurumları arasında karşılıklı, resmi olmayan, değerlendirici, gizli umutlar, vaatler ve sorumluluklar şeklinde ifade edilmektedir. Psikolojik sözleşmenin örgütler tarafından bozulduğu düşüncesi kişide bir hayal kırıklığı oluşturmaktadır. İşgörenlerin bu yaşananları tecrübe etmesi sinik düşünce ve davranışların oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Okan 2019).

Genel sinizm, kötümser, kuşkucu gibi negatif özelliklere sahip olan kararlı ve doğuştan gelen kişilik özelliğidir. Örgütsel sinizm ise çalışanın örgüte yönelik olarak geliştirdiği negatif tutumlardır. Dolayısıyla genel sinizm ve örgütsel sinizm yapıları itibari ile birbirlerinden ayrılır. Diğer bir bakış açısıyla sinizm; bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde örgüte karşı negatif tutumların oluşmasına neden olan örgütsel unsurları ele alır (Türe 2019).

Sinizm hakkında yapılan çalışmalara bakıldığında, gelişen teknoloji ve rekabet ortamına ek olarak son yıllarda yaşanan ekonomik krizler, toplu işten çıkarmalar, çalışma saatlerinin uzunluğuna rağmen askeri düzeyde yapılan ücretlendirmeler çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlar içine girmesine, yani örgütsel sinizme neden olmaktadır. Yapılan tüm işler zincirleme bir özellik taşımaktadırlar. Zincirlerden birinin kopması işi aksatacak ve kalitesizleştirecektir. Bu yüzden işi yapan insan unsurunun doğru eşgüdümlenmesi, örgüt olarak ortak bir amaç oluşturulması, aitlik duygusunun yaratılarak işin sahiplenilmesi ve ortak bir örgüt kültürü oluşturulması gerekmektedir (Sur 2010).

Örgütsel sinizm, işveren, iş ortamı ile çalışanlar arasında birliğin, organizasyonun, entegrasyonun eksik olduğu ortamlarda ortaya çıkar. Daha özel olarak entegrasyon eksikliği temel beklentilerin şiddeti algısından kaynaklanabilir. Örgütsel sinizm gerekli olmayan bir konuda özel bir tutumdur, fakat çoklu konularla ilişkilendirilebilir ve bir konudan diğerine genelleştirilebilir. Bu nedenle örgütsel

sinizmin diğer davranışlara göre (iş memnuniyeti gibi) daha geniş bir çapa sahip olduğu görüşü hakimdir. Çünkü konu, konsept olarak daha çeşitli konu ve nesnelerle ilgilidir (Kılınç 2014).

Sanayi toplumunun evrim sürecinde insanın da iş ortamındaki yeri ve önemi değişmiştir. 1920'li yıllarda batı toplumunda insan bir makine gibi algılanırken, maksimum verim için iş yerinde fiziksel koşulların iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. 1950'lerden itibaren ise yönetim anlayışı değişmiş; örgütlerde insan faktörü ön plana çıkınca onun işyerinde duygu, düşünce ve davranışları mercek altına alınmış ve insanın örgütsel davranışlarını anlamaya yönelik çalışmalar hızlandırılmıştır. Örgütsel sinizm, literatürde yeni bir kavram olmasına rağmen aslında çalışma hayatının içinde yaygın karşılaşılan bir tutumdur. Örgütsel sinizm olumsuz bir durumdur ve kişinin duygu, düşünce ve davranışlarında ortaya çıkmaktadır. Nesneler, insanlar ya da olaylar hakkında olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri içeren tutumlar üç boyutta ele alınır. İnsanın bir tutum nesnesini reddetme ya da kabul etme durumunun kaynağı, o nesneye ilişkin duygusu, inancı ve davranış gösterme eğilimidir. Bu bağlamda örgütsel sinizm inanç, duygu ve davranışla kendini gösterir (Kahraman 2019).

Örgütsel sinizm şu şekilde meydana gelmektedir; Örgütlerinde iş ahlakı güçlü olan işgörenler çok çalışmaya eğilimlidirler. Ayrıca işgörenlerin birbirlerine karşı saygı ve itibar göstermeleri beklenmektedir. Örgüte katkı sağlamak için gereken karşılığını vermektedir. Ancak örgüt beklentileri karşılamada başarısız olursa hayal kırıklığı ortaya çıkar ve böylece sinizm meydana gelir (Boyalı 2011).

Örgütsel sinizm, sinizme konu olmuş olan tutum ve eylemlerin yaygın olarak her türlü örgütte görülmesi sonucu ortaya çıkan bir terimdir. Bir çalışanın örgütüne karşı geliştirmiş olduğu negatif tutumlar örgütsel sinizm olarak tanımlanmaktadır (Kanat 2019).

Aşırı rol ve yerine getirilmemiş vaatler, üst düzeyde rol çatışması ve otonom davranış için çok az fırsatın olması örgütsel sinisizmin habercileri olarak saptanmıştır. Örgütsel sinisizmin sonuçları arasında ödül ve cezaların dağıtım yetkisini ellerinde bulunduran kişilere ya da makamlara karşı umutsuzluk, hüsran, hayal kırıklığı ve güvensizlik ile kötü performans, düşük moral, yüksek devamsızlık,

yüksek işgören devri, iş tatminsizliği, daha az vatandaşlık davranışı yer almaktadır (Tokgöz 2011).

Örgütsel sinizm için yapılan tanımlardan yola çıkarak tarihsel gelişim sürecinde örgütsel sinizm kavramının içerisine farklı kavramların dahil olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm için öncelikle örgüt için iyilik ve içtenliğin reddedilmesi denilmektedir. Ancak sonrasında iyilik ve içtenliğin reddedilmesi biraz daha irdelenmiş olacak ki bencillik, hilekarlık, karamsarlık, güvensizlik, psikolojik geri çekilme vb. gibi durumlar da bu tanımın içerisine katılmıştır. Ancak burada önemli olan durum örgütsel sinizmin uzun zamandan beri var olan bir felsefi düşünceye dayalı olmasıdır. Bu durum örgütsel sinizm tanımının gelişmesine yardımcı olmuştur. Çünkü sinizm felsefesine ait olan kavramlar Yunanistan'dan başlayarak Amerika'ya kadar ulaşmıştır. Sonuç olarak sinizm birçok kültürle harmanlanmıştır. Örgütsel sinizm kavramı da bu nedendendir ki birçok farklı tanıma sahiptir (Tink 2019).

1.1.2. Örgütsel Sinizm Boyutları

Literatürde örgütsel sinizm kavramı hakkında etraflı bir tanımlama yapılmamıştır. Ama günümüzde hemen her örgütte ortaya çıkan sinizm olgusunun, örgütün etkinliği ve verimliliği gibi alanları da ciddi bir şekilde etkilediği söylenebilir. Örgütsel sinizm ile ilgili ilk araştırmalarda sinizm terimi başka kişilere duyulan hoşnutsuzluk, çekemezlik ve itimatsızlık olarak ortaya çıkan bir kavram olup, daha güncel bir ifade ile modern yaşamın kişilere ve kurumlara sunduğu yüksek beklentiler ve bu beklentilerin karşılanmaması sonucunda oluşan ciddi hayal kırıklıkları ile ifade edilmektedir. Örgütsel sinizm doğruluk, dürüstlük, adalet ve inanç gibi ilkelerin kişisel bir çıkar uğruna feda edilmesinin yanında kişilerin örgütü eleştirmelerini, kötülemelerini, olumsuz duygu ve düşüncelere kapılmalarına zemin hazırlamaktadır. Bu noktadan hareketle örgütsel sinizm "bilişsel", "duyuşsal", "davranışsal" olmak üzere üç boyutla incelenebilir (Atay 2014).

Bilişsel (İnanç) Boyut

Örgütün, bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğu inancı vurgulanmaktadır. Bu boyut; öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla

ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinikler, örgütlerindeki uygulamalarda adalet, dürüstlük ve samimiyetsizlik gibi ilkelerin çoğu kez göz ardı edildiğine, insanların davranışlarının, tutarsız ve güvenilmez, çoğunlukla davranışların arkasında gizlenmiş güdülerin olduğuna inanmaktadırlar. Bu yüzden, sinik çalışanlar samimiyetten çok aldatılmayla karşılaşacaklarını düşünürler (Akpolat 2014).

Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir inanç olarak tanımlanan bilişsel boyut öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkmaktadır. Bu boyutta, "örgütsel sinizmin dürüstlükten yoksun olduğu inancı" vurgulanmaktadır. Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece işgörenler çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargılarını feda edebilecek; vicdansız ve ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir (Kalağan 2009).

Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütlerinde sinik tutuma sahip bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Çiftçi 2013).

- Örgütlerde uygulamalar örgütsel ilkelerden yoksundur.
- Örgütlerin hazırladığı resmi beyanatlar (tebliğ) işgörenler tarafından ciddiye alınmaz.
- Örgütlerdeki insan davranışları tutarsız ve güvenilmez nitelikte ya da durumdadır.
- Örgütlerdeki bireyler yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler.
- Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece işgörenler çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargılarını feda edebilecek; vicdansız ve ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir.

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu incelendiğinde; sinik tutuma sahip bireylerin, çalıştıkları örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerden yoksun olduğuna, örgütte yapılan resmi açıklamaların çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığına, örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı ve örgütlerdeki bireylerin tutarsız ve güvenilmez olduğuna dair inançlara sahip oldukları görülmektedir (Yeşilçimen 2015).

Bilişsel sinizmi deneyimleyen işgörenler, örgütsel ilkelerin şahsi çıkarlara kurban edildiğine, örgütte ikiyüzlülük ve bencilliğin yaygın olduğuna inanırlar. İnanç boyutundaki bu tutumların işgören performansı ve örgütsel bağlılık başta olmak üzere örgüt üzerine birçok olumsuz etkileri bulunmaktadır. Örneğin bilişsel sinizm boyutundaki bir işgören, çabalarının örgüt için değersiz ve anlamsız olduğunu düşünüyorsa, bu durum işgörenin en iyi çabasını ortaya koyma olasılığını azaltacaktır (Dülker 2019).

Duyuşsal (Duygu) Boyut

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan "duyuşsal sinizm" ise çevresel etkilere maruz kalan birçok nesneyi küçük görme, hayal kırıklarının ortaya çıkması ve itimatsızlık gibi unsurların kapsadığı bir boyuttur. Bu boyutta kızgınlık, aşağılama, nefret duyma, kendini beğenmişlik, utanç, saygısız, ahlaki bozukluk, hayal kırıklığı ve itimatsızlık gibi olgular ön plana çıkmaktadır (Atay 2014).

Duyuşsal boyut tutum objesi olarak kabul edilen objeye yönelik hisleri içermektedir. Bireyin örgüt, kurum ya da iş yerine karşı bilişsel boyutta oluşturduğu inanışların ve genel kabullerin sonucu olarak o örgüt, kurum ya da işyerine ilişkin hisler örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu oluşturmaktadır. Örgütün yapı ve işleyişine ilişkin oluşturulan güçlü inanış ve kabuller beraberinde güçlü hisleri de getirir. Bu hisler arasında öfke, mahcubiyet duyma, nefret etme, bıkkınlık gibi genelde örgüte yönelik içsel tepki içeren duygular yer almaktadır (Atmaca 2014).

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, kızgınlık, saygısızlık, utanç duyma ve sıkıntı gibi güçlü duygusal tepkileri içermektedir. Dokuz temel duygu önemlidir. Zevk-neşe, ilgi-heyecan, acı-ıstırap, sürpriz-şaşkınlık, tiksinme-nefret, kızgınlık-öfke, korku-dehşet, hor görme-küçümseme, utanç-aşağılama olmak üzere her biri yumuşak ve sert şekilde sınıflanan dokuz temel duygu ele alınmaktadır. Örgütsel sinizmin etkili bir boyutu olan duyuşsal boyut, Izard (1977)'ın belirlemiş olduğu dokuz temel duygudan bazılarını içermektedir. Örnek olarak, sinik bireyler örgütlerini düşündüklerinde örgütlerine karşı küçük görme, öfke, acı, tiksinme ve hatta utanç gibi duyguları besleyebilirler. Bu nedenle, sinizm her türlü olumsuz duyguyla ilişkilidir (Bulut 2019).

Örgütsel sinizm organizasyonla ilgili olumsuz düşünce ve inançların yanı sıra güçlü olumsuz duygusal tepkilerini de kapsamaktadır. Sinizm düzeyi yüksek bireyler, çalıştıkları organizasyonu düşündükleri zaman sıkıntı, bıkkınlık, kızgınlık, nefret, endişe, tiksinti ve utanç gibi duygular yaşayabilmektedirler. Sinik kişilerin bu duyguları özellikle sağlık, eğitim gibi hizmet sektöründe hizmetten yararlananlara da hissettirdikleri belirtilmektedir (Çaylak 2014).

Sinik tutumları kavramsallaştırmada, Izard (1977)'a göre dokuz temel duygu önemlidir. İlgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, acı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tiksinme-nefret, hor görme-küçümseme, korku- dehşet, utanç- aşağılama olmak üzere her biri yumuşak ve sert şekilde tanımlanan dokuz temel duygu ele alınmıştır. Örgütsel sinizmin etkili bir boyutu olan duyuşsal boyut, Izard (1977)'ın tanımlamış olduğu dokuz temel duygulardan bazılarını kapsamaktadır. Örneğin, sinik bireyler örgütlerine karşı küçümseme ve kızgınlık duygusu hissedebilirler ya da örgütlerini düşündüklerinde acı, tiksinti hatta utanç hissedebilirler. Bu nedenle, sinizm her türlü olumsuz duyguyla ilişkilidir. Sinik tutumlara sahip bireylerin "kızgınlık, nefret etme ve ahlaki bozulma" gibi duygusal deneyimler yaşadıklarını belirtmişlerdir (Kalağan 2009).

Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireyler bu duygulardan bazılarını yaşayabilmekte, örgütlerine karşı küçümseme ve kızgınlık duygusu hissedip, örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, nefret ve hatta utanç duyabilmekte ve son olarak, örgütte dürüstlük, samimiyet vb. eksikliği olduğu konusunda açık ifadeler içeren farklı tarzlarda sert eleştiriler yapabilmektedirler. Örgüte yönelik bu tür olumsuz tutumlar gösteren bireyler, örgütsel yönlü seçimlerin kişisel çıkarlara dayandığına ve insanların davranışlarında tutarsız ve güvenilmez olduğuna inanabilmektedirler (Yıldız 2013).

Davranışsal (Davranış) Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyut, olumsuz ve genellikle küçümseyici davranış eğilimleridir. Çalışanlar sinik tutumlarını ifade etmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanırlar. Örgütün geleceği ile ilgili kötümser tahminlerde bulunma eğiliminde de olabilirler. Ayrıca, sinik bireyler, açıkça ya da gizliden gizliye örgüte karşı ağır eleştirilerde bulunabilirler ve örgütün dürüstlükten

yoksun olduğu düşüncesini direk iğneleyici tarzda ifade ettikleri gibi ‘anlamlı bakışlar’, ‘küçümseyici tavır’ ya da ‘sırıtmalar’ gibi sözsüz olarak da ifade edebilirler. Örgütlerde liderler, bireysel çıkarlarını göz önünde bulundurmak için doğruluk, dürüstlük, samimiyet, içtenlik gibi ilkelerden yoksun oldukları için böylece, örgüt içinde gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara neden olurlar (Erbil 2013).

Örgütsel sinizmin son boyutu olumsuz davranışlara yönelme eğilimidir. Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadelerdir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (Çanak 2014).

Bu boyuta göre, örgütlerinde sinik davranışta bulunan işgörenler, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olabilirler. Olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler. Zaman zaman işgörenler, örgütleri konusunda şikâyette bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilirler. Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. İşgörenlerin birbirleriyle anlamlı bakışmaları, sırıtmaları ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri sinik davranışlara örnek oluşturabilir (Yalçınkaya 2013).

Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadeler içermektedir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır. Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilmekte, işgörenlerin birbirleriyle anlamlı bir biçimde bakışmaları, alaycı gülüşleri ve küçümser bir tavırla gülümsemeleri sinik davranışlara örnek olabilmektedir (Kalağan ve Güzeller 2010). İşgörenler, sinik davranışları ifade edebilmek için alaycı şekilde mizahı kullanmaktadır. Böylece sinik tutuma sahip bireyler çalıştıkları kurumun amaçlarıyla alay edebilmekte, görev ifadelerini yeniden yazabilirken ve alaycı yorumlarda bulunabilmektedir (Yeşilçimen 2015).

Çalıştığı kurumuna ilişkin beklentilerinde negatif, karamsar bir bakış açısına sahip olan ve kurumuna güvenmeyen işgörenlerin iş ortamlarına uzaklaşmaları ve

zamanla çalıştıkları örgüte kendilerini ait hissetmeleri ile işten aldıkları doyumun azalması gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. İşletmelerde oluşan sinizmin; bireysel ve örgütsel kaynaklı sonuçlarının varlığı göz önünde bulundurulduğunda, bunların sebep ve sonuçlarının yöneticiler tarafından fark edilip uygun yöntemlerle bertaraf edilmesi önem arz etmektedir. Şüphesiz en büyük sorumluluk bu tür stratejileri uygulamada kurum yöneticisine aittir (Gümüş 2019).

1.1.3. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizme yönelik tanımlarda farklı algılamalar olduğu gibi, örgütsel sinizm türlerini tanımlamada da farklı yorumlar bulunmaktadır. Bu alt bölümde de örgütsel sinizm türlerine yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel sinizmin çeşitli türlerde sınıflandırıldığı gözlenmiştir. Bunlar kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmidir.

Kişilik (Genel) Sinizmi

Kişilik sinizmi, insan davranışlarının genellikle olumsuz olarak algılanmasına sebep olan, kişinin tabiatında bulunan sinizmin bir türüdür. Kişilik sinizmi, alaycı bir küçümseme ve kişilerarası zayıf ilişkilerle nitelendirilir ve dürüst olamayan, suç ortağı, umursamaz, bencil ve sosyal etkileşimlerde yetersizlik gibi kapsamlı bir genelleştirmeye dayanan ve insanlara karşı kökleşmiş bir şüphe ve güvensizlik duygularını içerir. Güvensizlik sonucunda, bireyler duygu ve davranışlarını öfkelenerek, kızgınlık göstererek, üzülerek ve hile yaparak göstermektedirler. Kişilik sinizmi, bir kişilik özelliğidir. Bu kişilik özelliği, insan davranışlarıyla ilgili olumsuz görüşleri yansıtmaktadır. Kişilik sinizminin, kişinin doğuştan gelen muhalif olma özelliği ile ilişkili olduğu ve örgütsel sinizmin güçlü bir öncülü olduğu saptanmıştır (Küçükköylü 2014).

Kişilik sinizminde, kişi insanlara karşı düşmanca davranışlarda bulunup, insanların kendisine karşı yapılan olumlu davranışlarını dahi sorgular (Sur 2010). Genel sinizm ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Genel sinizm

bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutumun oluşmasına neden olan örgütsel unsurları dikkate alır (Tokgöz ve Yılmaz 2008).

Bazı çalışanlar kişilik özelliklerinden dolayı her şeyi olumsuz algılama eğilimi içerisinde olabilir bunun sonucunda da kişi insanlara karşı düşmanca tavır takınır ve kendisine karşı 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 (Kurumsal) Sinizm

Toplumsal sinizm aslında, işgörenlerin daha mutlu ve örgütlerine daha bağlı olmalarını sağlamaktadır. Toplumsal sinizm yaşayan bireylerin, işyerindeki durumuna ilişkin beklentileri daha gerçekçidir. Öncelikli olarak, aşırı derecede beklentileri olmadığı için, iş yaşamında stresin neden olduğu hayal kırıklığı daha az ıstıraba neden olmaktadır. Örgütlerde şüpheciliğin (spektizm) yüksek düzeyde olması toplumsal sinizm yaşayan bireylere zarar verebilir (Kalağan 2009).

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 bireyler, kendilerini haksızlığa uğramış hissedebilmekte, sisteme olan güven zedelenmekte ve sosyal kurumların, siyasi karakterlerin veya toplumsal temsilcilerin dürüstlüğü sorgulanmaktadır (Yıldırım 2014).

Toplumsal siniklerin ayırt edici özelliği, başlarına gelenlerin sorumlusu olarak gördükleri sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşmalarıdır. Geleceğe dair umutsuzlukları, kısa dönemli çıkarlarını dikkate almalarına ve işleriyle ilgili her göreve ve fırsata ‘Benim çıkarım ne olacak?’ şeklinde yaklaşmalarına yol açar. Bu

yaklaşımları, işlerine karşı sınırlı bir ilgiye ve mutsuzluğa neden olur.Toplumsal sinizmin etkisi net değildir. Bazı durumlarda toplumsal sinizm çalışanı örgüte daha da bağlı kılabilir. Bu durumun nedeni ise topluma ve kurumlara sinizm geliştiren bireyde çalışmaya başladığı kuruma karşı önceden oluşmuş bir önyargı vardır. Bu önyargı beklentiyi düşürmektedir. Toplumdan gördüğü hayal kırıklıkları kişiyi genellemeye götürmekte işinde de hayal kırıklıkları yaşayacağını düşünmektedir. Bu yüzden örgütte meydana gelen küçük bir olumlu olay dahi çalışanın motivasyonunu düzelmesini, örgüte karşı umutlu ve olumlu bir tutum geliştirmesine neden olmaktadır (Sur 2010).

Bireysel düş kırıklıkları, beklentilerin karşılanmaması toplumsal (sosyal) sinizmin faktörü olarak ele alınmaktadır. Toplumsal sinizm bir diğer adı ile kurumsal sinizm, bireyin toplum ile arasındaki sosyal sözleşmenin ihlali olarak ifade edilmektedir. Sosyal sözleşmeyi bozma, inanç ve güvenin sarsılması olarak değerlendirilmektedir. Bireyin adil olunmadığına yönelik hissi mevcut düzene karşı güvenini sarsmakta ve inancını sorgulaması ile sonuçlanmaktadır (Mısır 2019).

İşgören Sinizmi

Sinizm tanımlarından yola çıkarak, iş gören sinizminin çalışanın üst yönetimine, çevresindeki diğer kişilere karşı duyduğu güvensizlik duygusundan kaynaklandığı anlaşılabilmektedir. Çalışanın kurumunda eşitlik algısının adil sonuçlar doğurmadığına yönelik inancın sinizme neden olduğu da bilinmektedir. Ayrıca kişinin kurumunda kendini gerçekleştiremiyor olmaları ve engelleniyor olduklarına dair inançları ile işgören sinizminin arttığı ve çalışanın kurumuna karşı mesafeli olduğu da kaydedilmektedir (Gövez 2013).

İşgören sinizmi, uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkili olmayan liderlik ve yönetim, iş yerindeki yeni uğraşlar, sürekli yapılan küçülme ve kademe azaltma uygulamalarının ve işyerinde şiddet ve kişisel gelişme programlarının eksikliği gibi uygulamaların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütlerdeki yüksek düzeyde ödenen yönetici ücretleri, zayıf örgütsel performans ve ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar da işgören sinizmine neden olmaktadır. Ayrıca kamu örgütlerinin bürokratik yapısı da işgören sinizmine uygun koşulların oluşmasına neden olmaktadır (Yeşilçimen 2015).

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 (Bingöl 2018).

Çalışan sinizmi iş dünyası, üst yönetim ve işyerindeki diğer öğelerle ilişkilendirilir. Çalışanların eşit olmadığı görüşünü kapsar. Çalışanla işveren arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesiyle ortaya çıkar ki psikolojik sözleşme örgütte eşitlik, tarafsızlık ve adaleti garanti altına alır. Örgüt içinde eşitsizlikler ortaya çıktığında, üst yönetimin "hesapverilebilirliği" düştüğünde, ani örgütsel küçülmeler olduğunda, adaletsiz uygulamalar yapıldığında, resmi kuralların dışına çıkıldığında, hak edilmemiş terfiler olduğunda, maaş ya da terfi açısından beklentilerin karşılanmaması durumunda, yöneticiler sorumluluklarını yerine getirmediğinde psikolojik sözleşme ihlal ediliyor demektir. İşgörenler de bunun üzerine örgütteki ikiyüzlülüğü ayıplar, öfkelenir ve daha az örgütsel vatandaşlık davranışı gösterirler. İşgören sinizmini engellemek için işgörenlere daha iyi bir çalışma ortamı ve çalışma saatleri sunulması, eşit ve adil uygulamalarda bulunulması ve yönetimle çalışanlar arasında açık bir iletişim olması gerekmektedir (Özcan 2014).

İşgören sinizmi örgütlerde büyük sermaye, üst düzey yönetim ve örgütte yer alan diğer işgören ve bölümlere yönelik bir tutumdur. İşgören sinizminde özellikle "eşit olmama duygusu" vurgulanmaktadır. İşgören sinizmi, örgütlerde sinik tutuma sahip bireyleri diğer bireylerden ayırmak için önemlidir (Abraham 2000).

Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sırasında yönetime özgü bazı davranışlar gözlenir. Yönetim, işgörenlerine örgütsel değişim için önerilen değişiklikleri açıklar ve değişikliklerin olası olumsuz sonuçları konusunda bilgi sunar. Eğer yönetim tarafından yapılan açıklamaların ve verilen sözlerin zaman içerisinde doğru olmadığı ortaya çıkarsa;

bazı işgörenler örgüte, değişikliği yapan liderlere ve örgütsel değişim için yapılan emeklere karşı olumsuz tutum takınabilirler. Değişim için yapılan çalışmalar başarısız olduğunda, işgörenler duygusal boyutta kendisilerini aldatılmış ve hayal kırıklığına uğramış hissederler. Bu nedenle, örgütsel değişim sinizmi, işgörenin örgütsel değişim çabaları için karamsarlık ve umutsuzluk tutumu olarak da tanımlanmaktadır (Kalağan 2009).

Örgütsel değişim sinizminde çalışanlar geçmişteki başarısız değişim tecrübelerinden dolayı, yeni değişim girişimlerinden ve vaatlerinden oldukça umutsuzlardır. Değişimin gerçekleşeceği konusunda inançlarını yitirdikleri için, değişimi gerçekleştireceği söylenen çalışanlarında başarısız olacakları, beceriksiz çalışanlar oldukları düşüncesi hakimdir. Çalışan sinizmi, toplumsal (kurumsal) sinizmdeki gibi örgütsel değişim sinizminde de psikolojik sözleşme ihlali büyük bir faktör olarak karşımıza çıkarıyor. Değişimle birlikte sözler verilmiş, ama ne değişim nede değişimin getireceği faydalar yerine gelmiştir (Özer 2014).

Örgütsel değişim sinizmi organizasyondaki başarısız değişim algısına bir tepkidir. Bu değişimler sadece başarısız olan ve bir şeyi değiştirmeyen değişimler değildir. Burada organizasyonu daha da kötüye götüren değişimler de söz konusudur. Bu durum genellikle işverenin; değişikliğin çalışan için bir avantaj olacağını söylemesinin, fakat buna karşın söylediğinin gerçekleşmemesinin ardından ortaya çıkar. Eğer durum tekrarlanırsa, çalışan önceki hayal kırıklığına takılır kalır. Bu da çalışanların işbirliği yapmadığı ve sonuçta da değişimlerin işbirliği olmamasından dolayı başarısız olduğu bir durumu ortaya çıkarır. Örgütsel değişim sinizmi, işgörenlerin işte yaşadıkları durumlar üzerinde sahip oldukları kontrol eksikliğinden ve örgütlerdeki işleyiş bozukluğundan kaynaklanmaktadır (Abraham 2000).

Örgütsel değişim sinizmi, "örgütlerin başarıya ulaşmak için, yaptıkları değişim sonucunda verdikleri emekler ve gösterdikleri çabalara ilişkin karamsar bir bakış açısı" olarak tanımlanmıştır. Sinik tutuma sahip olan bireyler, örgüte karşı güvensizlik, örgüt içi iletişimi kötüleme ve yöneticilere olumsuz eleştirilerde bulunma tavırları ile örgütün değişime uyum sağlamasına karşı direnç gösterirler. Sinik tutuma sahip olan birey hem kendi gelişimini hem de örgütün gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir (Kocabaş 2014).

Örgütsel değişim sinizm bireylerin örgüte yeterlikçe faydaları olmamaları ve iş hayatında çalışanların başarısızlıklarına neden olmaktadır. Bu yüzden ortaya çıkan başarısızlık, tekrardan deneme aşamasında olmak ve isteğine mani olan sinikler düşüncelerine yardım edebilir. Ayrıca değişim girişimi çök az miktarda bireylerin ve yönetimin uygun yardımcı olmadıkları uygulamada ortaya çıkmaktadır(Ahmadi 2014).

Mesleki (İş) Sinizm

Bu sinizm türü; ciddiyetsizlik, umursamazlık, farklı davranışlar sergileme, duygulardaki gelişigüzel tutumlar olarak genellikle negatif durumlarla açıklanır. Mesleki sinizme neden olan etkenler rollerdeki belirsizlikler, kişiler arasında belirlenen rollerin birbirleri ile uyumsuzluğu olarak ifade edilir. Örneğin; genellikle problemlerin merkezde olduğu hizmet sektörlerinde sonuçların da olumsuz olarak görülmesi, bu durumlardan rahatsızlık duyanlarınsa olumsuzluklara karşı birlikte hareket etmemeleri, iş ortamında çalışanlarda mesleki sinizme sebep olmaktadır. Bir başka ifadeyle kişinin yaptığı mesleğe karşı vurdumduymazlık, duygusal hissizlik ve önem vermeme ile kendini gösteren tutumlardır. Zamanla kişi her yaptığı hareketin başarısızlık ile sonuçlanacağını düşünen, sürekli reddedilme korkusu içinde yaşayan kişisel olarak tükenmiş bir birey haline gelir. İş sinizmi olarak adlandırılan mesleki sinizmin örgütsel sinizm ile arasındaki fark net olarak görülmektedir. Yani örgütsel sinizm çalışma koşullarını göz önünde bulundururken, mesleki sinizm çalışmanın içeriğine odaklanmaktadır (Kusnacı 2019).

Meslek sinizmi diğer adıyla iş sinizminde çalışan bireylerde öncelikle müşterilere ve sonrasında halka karşı sinik davranışları gösterirler. Mesleki açıdan sinik çalışanlar müşteriler ile ilgili sorunların temelinde yetersiz kaynak, yönetimsel sorunlar ve örgüt politikalarının olduğunu savunurlar. Bu durum örgütsel sinizmin oluşmasını sağlamaktadır (Okur 2019).

Mesleki sinizm, çalışma yaşamının istenmeyen ve beklenmeyen sonuçlarından biridir. Düşük statü ve saygınlığın olduğu mesleklerde sinizm artmaktadır (Kalağan 2009).

Mesleki sinizme neden olan etkenler kişilik-rol çatışması ve rol belirsizliği olarak belirtilmiştir. Bireyin kişisel değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasındaki çatışma kişilik-rol çatışması olarak ifade edilmektedir. Tahsildarlık, çocuk bakımı, sekreterlik gibi meslekleri yapanlardan gerçek duygularından farklı şekilde davranmaları beklenir. Birinci tepki, gerçekte tecrübe edilmeyen duyguları saklayarak verilen emirlerle başa çıkmaktır. Rol belirsizliği, işle ilgili kararlara katılmama duygusuyla ilişkilendirilirken; rol çatışması, üst kıdemde bulunanlar ile diğer ilgili tarafların beklentilerinin çalışanın rol beklentileriyle örtüşmemesi olarak ifade edilir. Rol çatışması ve rol belirsizliği hizmet çalışanlarıyla ilişkilendirilmektedir. Hizmet sektöründeki işgörenler sürekli olarak müşterilerle stresli bir etkileşim içindedir. Müşterilerle stresli etkileşimler, duygusal olarak zorlanmış ve kendini fiziksel olarak tükenmiş hisseden çalışanların işi bırakmalarına neden olmaktadır (Abraham 2000).

Sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, mesleki sinizm ile örgütsel sinizm arasında belirgin bir fark vardır; mesleki sinizm çalışmanın içeriğine, örgütsel sinizm ise çalışma koşullarına odaklanmaktadır (Yeşilçimen 2015).

1.1.4. Örgütsel Sinizm Nedenleri

Kişilik ve mizaç özellikleri yani düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç, obsesif ve kompalsif bozukluklar, negatif duygusallık, makyavelizm gibi kişilik özellikleri örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olduğu gibi psikolojik sözleşme ihlalleri, dengesiz güç dağılımı, işlem adaletsizliği, geleneksel iş değerleri, çok uzun çalışma saatleri, yıldırma ve yöneticilerin işten çıkarılması örgütsel sinizme kaynak olmaktadır (Karacaoğlan 2014).

Örgütsel sinizmi dolaylı ya da dolaysız olarak etkileyen ve oluşturan çeşitli unsurlardan söz edilebilir. Örneğin; kötü yönetilen değişim çabaları, aşırı stres, rollerde belirsizlik, işgörenlerin ve örgütlerin karşılanmamış beklentileri, sosyal hayat açıdan eksiklikler, karar verme sürecinde işgörenlerin yetersizliği, iletişim eksikliği, psikolojik sözleşmelerin ihlâli ve işten ayrılma, örgütsel sinizmin oluşmasına neden olarak gösterilebilir (Kırboğa 2017).

Sosyal alışverişte bir eksiklik, eşitsizlik, işyerinde sürekli olarak maruz kalınan stresler ve buna bağlı olarak işyerinde uygulanan baskılar, küçülmeler, şirket evlilikleri, örgütsel değişimler, rol çatışmaları ya da aşırı yüklenen roller, ekonomik dalgalanmalardan kaynaklanan dengesizliklerden dolayı duyulan iş kaybetme kaygısı, işten zevk alınmaması ve örgüte duyulan güven azlığı sinizmin sebepleri arasındadır. Örgütlerde yaşanan hızlı değişimler, artan iş yükü, yüksek kalite odaklılık, örgütün sloganlarla şekillendirilen yüksek hedefleri çalışanların iş yerlerine karşı olumsuz düşünceler beslemesine yol açmıştır (Gündüz 2014).

Siniklerde değişimi sağlayan kişilerin tembel veya yetersiz olduğu inancıyla önceki değişim çabalarının çok azında başarılı olunduğundan ileriki örgütsel değişimin başarısı hakkında sürekli kötümser düşünceler ve tavırlar var olmaktadır. Başarılı olduklarında da çalışanlarla iletişimi kopardıkları an sinizmin meydana gelmesi olasıdır. Sinizm, değişimdeki başarısız teşebbüslere öğrenilmiş bir cevaptır ve sinikler kendilerini güçsüz bireyler olarak asla düşünmemektedirler (Polat 2014).

Örgütsel sinizmi, örgütsel sinizm kuramları bağlamında nedenlerini belirli bir çerçevenin içerisine almak mümkündür. Örgütsel sinizm literatürde yazılanlardan anlaşılacağı üzere bir tutumdur ve tutumlar doğuştan gelmez. Tutumlar zamanla, görerek ve yaşayarak yani tecrübeler sonucunda oluşan zihinsel, duygusal ve davranışsal ögelerin bir bütünüdür (Tink 2019).

Sinik düşünce, duygu ve davranışlara yol açan örgütsel faktörler arasında ise çalışanların karşılanmamış beklentileri, yerine getirilmemiş sözler ve bunların sonucunda çalışanın hissetmiş olduğu derin hayal kırıklığı ve güven eksikliğinin geldiği görülmektedir. Yöneticilerin çalışanlara saygı ve ciddiyetle davranmaması, onları dikkate almaması, karar alma süreçlerine çalışanlara yeterince söz hakkı vermemesi ve yöneticilerin çalışanlara destek olmaması, yapılmaya çalışılan değişimlerin başarısız olması, aşırı iş yükü, iletişim yetersizliği, uzun çalışma saatleri, yöneticilerin yeterli yönetim becerilerine sahip olmaması, psikolojik sözleşme ihlalleri gibi örgütsel faktörler de sinizme neden olmaktadır (Zan 2016).

Bazı araştırmacılar örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olan faktörün örgütsel söylemler ile yapılanlar arasındaki uyumsuzluktan doğan boşluklar olduğunu ileri sürmektedir. Herriot (2001) yönetsel eylemler ve gerçeklikler

arasındaki boşluk düşünüldüğünde çalışan sinizminin artmasının sürpriz olmadığını dile getirmektedir. Ona göre bu boşlukların oluşturduğu 3 alan vardır: İlki; bireylerin daha fazla otonomi bekleyebileceğini vurgulayan bir güçlendirme söylemi olmasına rağmen gerçekte onların daha uysal ve kurallara daha sıkı bağlı olmalarının beklenmesi ve daha yakından izlenerek kontrol edilmeleridir. İkincisi; örgütlerin eşit muamele, herkes için tek ve olumlu istihdam ilişkisini vurgulayan eşitlik ve adalet söylemlerine rağmen gerçekte çalışanların farklılıklarını ve part-time ve sözleşmeli çalışanlara diğerlerinden daha az iyi davranıldığını kabul etmelerinin beklenmesidir. Üçüncüsü ise; yönetimin, değişimin çalışanlar için bir öğrenme fırsatı olacağını, onların çalışabilirliğini arttıracağını, değişimin bir gereklilik olduğunu, evrimsel ve rasyonel olduğunu vurgulayan söylemlerine rağmen gerçekte böyle girişimler sadece bir oyundur ve sonuç genelde aynı ödül için daha fazla çalışmaktır (Torun 2016).

1.2. Güven Kavramı

Güven sosyal psikoloji, sosyoloji ve ekonominin temel disiplinlerinden biridir ve geniş uygulama alanlarına sahip bulunan yönetim ve pazarlama alanları kadar yönetim araştırmacılarının ilgisini çekebilmiş bir konudur. Güven yapıcı insan ilişkilerinde en temel elemandır. Golembiewski ve McConkie, kişiler arası ve grup içi davranışları güven kadar doğrudan etkileyen hiçbir etkenin olmadığını belirtmişlerdir. Güven, bir tarafın doğrudan kontrol edemeyeceği ve denetleyemeyeceği ve kendi çıkarları ile ilgili olan konularda kendisinden beklenildiği gibi davranacağı konusunda diğer tarafa kendi isteğiyle savunmasız hale gelmesidir (Aktuğ 2016).

Geçmişin tozlu sayfalarına şöyle bir bakıldığında, birlikte hareket eden toplumların ne kadar başarılı sonuçlar aldıkları görülebilir. İşte bu başarılı birlikteliklerin temelinde hep "güven" kavramı bulunmaktadır. Güven kavramı, insanlık tarihi kadar eskidir. Tarihin her döneminde insanlar, ne zaman birlikte yaşamayı benimsemişler, bu zamandan itibaren güven ve güvensizlik kavramlarını da kullanmaya başlamışlardır. Güven, kelime olarak 13. yy.'la dayanmaktadır ve bu kavramın etimolojik kökleri ise, sadakat ve bağlılık ifade eden daha eski dönem deyimlerinden gelmektedir. M.Ö. 551 ve 479 yılları arasında yaşayan ünlü filozof

Konfüçyüs, güvenin, tüm sosyal ilişkilerde dengenin sağlanması için bir ön koşul olduğunu ileri sürmüştür (Çimen 2007).

Güven duygusu oluştuğunda, kişinin kendi beklentileri doğrultusunda karşılık göreceği inancı hakimdir. Güven, "bireyin vaatleriyle, taahhütleriyle, duygularıyla ve kendi iç tutarlılığı ile ürettiği, oluşturduğu, kurduğu, koruduğu ve sürdürdüğü bir şey, bir seçenek, bir tercih ve insan yaşamının aktif bir parçası" olarak tanımlanmaktadır. Bireysel açıdan yapılan bu tanımlardan yola çıkarak güvenin hem birey için hem de örgütler için çok önemli olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlamda güven, beklentiye dayalı ve ilişkisel olması özellikleri ile ön plana çıkmaktadır. Yani, tarafların karşı tarafa yönelik geliştirdikleri birtakım olumlu beklenti ve inançlar olarak ifade edilmektedir (Demiralp 2018).

Güven yaratmak, güveni kurumsallaştırmak ve güveni sürdürülebilir kılmak, örgütler için oldukça önemlidir. Bu açıdan bakıldığında güven, bilinçli tutarlılık kadar sürekli bir itina ve gayret göstermeyi zorunlu kılmaktadır. Yapılan araştırmalarda, alınan yüksek maaşların işgörenleri tatmin etmeye yetmediği ve onları örgütlerine bağlayan başka değerlerin de olduğu tespit edilmiştir. İşgörenler için maddi değerlerden ziyade manevi değerler daha önemlidir. İşte güven kavramı, bu manevi değerlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgörenlerin işyerlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işgörenlere çeşitli fırsatların sunulması durumunda, işgörenlerin örgütlerine olan güvenleri artacaktır. İşgörenlerin emeklerinin karşılığını almaları, sahip oldukları yetki ve yükümlülüklerinin açıkça belirtilmesi, terfi ve kariyer olanaklarının olması gibi etkenler, onların örgütlerine duydukları güven düzeylerini olumlu bir biçimde etkilemektedir (Kahya 2013).

Güvenmenin özünde risk alma yatar. Güvenen kişi, karşı tarafın söz konusu beklentiyi veya olumlu davranışı yerine getirip getirmeyeceğini önceden bilemez veriske girer. Ayrıca, güvenen kişi diğer tarafı bu beklentiyi yerine getirmek için zorlayamaz veya kontrol edemez. Bu yüzden güven, kişinin bir dereceye kadar karşısındakine bağımlı olmasını gerektirir. Bir ilişki içinde güven ne derece yüksekse, kişinin kendini tehlikeye açık hale getirme olasılığının da o derece büyük olacağı öne sürülmektedir. Ancak algılanan tehlike güvenden yüksekse, kişi risk alma davranışı içine girmeyecektir (Ünsal 2004).

Risk almak ve güvenmek bir demir paranın iki yüzü gibidir. Risk kavramını güven yapısında ön koşul kılan temel neden, karşı taraftan emin olma yargısını, karşı tarafa güvenme duygusundan ayırmasıdır. Emin olma durumunda alternatif davranış yok sayılır, dolayısıyla riskin olmadığı kabul edilir. Oysa bireylerarası güven ilişkisinde kişi, alternatif bir davranış sergileme imkânı varken, hayal kırıklığına uğrama ihtimalini göze alarak karşı tarafa güvenir; dolayısıyla risk üstlenir (Yılmaz 2015).

Güven duygusunun iyi geliştiği durumda örgütsel etkinliklerin daha başarılı olacağı ve buna bağlı olarak da örgütsel değişimlerin daha kolay yaşanacağı ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değer, inanç ve vizyonun daha geniş bir grup tarafından benimseneceği belirtilmektedir (Demircan ve Ceylan 2003).

Güven kavramı hangi açıdan tanımlanırsa tanımlansın güven kazanmak insanoğlu için büyük bir ihtiyaçtır. Güven kavramının anlamlandırılıp anlamına uygun bir şekilde yaşanılması bireysel ve sosyal ilişkilerimizin de temelini oluşturmaktadır. Güven içerisinde risk barındırır. Bireylerin, grubun, kurumun veya örgütlerin kendileri açısından kötü olan bir davranışta bulunmayacakları ve olumsuz bir tutum sergilemeyeceklerine bir inanıştır güven kavramı. Güven kavramı sayesinde bireyler birbirlerine karşı olumsuz herhangi bir tavır sergilemeyecek ve sürekli olumlu bir tutum içerisinde olacaklardır. Özetle, güven kavramı içerisinde risk barındırır ayrıca güvenin oluşumu risk kavramına dayanmaktadır. Güven sadece karşıdaki kişiye güvenmeyi değil bunun yanında özgüvenli olmayı ve güvenilir olmayı da içermektedir (Zengin 2017).

Değişimin getirdiği belirsizliklerin hızla arttığı bir dünyada güven duygusunun eksikliği her zaman hissedilmekte ve bu eksiklik sonucu meydana gelen sorunlar da açık bir şekilde görülmektedir. Çeşitli kaynaklara bakıldığında sıkıntıların, endişelerin ve kuşkuların; bireyler arası ilişkileri, iş dünyasını, politikayı, ticari, ekonomik, sosyal, toplumsal ve ahlaki hayatı olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Kuşkusuz güvensizliğin çok geniş alanlara yayılması ve güvenin yeniden kazanılmasında ciddi anlamda bir atılım yapılamaması da var olan bu olumsuzluğun boyutlarını artırmaktadır (Akyürek 2017).

1.2.1. Örgütsel Güven

Örgütsel güven; çalışanın, iş yerindeki diğerlerinin (yönetici, lider, arkadaşlar, gruplar vb.) doğru sözlü olacağına, bir diğerinin hakkını elde etmeye çalışmayacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancıdır (Polat 2009).

Örgütsel güven, örgütün tüm çalışanlarının iş memnuniyeti ve algılanan örgüt etkinliğine bağlı durumudur. Yüksek güvene sahip örgütlerin, düşük güvene sahip örgütlere göre daha başarılı ve yenilikçi örgütler olduğu gözlemlenmektedir (Türköz ve ark 2013).

Güven olmaksızın hiçbir kurumun hedefini gerçekleştiremeyeceği değerlendirilmektedir. Aynı zamanda güven etkili ilişkilerin önemli öğelerinden birisidir ve karşılıklı güven duyulması yaşamsal bir durumdur (İşcan ve Sayın 2010).

Güven bir davranış değildir ama bir harekete neden olan veya bir hareketten kaynaklanan koşuldur. Güven bir sosyal sistem içerisinde bir güvenen ve bir güvenilenin etkileşiminden doğmaktadır. Güvenen güvenilenin hareketlerine karşı gönüllüdür ve güvenilenin davranışlarını kontrol edemez. Buna ilave olarak güvenilen güvenene iyilik yapabilecek veya zarar verebilecek şekilde davranma şansına sahiptir (Koç ve Yazıcıoğlu 2011).

Örgüt ortamına güvenin hâkim olması için, çalışanların iş memnuniyetinin olması gerekmektedir. İşinden memnun olan çalışan, amaçlara ve ortak ekip çalışmalarına daha uyumlu hale gelebilmektedir. Örgütteki çalışanlar içinde hâkim olacak bu uyumsuzluk, performansları olumsuz etkiler ve örgütün amaçlarına ulaşmasını güçleştirir. Örgütsel güvenin çalışanların tümü tarafından benimseniyor olması verimliliğin artmasını sağlar (Yıldız 2019).

Güven kavramı, örgüt içerisinde kendiliğinden ortaya çıkmamakta, bireysel ve kolektif öğrenme sonucunda oluşmaktadır. Örgüt için güven, örgüt çalışanları tarafından paylaşılan güvenin düzeyini ortaya koyarken; örgüt dışı güven ise, örgütün müşterilerine, tedarikçilerine ya da ortaklarına ilişkin güvenin düzeyini ortaya koymaktadır. Güven, örgütsel yapıların özelliklerini etkileyen oldukça önemli bir bağlayıcı değerdir. Örgüt çalışanları arasındaki güven düzeyinin yüksek olması,

merkezileşmenin azalması sonucunu doğurmakta ve örgütsel faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde süreç verimliliğinin otomatik olarak kontrol altına alınmasını mümkün kılan doğal bir içselleştirilmiş kontrol mekanizmasıdır. Yukarıda bahsedilenin aksine güven duygusunun oluşmadığı örgütsel yapılarda ise merkezileşme artmakta ve otoriter bir denetim mekanizması ortaya çıkarak, katı bir dışsal denetim devreye girmektedir (Kahya 2013).

Güven, hem birey hem de örgüt açısından ortaya çıkar fakat kişinin kişiye güveni ile kişinin örgüte güveni birbirinden farklı olabilmektedir. Kişinin kişiye olan güveni kişiye özgü güvendir. Örgütsel güvende ise kişilerden çok kurumlar baz alınır (Atay 2014).

Güven nasıl hiçbir zaman bir çırpıda ve sonsuza kadar oluşturulamayan bir şey ise, hiçbir zaman bir çırpıda yok olan bir şey de değildir. Güvenin oluşması için kesinlikle belli bir zaman diliminin geçmesi ve bir insanın diğer insana güvenebileceğini hissetmesi gerekmektedir. Güven, zor kazanılabilen ancak kolay kaybedilebilen olgudur ve bir kez kaybolduğunda ise yeniden kurulması oldukça zordur (Uysal 2014).

Çalışanlar arasındaki güven düzeyini artırmak için ise, karar alma süreçlerinde kullanılan prosedürlerin ve çalışanlara verilen ödüllerin adil bir şekilde dağıtılması için gerçekleştirilen süreçlerin etkin olması gerekmektedir (Demirdağ 2015).

Örgütsel güvenin oluştuğu örgütlerde işgörenlerin, örgütsel bağlılık, verimlilik, takım çalışması ve ekip olma, işbirliği, is tatmini, moral, motivasyon, performans, doyum düzeylerinde artış; işgücü devri, ise devamsızlık, örgüte karşı yabancılaşma, risk alma, örgütte çatışma, değişime karşı direnç, stres düzeylerinde ise azalma olduğu gözlemlenmiştir (Topaloğlu 2010).

Güven kavramında olduğu gibi örgütsel güven kavramının tanımında da fikir birliğine varılamamıştır. Fakat rekabetin son derece yükseldiği, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin giderek arttığı ve örgütsel dinamiklerin önemli değişiklikler yaşadığı günümüz şartlarında güvenin gerekliliğine dair kesin bir görüş birliği vardır. 48 Güven kavramı beklentileri karşılama, ilgili davranma, ekip üyelerini her şartta

destekleme gibi bir takım düşüncelerle ve davranışlarla açıklanmaktadır. Eski dönemlerde işgörenler ve yöneticileri arasında var olan katı bir hiyerarşik yapı, günümüz modern örgütlerinde yoktur. Günümüzde daha yüksek katılımın olduğu ve daha az hiyerarşik kademenin bulunduğu örgütler vardır. Bu yapılanma neticesinde örgüt içi ilişkiler farklılaşmaya başlar. Modern örgütler, farklı özellikleri ve becerileri olan bireyleri aynı amaç doğrultusunda bir araya getirmektedir. Bu nedenle örgütlerin amaçlarını, katılım ve yüksek ölçüde güven ile gerçekleştirmeye çalışmalarının önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır. Onun için, örgüt içerisinde güvenin oluşturulması önemli bir gerekliliktir (Turan 2017).

1.2.2. Örgütsel Güven Boyutları

Özellikle günümüzün örgütsel ilişkilerinde kurumların rekabet avantajı elde etmeleri ve ayakta kalmalarını sağlayan kaynaklar içinde ikame edilemeyen tek varlık olan insan kaynağı aktif olarak rol oynamaktadır. Bilindiği üzere günümüzde insanı merkeze alarak ve insanla rekabet gücü yüksek ürünler üretebilmeyi amaçlayan çağdaş yönetim yaklaşımlarının temelinde güven olgusu yatmaktadır. Sürekli gelişen ve değişen dünyamızda kurumların hayatta kalmaları ve ilerlemeleri için oldukça önem arz eden güven olgusu, bir örgütün çalışanları ve müşterileri ile olan iletişiminin belkemiğini oluşturmaktadır. Her ne kadar güvenin varlığı çalışanların anlayış şekillerine bağlı olsa da kurum içinde güvenin oluşturulması ve sürdürülmesi konusundaki yük, büyük ölçüde yöneticilerin omuzlarındadır (Akbulut 2017).

Yapılan çalışmalara bakıldığında örgütsel güvenin; örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere üç boyutu olduğu görülmektedir. Örgüte ve yöneticiye güven birbiriyle ilişkili unsurlardır fakat farklı öncüllere ve sonuçlara sahiptir (Yıldırım 2018).

Bu üç boyut birbirinden bağımsız kavramlar gibi görülse de birbiri ile bağlantılı kavramlardır. Örgüt içerisinde işgörenlerin, diğer bireylere ya da yöneticilerine duyduğu güvensizlik örgüte güvenini etkileyebilir. Bu güvensizlik örgüt iklimini olumsuz etkileyecektir. Örgüt iklimini etkileyen bu güvensizlik kısa süre içinde örgüte hâkim olacaktır. Bunun sonucu olarak hem yöneticilere olan

güven, hem işgörenlerin birbirlerine uydukları güven hem de örgüte duyulan güven zedelenecektir (Uygur 2018).

İşgörenlerarası Güven

Örgütsel güven değerlendirilirken üzerinde durulması gereken ama en çok ihmal edilen konulardan birisi çalışma arkadaşlarına güvendir. Kişiler günlük hayatlarında ihtiyaç duydukları güven duygusuna, çalıştıkları örgütlerde de ihtiyaç duyarlar. Özellikle son yıllarda artan rekabet şartlarında örgütlerde çalışanlar arasında işbirliğinin sağlanmak, takım çalışması oluşturmak çok önemlidir. Çalışanların performansını artırmak, amaçlarına ulaşabilmek için çalışanların, yönetime, üstlerine ve iş arkadaşlarına güven duyması ve güven ihtiyaçlarını karşılamaları gerekmektedir (Topaloğlu 2010).

Kurumları dinamik hale getiren işgörenler, yaşadıkları çevreden edindikleri bilgi, görgü, tecrübe, düşünce ve inançlarla ya da kısaca kültürleri ile organizasyonda bir araya gelmektedirler. Bu buluşma sonucunda çalışanların birbirleriyle etkileştikleri ortam kurumun iç çevresini oluşturmakta ve ekip çalışmasını doğurmaktadır (Dinç 2007).

Örgütsel güvenin boyutlarından biri olan çalışma arkadaşlarına güven, literatürde kişilerarası güven adıyla adlandırılmış olup; işgörenlerin birbirlerine karşı hareketlerine, birbirlerine karşı dürüstlük ve iyi niyetlerine yüklenen inanç olarak tanımlanır. İşgörenlerin, çalışma arkadaşlarının güvenilir olduğu algısına ulaşmaları için, onların iyi niyetli ve mesleki becerileri yüksek, karakterleri düzgün kişiler olduğunu bilmeleri gerekir. Çünkü çalışanlar ancak böyle potansiyellerinin farkına varabilirler. Çalışma arkadaşlarına güven, karşılıklı bir olgudur. Böylelikle iki işgören arasındaki güven, birinin diğerinin davranışıyla ilgili beklentileri ile başlar ve kişi diğerinin hareketlerini kontrol etmekten vazgeçer. Karşılıklı güvende taraflardan biri diğerine tam olarak güvendiğinde sağlıklı bir güven ortamı doğar. Böylelikle diğeri de bu kişinin güvenilir olduğunu algılamaya başlar ve benzer güvenilir davranışlar sergileme eğilimine girer (Kurnaz 2016).

Güvenin çok boyutlu ve kırılgan yapısı çalışma arkadaşlarına olan güveni de etkilemektedir. Çalışma arkadaşlarına olan güven, yapılan eylemler ve ilişkinin

niteliğine göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, iki akademisyen arasında bir araştırma projesi üzerinde işbirliği yaparak iyi bir iş çıkarma konusunda diğerine güvenilebilir, fakat birinin yokluğunda diğerinin onun yerine sınıfta ders vermesi konusunda güven eksikliği yaşanabilir (Eğriboyun 2013).

Karşılıklı ilişkilerde her iki taraf da birbirini anlar ve zaman zaman kendini onun yerine koymaya çalışır. Bu etkileşim güvenin oluşumunda önemli bir rol oynar. Bu iki çalışanın arasında oluşan güvende kurumdaki sosyal şartlar ve kurumun iklimi önemlidir. Örgütsel güvenin oluştuğu örgütlerde yatay ve dikey olarak kişilerarası ilişkilerin üst düzeyde olduğu söylenebilir (Yılmaz 2015).

Çalışanların kişi olarak yetiştikleri ortam, toplum kültürü, tutum ve davranışları kişilik ve kişiliğinden oluşan güvenme duygusu örgütsel ortamı etkiler. Bununla beraber örgütsel güveni ve çalışanların aralarındaki güveni sağlayan bireysel değişkenler; davranışlar, tutumlar, güvenme duygusu, değerler ve inançlar şeklinde ifade edilebilir (Dirgen 2019).

İnsanlar tıpkı özel hayatlarında olduğu gibi, çalıştıkları kurumda da etkileşim ve iletişim içinde oldukları, birlikte hareket ettikleri, özel şeyleri paylaştıkları, birlikte sosyal aktivitelere katıldıkları ya da bir işi yapmak için bir araya geldikleri biçimsel ya da biçimsel olmayan gruplara katılırlar (Büte 2011).

Bu grupların içerisinde çalışanların birbirlerine karşı duydukları güven de önemli bir faktördür. Çalışanların kendilerine ve birbirlerine yüksek derecede güven duymaları çalışma şartlarına olumlu etki eden bir örgütsel atmosferin oluşumuna katkı sağlamaktadır. Örgüt yönetimi açısından oldukça olumlu sonuçlar meydana getirebilecek olan bu ortam, karar almayı ve uygulamayı kolaylaştırdığı gibi çalışan performanslarını da arttırıcı bir etki ortaya çıkarmaktadır (Durdağ ve Naktiyok 2011).

Yöneticiye Güven

Hızla değişen dünyada örgütler ayakta kalabilmek ve yaşamlarını sürdürebilmek için kendilerini yenilemek ve geliştirmek zorundadırlar. Örgütler ister kamu sektöründe ister özel sektörde olsun, hızlı teknolojik değişmelere ayak

uydurmak, kendilerinden beklenenleri en iyi biçimde yerine getirmek ve diğer örgütlerle rekabet etmek durumundadırlar. Sonuç olarak, bu durum yöneticilere yeni sorumluluklar yüklemektedir. Yöneticiler bir yandan örgütü yüksek kaliteye ulaştırmayı hedeflerken, diğer yandan örgütü geliştirmeye ve yenilemeye çalışmaktadırlar. Yöneticinin örgütü hedeflerine ulaştırması ve geliştirmesi, örgütün büyük ölçüde birbirlerine güven duyan çalışanlara sahip olması ile mümkündür. Yöneticiler örgüt çalışanlarınca benimsenecek bir vizyon oluşturarak ve bütün örgüt üyelerinin katıldığı bir örgütsel güven ortamı oluşturarak bir örgüt kültürü yaratmayı başarılabilirler (Bilgiç 2011).

Alt kademedeki çalışanların, yöneticilerine olan inancı olarak tanımlanabilir. Bu tarz güven tamamen yöneticinin davranış ve tutumlarından kaynaklanır. Yöneticiye güvenmek çalışanların, yöneticilerin olumlu tavır ve davranışlarına karşı bir tepkisi ya da ödülüdür. Bu tür bir inanca sahip bir çalışan daha verimli, daha sadık, daha itaatkâr ve daha uyumludur (Durdağ ve Naktiyok 2011).

Ast, yöneticisiyle güven ilişkisinde iki temel yaklaşım üzerinde durmaktadır. Birincisi, ast için yöneticisiyle etkileşiminden anladığı veya algıladığı ilişki düzeyi üzerine kurulu ilişki temelli perspektiftir. Sosyal mübadele teorisi çerçevesi içinde de ele alındığı gibi çalışan yöneticisinin ilgili ve düşünceli hareket etmesine karşılık verecek ve güven ilişkisi bu ilişki etrafında şekillenecektir. İkinci yaklaşımda ise lider ile ast arasındaki güven ilişkisi liderin kişilik özellikleri temelinde oluşur. Karakter temelli yaklaşımda, astın liderin karakterine ilişkin algılamaları ve anlayışı çalışanın isle ve lideriyle ilgili tavır ve davranışlarını etkileyecektir (Afşar 2013).

Nitekim örgütsel bağlamda güven ilişkisini başlatan ilk adım, yöneticinin davranışıdır; diğer bir deyişle bu süreci başlatmak yöneticilerin sorumluluğundadır (Eğriboyun 2013).

Yöneticiler örgütle uyum içerinde olan ve itiraz etmeden örgütün gereklilikleri doğrultusunda eylemlerde bulunan işgörenlere güven geliştirirken işgörenler de kişisel çıkarlarının gözetildiği kararları alabilen yöneticilere karşı güven algıları geliştirmektedirler denilebilir (Asunakutlu 2001).

Güvenilir bir yönetici açık sözlü olma, verilen sözleri yerine getirme, güvenilirlik ve açıklık gibi özelliklere sahiptir. Bunun yanı sıra çalışanlarına çalışma performansları konusunda geribildirim sağlayan yöneticiler, çalışanları tarafından güvenilir bulunmaktadır. Bütün bu güvenilir yönetici özellikleri, güvenilir bir yöneticinin takipçilerini nasıl etkileyeceğini kavramanın önemini göstermektedir. Yapılan çalışmalar çalışanın yöneticisine güveninin, iş tatmini ve örgüte olan bağlılığı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde yöneticiye duyulan güvenin yönetici ve takipçileri arasındaki iletişimle ilişkili olduğuna dair çalışmalar da mevcuttur(Altunkaya 2011).

Örgüt yöneticileri örgütlerini daha etkili hale getirmek istiyorlarsa eldeki kaynakları en etkin şekilde kullanmalıdırlar. Örgütün en önemli kaynağı çalışanlar ve yöneticiler arasındaki iyi ilişkilerin temelini oluşturan güvendir. Çalışanların yöneticiye duydukları güven, onları örgüte de güvenir hale getirecek ve örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu bir etki sağlayacaktır (Topaloğlu 2010).

Çalışanların amirlerine duyduğu güven, amirlerin gerekli bilgileri paylaşma düzeyiyle de ilişkilendirilmekte ve yöneticisine güven duyan işgörenin, kurumun politika ve süreçlerine daha kolay adapte olacağı ve performansının artacağı ifade edilmektedir. Bir işgörenin, yöneticisinin yetkin, önemli ve itimat edilebilir olduğuna inanması, yöneticisine güvenmesini sağlayarak, işgörenlerin yaptıkları işte daha fazla sorumluluk duygusuyla hareket etmelerini sağlayacaktır (Arslan 2018).

Yöneticiye güvenin az olduğu örgütlerde ise iş yapma maliyetlerinin arttığı, kişisel ve ekip sağlığının bozulduğu belirtilmektedir. Ayrıca güvenin azalması ve korkunun artması sonucu kurumda yabancılaşma, yalnızlık ve düşmanlık hislerinin gelişmeye başladığı, stresin ve yöneticilerinin karar alma olasılığının arttığı, çalışan ve yöneticilerin bencilce davranışlar sergiledikleri görülmektedir (İslamoğlu ve ark 2007).

Örgüt içerisinde oluşacak güven kaybı sonucu yöneticiler, anlaşmazlıkları ve uyuşmazlıkları çözümleme yöntemlerini uygulamaya geçirmeli, fakat kesinlikle zor kullanma yönünde davranış sergilememelidirler. Bunların yanı sıra yöneticilerin örgüt içerisindeki farklı grupların problemlerini dinleyerek, güven kaybı yaşayan işgörenleri ortaya çıkarmaları gerekir. Böylesi bir durumla karşılaşılması halinde

yöneticilerin ellerini çabuk tutarak hareket etmeleri, hataları varsa bunları kabul etmeleri, işgörenlerini onurlandırmaları ve söz konusu hataların bir daha tekrarlanmayacağı konusunda onları ikna etmeleri gerekir (Kahya 2013).

Yönetsel güvenilirliğin sağlanmasında etkili olabilecek temel unsurları şu şekilde sıralayabiliriz: (Artuksi 2009).

- Çalışanların kendilerini ve yaptıkları işi etkileyebilecek konulardan ilk önce haberdar olmaları,
- Yöneticinin kötü haberleri de verebilmesi,
- Çalışanlar için önemli olabilecek haberlerin onlara zamanında iletilmeli
- Çalışanların önemli gördükleri konularda mutlaka bilgilendirilmeleridir.

Örgüte Güven

Örgütsel güvenin ortaya çıkmasında öncelikli adım kuruma güvene dayalıdır. Çünkü kurumuna güvenen kişi sorumluluk bilincinin de verdiği tutumla örgüte daha fazla güvenir. İnsan kaynakları işlevlerinden bazıları kariyer geliştirme, terfi etme ve disiplin gibi işlevlerinin adil ve eşit bir şekilde uygulanması örgüt içinde daha güvenilir bir ortamın oluşması için olması gereken bazı sebepler olarak söylenebilir (Dağ 2018).

Örgüte güven, kişilerden çok örgüte odaklıdır. Örgüte duyulan güven daha çok somut bir kurumun işleyişine karşı bir niyet gösterisidir. Örgüte güven, işgörenlerin belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün sözlerinin, davranışlarının tutarlı ve yardımcı olmaya yönelik olduğuna dair inançlarıdır. İnsanın çalıştığı örgütte, güveni sezinlemesi ne kadar önemliyse, örgütler açısından da güven o derece önemlidir. Çalışanların örgütlerine duydukları güvenin düzeyi çalışanların kendi aralarındaki güven düzeyine, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki güven düzeyine ve bir kurum olarak örgüte duydukları güven düzeyine bağlı olarak değişecektir. İşgörenin örgütün güvenilirliğinin bir bütün olarak değerlendirilmesine ilişkin algıları biçiminde tanımlanmaktadır (Tekingündüz 2012).

Çalışan birey, kendisine verilen desteği algılamış ve bunun karşılığını verebilme çabası içine girmiştir. Öyle ki çalışanlar, kendilerinden beklenen

davranışları ve tutumları yerine getirdiklerinde kurumun onların farkına varacaklarına ve kendilerini ödüllendirileceklerine güvenmektedirler (Terekli 2010).

Örgüte güven kişilerden çok örgüte odaklı olup bireylerin örgütsel ilişkiler ve davranışlar ağından beklentilerini içermekte ve aynı zamanda örgütün güvenirliğinin çalışanlar tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır. Örgüte güven, bireyin örgütünün kendi yararına olan eylemlerde bulunacağı ya da en azından bu eylemlerin kendisine zarar vermeyeceği inancı olarak da tanımlanmaktadır ve kişilerden çok örgüte odaklıdır (Eğriboyun 2013).

Örgüt içi yüksek güven düzeyine sahip örgütler, örgüt içi güven düzeyi düşük örgütlere göre daha uyumlu ve daha yenilikçi olmaktadırlar. Örgütte karşılıklı bir güvenin sağlanmasının tohumları daha ilk çalışanların örgüte katılması ile atılır ve çalışan karşılaştığı ortama göre örgüte ayak uydurur. Güvenilir çalışan olma özelliği geliştikçe, örgütün fertleri etrafına güven veren birer bireyler olacaktır. Çalışanların kurumu güvenilir bir kimlik olarak görmesi kurumun da daha başarılı işler gerçekleştirmesi hususunda önemli bir etkileme potansiyeli taşıyacaktır. Böylece, kurum açısından bir özeleştiri gerçekleştirilebilmesi de bu sayede mümkün olacak ve ilerleyen dönemlere dönük olarak kurumun kendisini revize etmesi ve geliştirmesine olanak tanınmasının önü açılacaktır (Çiçek 2018).

İşgörenlerin yönetime karşı duydukları güven ve yönetimin verdiği sözleri tutacağına dair inançları örgüte güvenin temel kaynağını oluşturur. Bir işgören, yönetici kadronun kararlarına, tutum ve faaliyetlerine bakarak örgüte karşı bir bakış açısı geliştirir. Yönetici ve işgören arasındaki uyumlu ve kaliteli ilişkiler; birbirlerine karşı dürüst, açık ve ahlaki davranışlarda bulunmaları örgüte olan güven derecesini etkileyecektir. Bunun yanı sıra, yöneticinin mevkidaşları, üst yöneticileri ve sorumluluğundaki işgörenlerine samimi ve ilgili davranması, istenildiğinde ulaşılabiliyor olması, yetenekli ve iyi bir lider özelliklerinin genel olarak kabul görmesi güvenin temellerinin atılması ve geliştirilmesi açısından son derece önemlidir (Akyürek 2017).

Çalışanlar kurum yönetiminin almış olduğu kararlara ve tutumlara bağlı olarak kuruma karşı bir öngörü oluşturur. Olumlu öngörülerin oluşabilmesi ve başarılı ilişkilerin kurulabilmesi açısından kuruma güvenin oluşturulması son derece

önemlidir. Güvenin oluşturulabilmesi için yönetici ve çalışanların birbirlerine karşı dürüst davranması, meslek etiğine uyması, yöneticinin kolay ulaşılabilir olması, lider olarak kabul görmesi ve olumlu pekiştireçleri tercih etmesi gerekmektedir. Yöneticinin ayrıca çalışanın kurum kurallarına aykırı olmayan eylemlerini desteklemesi ve kurumun amaçlarına ulaşabilmek için bilgi kısıtlama ya da kendi çıkarları için çalışanlarından fayda sağlama yoluna gitmemesi gerekmektedir (Çintay 2013).

Güven düzeyinin düşük olmasının kurumların işleyişini olumsuz etkilediği ve çalışanların yaptıkları işe odaklanmalarını engelleyerek üretkenliklerini düşürdüğü, çalışanların sürekli stres altında çalışmasına ve kendilerini sürekli kollama gereksinimi hissetmelerine yol açtığı, kendi aldıkları kararların haklılığını savunmak zorunda kaldıkları ve fikirlerini serbestçe tartışıp yeni çözümler üretmelerinin engellendiği vurgulanmaktadır. Ayrıca güven ortamının olmadığı bu kurumlarda bilgi paylaşılmadığı için çalışanların genellikle eksik bilgi ile çalışmak zorunda kaldığı ve başkalarının söylediklerine kuşkuyla baktığı belirtilmektedir (İslamoğlu ve ark 2007).

Örgüte güven seviyesinin yüksek olabilmesi için; işgörenlerin sorumlulukları ve görev tanımları açık olmalı, örgüt içi iletişim doğru, zamanında ve sık olmalı, işlerin yapılması için örgüt içi beceri ve yeteneğin olduğuna inanılmalı, ortak amaçlar açık ve anlaşılır olmalı, örgütün bir vizyonu ve amacı olmalıdır. Bu faktörler sağlanabildiği ölçüde örgüte güven seviyesi yüksek olacaktır (Tokgöz ve Seymen 2013).

1.2.3. Örgütsel Güven Sonuçları

Güven bireyler, gruplar ve örgütler arasında işbirliğinin oluşmasını sağlayan en önemli etken olarak kabul edilmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi işbirliği davranışı güvene gerek kalmadan da gelişebilmektedir. Ancak güvenden yoksun bir şekilde caydırıcı önlemler ya da işbirliğine teşvik eden ödüller nedeniyle gelişen işbirliği davranışının garantisi yoktur. Güvenin olmadığı ortama hâkim olan şüphenin bireylerin birbirlerinden çekinmesine sebep olacağı açıktır. Böyle bir ortamda gelişen işbirliği davranışının süresi ve kalitesi konusunda şüpheler bulunmaktadır. Güven ortamında oluşan işbirliği ise gönüllülük esasına dayalı olacağından işbirliği

davranışının süresi ve kalitesi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olacaktır(Çetinel 2008).

Güven düzeyi yüksek çalışanların işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, iş terki ve işgücü devri azalmaktadır. Örgüt ortamında sağlanan güven ile moral düzeyi yüksek olmakla örgütsel adalet düzeyi artmakta, bununla beraber çatışma ve iş stresi de azalmaktadır. Karar verme sürecine katılım, problem çözme becerisi, sosyal sorumluluk ve risk alma davranışının çalışanlarda artışı gözlemlenmektedir. Ayrıca güvenin örgütlerde yarattığı olumlu hava ve hareketlilik, hem bireysel hem de örgütsel performansın arttırılmasına yardımcı olur (Agun 2011).

Çalışanın işten ayrılması durumunda emek ve kazanç kaybını düşünmesi ve olası kayıplarını bir daha yerine koyamayacağına dair endişesi, göreceli bir güven kavramını yaratmakta ve suni de olsa bireyi işine konsantre olmaya itmektedir. Birey sebeplerden bağımsız olarak işine sadakatle bağlanması, işine dair güven seviyesinde artışa sebep olacaktır. Bu içselleştirmenin ardından çalışan, zorlamaya ya da zorunluluklara dayalı olmaksızın, tamamen kişisel bir seçimle organizasyona ekstra katkılar yapmaya başlayacak ve bir takım yenilikler için bireysel girişimlerde bulunacaktır. Kısacası örgütün var olması, ekonomik kazanımı, iş performansı ve iş verimi, çalışanın aidiyet hissinin artması vb. faktörleri örgütsel güvenden etkilenmektedir(Akmaz 2016).

Örgütsel anlamda sağlanacak bir güven ortamının, örgütün bütün süreçleri üzerinde önemli etkiler oluşturacağı savını ileri sürmemiz mümkündür. Bu noktada, örgütsel anlamda güvenin örgütler açısından hayati önem taşıyan bir unsur ve kavram olduğunu belirtmek doğru bir yaklaşım olarak görülmektedir. Örgütsel anlamda güvenin temin edildiği bir örgüt kapsamında etkin ve rekabet üstünlüğünü örgüte kazandıracak faaliyetler gerçekleştirilebilmektedir. Dünya düzleminde günümüz koşullarında en fazla önem verilen durumunda küresel ve yerel pazarlar dâhilinde rekabet avantajını ele geçirmek olduğu düşünülürse örgütlerde belirli bir güven durumunun tesis edilmesinin ne derece büyük önem taşıdığı daha doğru ve net bir şekilde kavranabilecektir. Örgütsel anlamda belirli bir güvenin temin edilmesi örgütlerin devamlılığı açısından da büyük önem taşımakta olup, geleceğe güvenle bakabilmenin anahtarı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konu kapsamında hakkında

bilgilendirme gerçekleştirilmiş olan bütün konular büyük önem taşımaktadır (Günüşen 2016).

Güven ile şekillenen iş ilişkileri, işbirliği yaratmakta, çatışma oranını düşürmekte ve daha önce de belirtildiği gibi örgüte olan bağlılığı arttırarak ayrılma eğilimini azaltmaktadır. Çalışma takımları arasında güven duygusunun var olması sadece yüksek görev ve rol performansı, düşük stres, takım memnuniyeti ve ilişkilerde bağlılık gibi gruba yönelik özellikli sonuçlar ortaya çıkarmaz; bunların yanında örgütsel bağlılığın devamı ve yüksek oranda işgören tatmini gibi örgütün genelini etkileyen sonuçların da oluşmasını sağlar (Kasil 2010).

Güven iklimi, işgörenlerin motivasyonunu arttırır bu durum ise performanslarına yansır. Astların yöneticilerine ve örgüte güven duyması yöneticilerin etkinliğini de yükseltir. Bu durum takımlar arasında artan performansa ve sorunları çözüm bulmada etkinliğe de sebep olur. Güven oluştuğunda işgörenler işlerinden daha fazla tatmin olur ve bu durum neticesinde işten ayrılmalar azalır. Güvenin insan kaynakları sistemlerinin ve ücret yapılarındaki değişimlerin başarılı şekilde uygulamaya konulmasında ve işgörenlerin yönetsel kararlara uyum sağlamayı kabul etmesinde etkili olduğu bazı çalışmalarca vurgulanmıştır (Okur 2016).

Bir örgütte güven düzeyi yüksek ise, güven eksikliği olduğu zaman ortaya çıkan durumların tam tersi söz konusudur. İşgörenler işe istekli olarak gelecektir. Çalışırken mutlu olacaklar ve bunu dışa yansıtarak verimli hale geleceklerdir. Yaptıkları iş üzerinde yetki ve sorumluluk sahibi olmalarına izin verildiği için işletmenin başarısı ve geleceği ile ilgileneceklerdir. Örgüt içindeki rolünü işgören tam olarak kavrayacak ve bu rolde mükemmellik için çaba gösterecektir (Paker 2009).

Örgütlerin rekabet yarışından galip çıkması, geleceğine güvenle bakması güvenin oluşturulmasına doğrudan etki eden faktörlerdir. Çalışanlarının kendine ve başkalarına güven duyduğu örgütlerin daha yüksek performans göstermeleri, gelecekte daha iyi işler yapabileceklerine inanmalarına ve olumsuz koşullar altında da varlıklarını sürdürmeleri sağlanabilecektir (Yalçın 2014).

1.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki

Genel olarak sinizmin temelinde insan doğasına karşı olan güvensizlik yatmaktadır. Dolayısıyla sinizmin bir nedeni olarak güven eksikliği görülebilmektedir. Kişilik sinizmin öz güven, toplumsal sinizmin örgütsel güven, çalışan sinizmin ast-üst-iş arkadaşlarına güven, mesleki sinizmin işe güven, örgütsel değişim sinizmin ise sürece güven eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Kahveci 2015).

İşgörenlerdeki güven algısı, işe yönelik davranışları etkilediği gibi, örgütsel verimliliğin de bir belirleyicisi olarak düşünülmektedir. Dahası güvensizlik duygusu olumlu davranışları sabote etmek gibi pasif-agresif davranışların artmasına yol açabileceği gibi, diğer işgörenlerin bu durumdan etkilenmesine ve sinizmin teşvik edilmesine neden olabilir. Sinizm ile ilgili yakın dönemli araştırmalarda; kavramın, "bireyin diğer insanların eylemlerine ve yaptığı iyiliklere karşı saygı ve güven duymayarak, başkalarının sadece kendi çıkarlarını düşündüğüne inanması ve insan doğasına karşı bir güvensizlik", olarak tanımlandığı görülmektedir (Bozkurt 2015).

Sinizm ve güven karşıt kavramlar gibi algılanmasına karşın aslında birbiriyle bağlantılı kavramlardır. Çalışanlar yönetimsel uygulamalarda güvensizlik hissettiklerinde sinizm yaşamaktadırlar. Çünkü genellikle yaşanılan güvensizlik duygusu bireyler arasında şüphelerin ve önyargıların gelişmesiyle beraber fazla düşünmeden karar verilerek taraf tutulmasına, bir süre sonra kendi iç dünyasına kapanılması ve sonunda da örgütle ilgili konularda olumsuz duygular beslenilmesine neden olmaktadır. Güven, etki unsurunu (hayal kırıklığı, engel olma, ümitsizlik gibi) içermez iken, olumsuz olarak sinizm güvensizlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi etki unsurlarını içermektedir (Güler 2014).

Çalışanlar, yönetimin motive etmede güvensizlik duygusunu hissettiğinde sinizm ortaya çıkar. Sinizm kavramında yer alan dürüstlük, doğruluk, yardımsever olma, ahlak bütünlüğüne sahip olma gibi düşünceler güven duygusu içinde geçerlidir. Sinizm kavramı ile güven arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Örgütlerin dürüst, doğru, ahlaklı ve iyi niyetli olma ya da olunmadığına dair inanç; güven ve sinizmin belirleyicisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tutumların örgüt içerisinde

var olduğu çalışanlarda güçlü bir güven oluşturabileceği gibi var olmadığında ise sinik durum düşünülmektedir (Akben 2014).

Alan yazın incelendiğinde örgütsel sinizm ile güven arasında bazı farklılıklar olduğu gözlenmiştir:

- Sinizm kavramında daha çok bireyin örgütlerine odaklanılırken, güven kavramında ise, birey ve bireyin kendi örgütü dışında belirli bireylere, başka gruplara ve başka örgütlere de odaklanılmaktadır.
- Güven, örgütte yer alan iki ya da daha fazla topluluk (grup) arasındaki işbirliğini kolaylaştırmaktadır. Sinizm ise, birey ya da bireyin örgütteki amaçlarının tarafsız ve yansız bir bakış açısına sahip olduğuna ilişkin herhangi bir sayıltıda bulunmamaktadır.
- Güven, güvenen bireyin iyi olmasını önemseyen belirli bir eylemi gerçekleştirmek için diğer bir gruba karşı hassasiyet gerektirmektedir. Bunun aksine sinizm, hem savunma hem de savunmasızlık durumlarında bir kişinin örgüte karşı davranışsal tepkisini göstermektedir (Kalağan 2009).

Brandes (1997) güven ve örgütsel sinizmi değişiklik boyutlarda temellendirilmiştir:

Birinci olarak, güven eksikliği, deneyim eksikliği üzerine temellendirilmektedir. Buna göre, bir birey, diğer gruba güvenmede kendinden emin olmak için yeterli deneyime sahip değildir. Buna karşılık sinizm kesinlikle deneyime dayandırılmaktadır. Bir birey, böylesi bir güveni doğrulamak için deneyim eksikliğine dayanarak, diğer bir bireyin diğer gruba karşı olan güven eksikliğini kolaylıkla hayal edebilmektedir. Yalnız benzer koşullarda olan bir bireyin diğer grupla ilgili sinik olması olası bir durum değildir (değer eksikliğini bildirmek, acıyı ve utancı yaşamak vb.).

İkinci olarak, güven, güvenen kişinin iyi olmasını önemseyen belirli bir eylemi gerçekleştirmek için diğer bir gruba karşı hassasiyet gerektirmektedir. Yine de, sinizm bir ön koşul olarak kişilerarası hassasiyeti gerektirmemektedir. Hassasiyetin yokluğunda güvenin hiçbir anlamı olmazken, bir kişi hassas ya da savunmasız olmadan da kesinlikle sinik olabilir.

Üçüncü olarak güven tanımı, iki ya da daha çok grup arasındaki işbirliğini kolaylaştırmaya yönelebilir. Sinizm tanımı ise, işbirliğine yönelik bir iddia içermemektedir (Kalağan 2009).

Sinizm ise güvenle karıştırılabilir bir olgudur. Öyle ki sinizmin tam karşılığının güvensizlik olduğu düşünülebilmektedir. Örgütsel sinizm, örgüte karşı duyulan negatif tutumlar ve bir güvensizlik halidir, fakat tek başına güvensizlik sinizm sinizm de güvensizlik değildir. Güven bir inanç ve örgütsel sinizmde bir tutum olduğundan, güvensizliğin örgütsel sinizm için bir öncül olabileceğine dair göstergeler mevcuttur. Güvensizliğin örgütsel sinizmin bir inanç bileşeni olduğu söylenebilir (Sur 2010).

Yine literatürde, hem sinizmin hem de güvensizliğin benzer karşılanmamış beklentiler ile hayal kırıklığı süreci sonucunda ortaya çıktığı belirtilmektedir. Birine güvenme kararı, karşı tarafla ilgili geçmiş deneyimlerin bir bütün olarak sonucudur. Benzer şekilde, sinizmin de deneyimlere dayanabileceği belirtilmektedir. Ancak, sinizm güvenden farklı olarak güvensizliği de içerecek şekilde kapsam açısından daha geniştir ve umutsuzluk ile hayal kırıklığının duygusal birleşimini de içermektedir. Güven ise, duygusal bir içerik taşımaktan öte, bir tutum olarak değil, bir inanç olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan, güvenin inanca dair birleşimi sinizmin içerisinde yer almaktadır ve sinizm bir tutum olarak ifade edilmektedir. Bu farklılıklarına rağmen sinizm ile güven ilişkisi, güvenin olmaması durumuna bağlıdır. Sinizmin artması, güvensizliğin bir göstergesi olabilmektedir. Sonuç olarak hem güvensizliğin hem de sinizmin kökeni, karşılanmayan beklentilerle ortaya çıkan hayal kırıklıklarının bir döngüsü olarak görülmektedir (Özler ve ark 2010).

Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen güncel araştırmalara bakıldığında; örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel güven düzeyinin azaldığının tespit edildiği görülmektedir. Özetle, güvenin olduğu yerde sinik duygular gelişecek uygun koşulları bulamadığı için yok olmakta, güvensizliğin baskın olduğu örgütlerde ise, sinik tutum sergileyenlerin miktarı artmaktadır (Yeşilçimen 2015).

Örgütün amaçlarını genişletmek için eylemde bulunmak, örgütlerinde sinizm yaşayan kişilerin zihinlerinde bilişsel uyumsuzluğa yol açmaktadır. Örgütünde

sinizm yaşayan bir kişi, bütünlükten yoksun olduğuna inandığı bir örgütün resmi gereksinimlerinin ötesinde davranması olası değildir. Benzer şekilde, örgütlerinde sinizm yaşayan kişilerin duyguları ve inançları ile tutarlı bir biçimde davranmaları da olası bir durumdur. Böylece çalışanlar, örgütleriyle genellikle alay etmekte, örgütleriyle ilgili aşağılayıcı konuşmakta ya da örgütsel çabalarını engellemeye çalışmaktadırlar (Kılıç 2013).

Sinizm güvenle karıştırılabilir bir olgudur. Öyle ki sinizmin tam karşılığının güvensizlik olduğu düşünülebilmektedir. Örgütsel sinizm, örgüte karşı duyulan negatif tutumlar ve bir güvensizlik halidir, fakat tek başına güvensizlik sinizm, sinizm de güvensizlik değildir. Sinizm güvenden farklı olarak güvensizliği de içerecek şekilde kapsam açısından daha geniştir ve umutsuzluk ile hayal kırıklığının duygusal birleşimini de içermektedir. Güven ise, duygusal bir içerik taşımaktan öte, bir tutum olarak değil, bir inanç olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan, güvenin inanca dair birleşimi sinizmin içerisinde yer almaktadır ve sinizm bir tutum olarak ifade edilmektedir. Güven bir inanç ve örgütsel sinizmde bir tutum olduğundan, güvensizliğin örgütsel sinizm için bir öncül olabileceğine dair göstergeler mevcuttur. Güvensizliğin örgütsel sinizmin bir inanç bileşeni olduğu söylenebilir. Aynı zamanda, örgütsel sinizmin örgüte ilişkin örgütsel bağlılık, güven, yabancılaşma gibi diğer kavramlardan tamamıyla farklı olduğu konusunda bir fikir birliği de bulunmaktadır (Yeşilçimen 2015).

Bir bireyin başka bir bireye güvenmesi, tek başına yeterli değildir. Bir örgüt içerisindeki bireylerin tümünün öncelikle örgüte güvenmesi, daha sonra da örgüt içerisindeki bireylere güvenmesi gereklidir. Ayrıca, bu güven duygusu karşılıklı olmalıdır. Örgütsel güven sağlandığında, örgüt çalışanları olumlu duygular hissedecektir. Bir anlamda, bireyler, olumsuz duygulardan uzaklaştıklarından dolayı sinik bireyler olmayacaklardır. Yani, güvensizliğin olduğu örgütlerde sinik birey sayısı artarken; güven ortamının hâkim olduğu örgütlerde sinizm tutumu olmayacaktır. Bu ifadelerden de anlaşılabileceği gibi, güven düzeyindeki artış sinizmi azaltmaktadır (Karcıoğlu ve Nartiyok 2015).

2. GEREÇ VE YÖNTEM

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

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya 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 oluşmaktadır. Araştırmanın birinci aşamasında, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin demografik değişkenlere göre (cinsiyet, öğretmenlik yaptığı kademe, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi ve idari görevi olup olmama) örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı çeşitli istatistiksel işlemler ile değerlendirilmiştir.

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

2.1. Evren ve Örneklem

"Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı tez projesi "Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 11/01/2017 tarih ve 2/5 sayılı kararı ile tez olarak hazırlanmasına ve Selçuk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nin 05/01/2017 tarih ve 4 sayılı Etik Kurulu kararı ile Etik Kurul Yönergesine uygunluğuna oy birliği ile karar verilmiştir" (EK-D).

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Konya ili merkez ve diğer ilçelerinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokul ve lise okullarında görev yapan toplam 824 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise gönüllü katılım esas alınmak suretiyle bu evrenden tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen ortaokulda görev yapan 163 ($n_{(kadın)}$=35, $n_{(erkek)}$=128) ve lisede görev yapan 149 ($n_{(kadın)}$=24, $n_{(erkek)}$=125) olmak üzere toplam 312 ($n_{(kadın)}$=59, $n_{(erkek)}$=253) beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur.

2.2. Veri Toplama Araçları

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çalışma kapsamında araştırmanın inceleme konusu olan bağımsız değişkenleri oluşturmak ve katılımcıların kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından katılımcılara 7 sorudan oluşan kişisel bilgi formu hazırlanmıştır.

Kişisel bilgi formu, beden eğitimi öğretmenlerinin; cinsiyet, öğretmenlik yaptıkları kademe, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve idari görevi olup olmama durumlarını belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

2.2.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Bu ölçek, Brandes (1997), tarafından geliştirilen ve 14 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin, Brandes ve ark (1999) tarafından gözden geçirilerek, davranışsal boyuttan bir madde çıkarılmış formudur (Kalağan 2009). Türkiye'de ilk olarak Erdost ve ark (2007), 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğini Türkçe'ye uyarlamış ve ölçeğin faktör yapısını incelemiştir. Kalağan (2009) ise 13 maddeden oluşan ve bu araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğinin dilsel eşdeğerlik analizini yaparak ölçeği Türkçeye uyarlamıştır.

Ölçek, "bilişsel sinizm", "duyuşsal sinizm" ve "davranışsal sinizm" olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bilişsel sinizm boyutunda beş madde, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutlarında ise dörder madde bulunmaktadır. Brandes ve ark (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).

Ölçek maddeleri "Tamamen Katılıyorum" için 5, "Katılıyorum" için 4, "Kısmen Katılıyorum" için 3, "Katılmıyorum" için 2, "Hiç Katılmıyorum" için 1, şeklindedir. Puanların yükselmesi örgütsel sinizm düzeyinin arttığını göstermektedir.

2.2.3. Örgütsel Güven Ölçeği

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ), öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek için Daboval ve ark (1994) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Kamer (2001) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışma sonunda güvenirlik testinde Alpha değeri 0,96 bulunmuştur.

Ölçeğin okullara yönelik tekrar uyarlanması, geçerlilik ve güvenirlilik açısından sınanması Yılmaz (2005) tarafından da yapılmıştır. Yılmaz'da (2005), ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmasında, 4 faktör bulmuştur. Dört faktör tarafından açıklanan toplam varyans %53,910'dur. Yılmaz (2005), birinci faktör varyansın %19,352'ini (özdeğer:10,352), ikinci faktör %16,988'ünü (özdeğer:9,107), üçüncü faktör %12,649'ünü (özdeğer:6,781), dördüncü faktör ise %4,421'ünü (özdeğer:2,638) açıklamakta olduğunu belirtmiştir.

Ölçekte yer alan ifadeler, 6'lı Likert şeklindedir. Her bir ifadenin karşısında "hiç katılmıyorum=1", "katılmıyorum=2", "biraz katılıyorum=3", "oldukça katılıyorum=4", "çok katılıyorum=5", "tamamen katılıyorum=6" şeklinde altı katılma derecesi bulunmaktadır (Kayısı 2016).

Örgütsel güven ölçeği dört alt boyut ve kırk maddeden oluşmaktadır. Bunlar, çalışanlara duyarlılık (15 madde), yöneticiye güven (12 madde), yeniliğe açıklık (4 madde) ve iletişim ortamı (9 madde)'dır (Özdere 2015). Ölçeğin tümünden alınabilecek puan en az 40 puan ile en çok 240 puan arasında değişmektedir.

2.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizi aşamasında, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin kişisel özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Ölçeklere verilen cevapların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeylerine ilişkin dağılımlar belirlenmiştir. Daha sonra demografik değişkenlere yönelik grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için; ilk önce örgütsel sinizm ve örgütsel güven ölçeklerinin alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermedikleri Kolmogorov-Smirnov testi ve Shapiro-Wilk testi ile test edilmiştir. Yapılan test sonucunda bütün değişkenlerde sonuçlar anlamsız çıkmıştır. Yani bütün değişkenlerin normal dağılım gösterdikleri görülmüştür. Bu nedenle alt problemlere ilişkin bağımsız değişkenlerle; örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri parametrik testlerle sınanmıştır. İkili karşılaştırmalar için bağımsız gruplar t Testi ve çoklu karşılaştırmalar için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucu ortaya çıkan grup farklılıklarının kaynağını belirlemek için LSD çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon (r) katsayısı tekniğinden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre korelasyon katsayısını yorumlamada, bulunan sonucun 0.70-1.00 arasında olması *yüksek*; 0.70-0.30 arasında olması *orta*; 0.30-0.00 arasında olması ise *düşük* düzeyde bir ilişki olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk 2007).

Elde edilen veriler bilgisayarda SPSS (Statistical Package For Social Scientists for Windows Release 23.0) programında analiz edilmiş, manidarlığı 0.05 düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyi ayrıca belirtilmiş ve sonuçlar araştırmanın amacına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

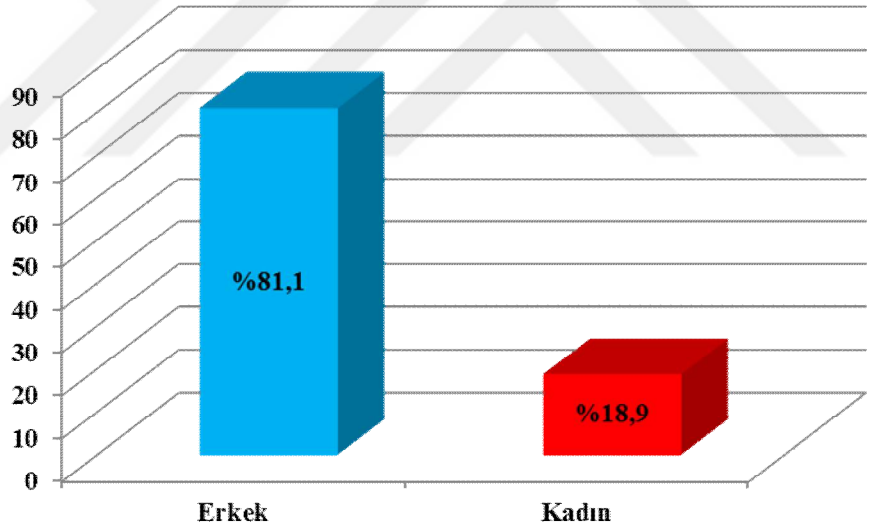
3. BULGULAR

3.1. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, cinsiyet, öğretmenlik yaptığı kademe, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi ve idari görevi olup olmadığına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları şekil ve tablolar halinde sırasıyla aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.1. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Cinsiyet	**n**	**Yüzde (%)**
Erkek	253	81,1
Kadın	59	18,9
Toplam	**312**	**100,0**

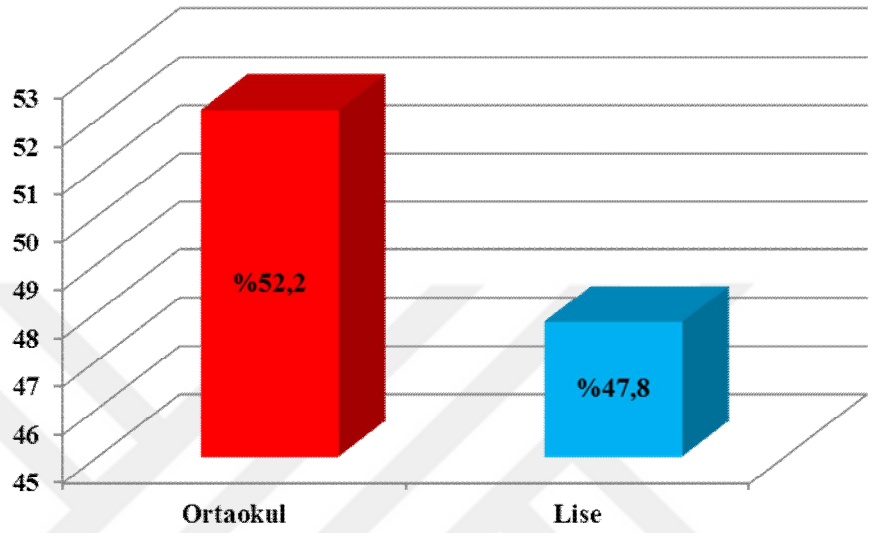


Şekil 3.1. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Tablo 3.1 ve Şekil 3.1'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %81,1 (n=253)'inin erkek, %18,9 (n=59)'unun ise kadın olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.2. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları kademe değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Kademe	n	Yüzde (%)
Ortaokul	163	52,2
Lise	149	47,8
Toplam	**312**	**100,0**

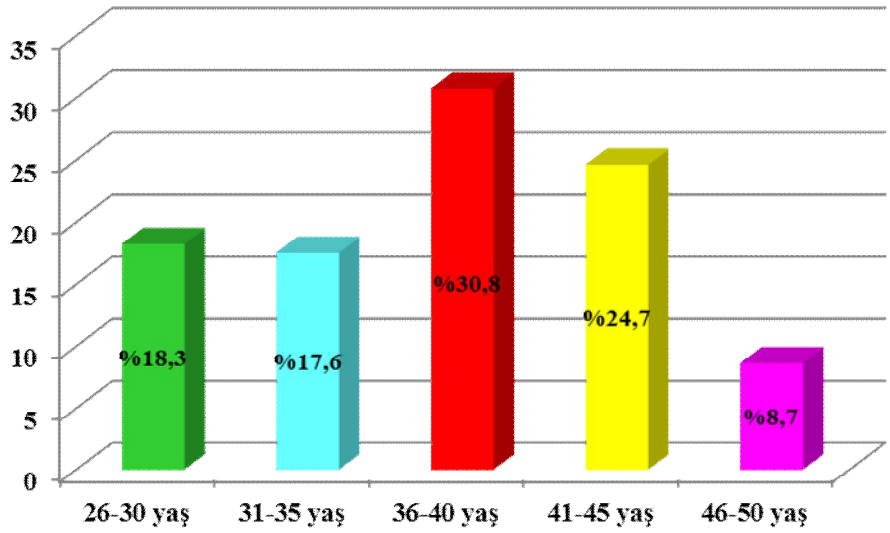


Şekil 3.2. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları kademe değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Tablo 3.2 ve Şekil 3.2'deki deki bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %52,2 (n=163)'sinin ortaokul, %47,8 (n=149)'inin ise lise kademesinde görev yaptığı gözlenmiştir.

Tablo 3.3. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Yaş	n	Yüzde (%)
26-30 yaş	57	18,3
31-35 yaş	55	17,6
36-40 yaş	96	30,8
41-45 yaş	77	24,7
46-50 yaş	27	8,7
Toplam	**312**	**100,0**

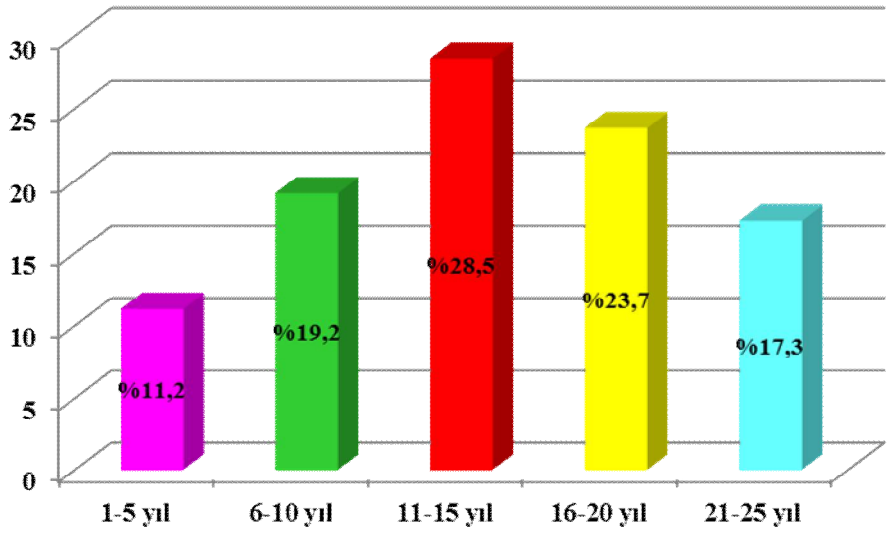


Şekil 3.3. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Tablo 3.3 ve Şekil 3.3'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %30,8 (n=96)'inin 36-40 yaş, %24,7 (n=77)'sinin 41-45 yaş, %18,3 (n=57)'ünün 26-30 yaş, %17,6 (n=55)'sının 31-35 yaş ve %8,7 (n=27)'sinin ise 46-50 yaş arasında olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.4. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Kıdem	**n**	**Yüzde (%)**
1-5 yıl	35	11,2
6-10 yıl	60	19,2
11-15 yıl	89	28,5
16-20 yıl	74	23,7
21-25 yıl	54	17,3
Toplam	**312**	**100,0**

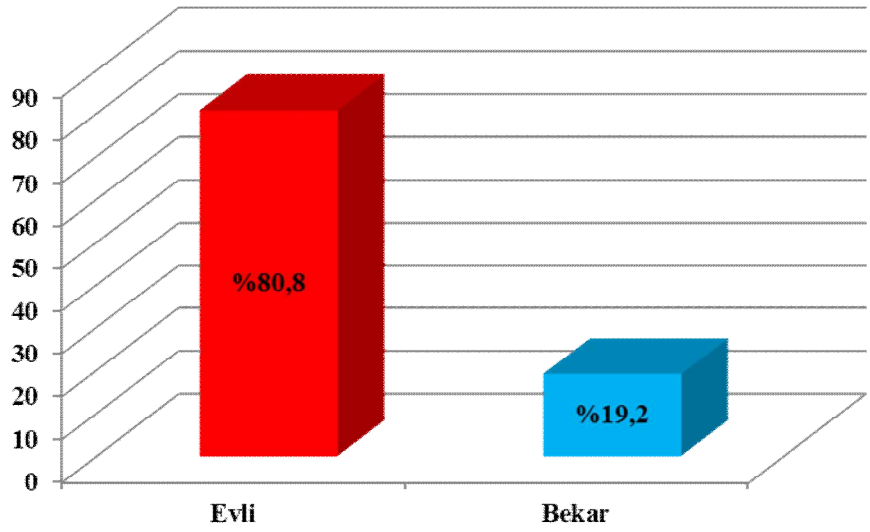


Şekil 3.4. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Tablo 3.4 ve Şekil 3.4'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %28,5 (n=89)'inin 11-15 yıl, %23,7 (n=74)'sinin16-20 yıl , %19,2 (n=60)'sinin 6-10 yıl, %17,3 (n=54)'ünün 21-25 yıl ve %11,2 (n=35)'sinin ise 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.5. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Medeni Durum	**n**	**Yüzde (%)**
Evli	252	80,8
Bekar	60	19,2
Toplam	**312**	**100,0**

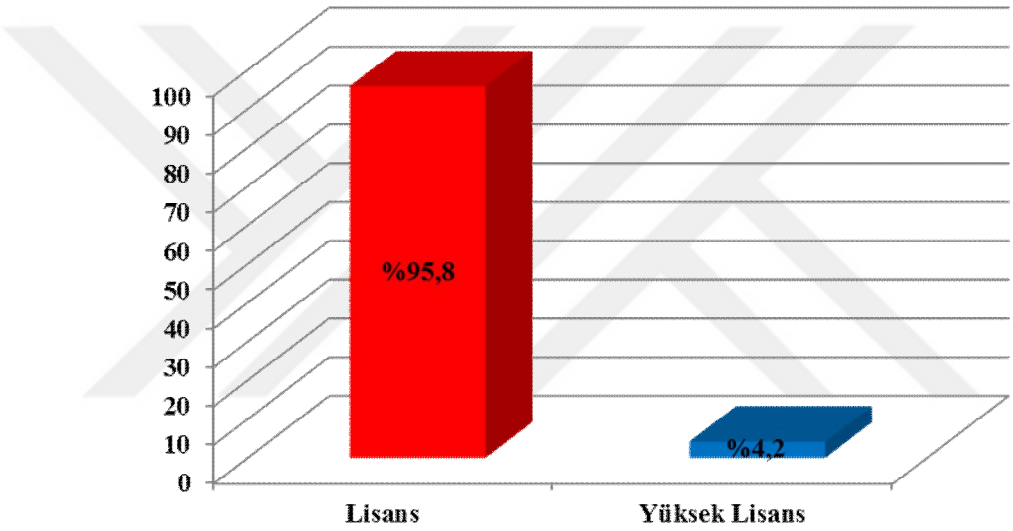


Şekil 3.5. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Tablo 3.5 ve Şekil 3.5'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %80,8 (n=252)'inin evli, %19,2 (n=60)'sinin ise bekar olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.6. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Eğitim	**n**	**Yüzde (%)**
Lisans	299	95,8
Yüksek Lisans	13	4,2
Toplam	**312**	**100,0**

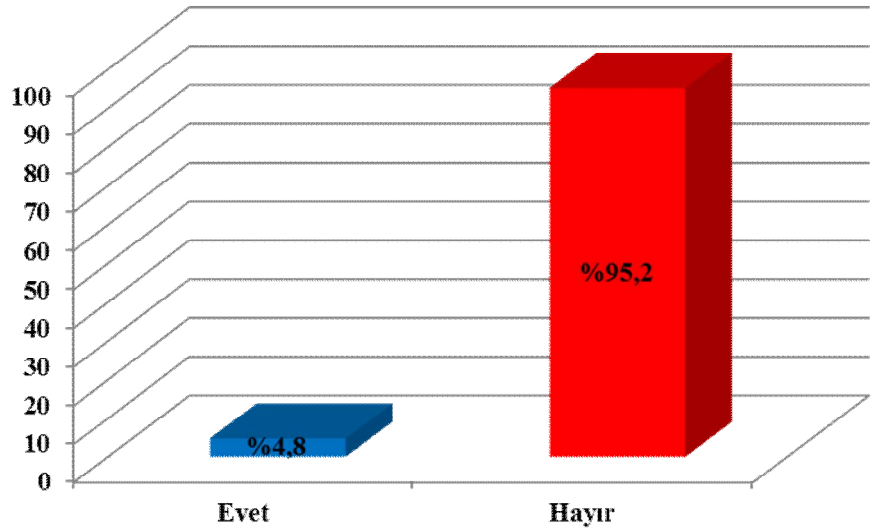


Şekil 3.6. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Tablo 3.6 ve Şekil 3.6'daki bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %95,8 (n=299)'inin lisans, %4,2 (n=13)'sinin ise yüksek lisans mezunu olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.7. Beden eğitimi öğretmenlerinin idari görevi olup-olmama değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Görev	**n**	**Yüzde (%)**
Evet	15	4,8
Hayır	297	95,2
Toplam	**312**	**100,0**



Şekil 3.7. Beden eğitimi öğretmenlerinin idari görevi olup-olmama değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.

Tablo 3.7 ve Şekil 3.7'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %95,2 (n=297)'sinin idari görevinin olmadığı, %4,8 (n=15)'inin ise idari görevinin olduğu (müdür, müdür yardımcısı vb) gözlenmiştir.

3.2. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular

3.2.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne Ait Bulgular

Tablo 3.8. Beden eğitimi öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyut puan ortalamalarına ait n, $\overline{X}$ ve SS değerleri.

Örgütsel Sinizm Ölçeği	n	$\overline{X}$	SS
Bilişsel	312	2,02	0,79
Duyuşsal	312	1,44	0,60
Davranışsal	312	2,48	0,91
Toplam	312	1,98	0,60

Araştırma kapsamındaki beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği, *bilişsel* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{x}$=2,02, *duyuşsal* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{x}$=1,44, *davranışsal* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{x}$=2,48 ve ölçeğin geneline ait puan ortalamaları $\overline{x}$=1,98 olarak bulunmuştur.

Tablo 3.9. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları.

	Cinsiyet	n	X	Ss	Sd	t	P
Bilişsel	Erkek	253	2,03	0,80	310	0,800	0,424
	Kadın	59	1,94	0,75			
Duyuşsal	Erkek	253	1,44	0,60	310	0,180	0,857
	Kadın	59	1,42	0,59			
Davranışsal	Erkek	253	2,52	0,92	310	1,449	0,148
	Kadın	59	2,33	0,85			
Toplam	Erkek	253	2,00	0,61	310	1,134	0,258
	Kadın	59	1,90	0,55			

Tablo 3.9'da beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel [t=0,800; P>0,05], duyuşsal [t=0,180; P>0,05], davranışsal [t=1,449; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ve genel sinizmlerinin [t=1,134; P>0,05] cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Tablo 3.10. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları kademe değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları.

	Kademe	**n**	**X**	**Ss**	**Sd**	**t**	**P**
Bilişsel	Ortaokul	163	1,97	0,76	310	-1,017	0,310
	Lise	149	2,06	0,82			
Duyuşsal	Ortaokul	163	1,43	0,58	310	-0,251	0,802
	Lise	149	1,44	0,62			
Davranışsal	Ortaokul	163	2,52	0,90	310	0,707	0,480
	Lise	149	2,45	0,92			
Toplam	Ortaokul	163	1,97	0,57	310	-0,263	0,793
	Lise	149	1,99	0,63			

Tablo 3.10'da beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının görev yaptıkları kademe değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, görev yaptıkları kademe değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel [t=-1,017; P>0,05], duyuşsal [t=-0,251; P>0,05], davranışsal [t=0,707; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ve genel sinizmlerinin [t=-0,263; P>0,05] cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Tablo 3.11. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları.

	Yaş	n	X	Ss	F	P	Anlamlı Fark
Bilişsel	a 26-30 yaş	57	1,94	0,71	1,478	0,209	-
	b 31-35 yaş	55	1,94	0,88			
	c 36-40 yaş	96	1,94	0,87			
	d 41-45 yaş	77	2,17	0,72			
	e 46-50 yaş	27	2,18	0,61			
Duyuşsal	a 26-30 yaş	57	1,35	0,51	0,639	0,635	-
	b 31-35 yaş	55	1,43	0,53			
	c 36-40 yaş	96	1,44	0,63			
	d 41-45 yaş	77	1,45	0,66			
	e 46-50 yaş	27	1,58	0,64			
Davranışsal	a 26-30 yaş	57	2,63	0,89	1,099	0,357	-
	b 31-35 yaş	55	2,52	0,88			
	c 36-40 yaş	96	2,39	0,94			
	d 41-45 yaş	77	2,54	0,92			
	e 46-50 yaş	27	2,26	0,85			
Toplam	a 26-30 yaş	57	1,97	0,52	0,587	0,672	-
	b 31-35 yaş	55	1,96	0,63			
	c 36-40 yaş	96	1,92	0,64			
	d 41-45 yaş	77	2,06	0,59			
	e 46-50 yaş	27	2,02	0,60			

Tablo 3.11'de beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, yaş değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel ($F_{(4-307)}$=0,209; P>0,05), duyuşsal ($F_{(4-307)}$= 0,635; P>0,05), davranışsal ($F_{(4-307)}$=0,357; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ve genel sinizmlerinin ($F_{(4-307)}$=0,672; P>0,05) yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Tablo 3.12. Beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları.

		Kıdem	n	X	Ss	F	P	Anlamlı Fark
Bilişsel	a	1-5 yıl	35	1,86	0,71	2,548	**0,039***	e>a b>d e>d
	b	6-10 yıl	60	2,16	0,86			
	c	11-15 yıl	89	1,98	0,83			
	d	16-20 yıl	74	1,86	0,75			
	e	21-25 yıl	54	2,23	0,72			
Duyuşsal	a	1-5 yıl	35	1,30	0,51	2,126	0,078	-
	b	6-10 yıl	60	1,43	0,53			
	c	11-15 yıl	89	1,50	0,59			
	d	16-20 yıl	74	1,32	0,60			
	e	21-25 yıl	54	1,58	0,70			
Davranışsal	a	1-5 yıl	35	2,46	0,91	1,009	0,403	-
	b	6-10 yıl	60	2,70	0,90			
	c	11-15 yıl	89	2,42	0,87			
	d	16-20 yıl	74	2,45	0,97			
	e	21-25 yıl	54	2,42	0,88			
Toplam	a	1-5 yıl	35	1,87	0,52	1,840	0,121	-
	b	6-10 yıl	60	2,10	0,58			
	c	11-15 yıl	89	1,97	0,60			
	d	16-20 yıl	74	1,88	0,60			
	e	21-25 yıl	54	2,09	0,64			

***P<0,05**

Tablo 3.12'de beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, yaş değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel sinizm ölçeği, duyuşsal ($F_{(4-307)}$=2,126; P>0,05), davranışsal ($F_{(4-307)}$=1,009; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ve genel sinizmlerinin ($F_{(4-307)}$=1,840; P>0,05) mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; bilişsel ($F_{(4-307)}$=2,548; P<0,05) alt boyutuna ait puan ortalamalarının ise anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermiştir.

Farklılaşmanın kaynağını belirlemek için LSD çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve bu test sonucuna göre, 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre ve

6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin de 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre bilişsel alt boyutuna ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.13. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları.

	Medeni durum	**n**	**X**	**Ss**	**Sd**	**t**	**P**
Bilişsel	Evli	252	2,04	0,78	310	0,943	0,346
	Bekar	60	1,93	0,86			
Duyuşsal	Evli	252	1,45	0,61	310	0,641	0,522
	Bekar	60	1,39	0,52			
Davranışsal	Evli	252	2,46	0,88	310	-1,043	0,298
	Bekar	60	2,60	1,00			
Toplam	Evli	252	1,98	0,60	310	0,190	0,849
	Bekar	60	1,97	0,59			

Tablo 3.13'de beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel [t=0,943; P>0,05], duyuşsal [t=0,641; P>0,05], davranışsal [t=-1,043; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ve genel sinizmlerinin [t=0,190; P>0,05] medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Tablo 3.14. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları.

	Eğitim	**n**	**X**	**Ss**	**Sd**	**t**	**P**
Bilişsel	Lisans	299	2,00	0,78	310	-2,050	**0, 041***
	Yüksek Lisans	13	2,46	1,03			
Duyuşsal	Lisans	299	1,41	0,57	310	-3,353	**0,001***
	Yüksek Lisans	13	1,98	0,86			
Davranışsal	Lisans	299	2,49	0,91	310	0,345	0,730
	Yüksek Lisans	13	2,40	0,89			
Toplam	Lisans	299	1,97	0,59	310	-1,894	0,059
	Yüksek Lisans	13	2,29	0,70			

***P<0,05**

Tablo 3.14'de beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar öğretmenlerin, örgütsel sinizm ölçeği, davranışsal alt boyutuna [t=0,345; P>0,05] ait puan ortalamalarının ve genel sinizmlerinin [t=-1,894; P>0,05] eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; bilişsel [t=-2,050; P<0,05] ve duyuşsal [t=-3,353; P<0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ise eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını ve bu farklılığın yüksek lisans eğitimini tamamlayanlar lehine olduğunu göstermiştir.

Tablo 3.15. Beden eğitimi öğretmenlerinin idari görevi olup olmama değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları.

	İdari Görev	**n**	**X**	**Ss**	**Sd**	**t**	**P**
Bilişsel	Evet	15	1,40	0,56	310	-3,136	**0,002***
	Hayır	297	2,05	0,79			
Duyuşsal	Evet	15	1,26	0,38	310	-1,147	0,252
	Hayır	297	1,44	0,61			
Davranışsal	Evet	15	2,61	0,82	310	0,552	0,581
	Hayır	297	2,48	0,91			
Toplam	Evet	15	1,73	0,44	310	-1,668	0,096
	Hayır	297	1,99	0,60			

***P<0,05**

Tablo 3.15'de beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının idari görevi olup olmama değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları yer almaktadır. Bu

sonuçlar öğretmenlerin, örgütsel sinizm ölçeği, duyuşsal [t=-1,147; P>0,05], davranışsal alt boyutlarına [t=0,552; P>0,05] ait puan ortalamalarının ve genel sinizmlerinin [t=-1,668; P>0,05] idari görevi olup olmama değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; bilişsel [t=-3,136; P<0,05] alt boyutuna ait puan ortalamalarının ise idari görevi olup olmama değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını ve bu farklılığın idari görevi olmayanlar lehine olduğunu göstermiştir.

3.2.2. Örgütsel Güven Ölçeği'ne Ait Bulgular

Tablo 3.16. Beden eğitimi öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeği alt boyut puan ortalamalarına ait n, $\overline{X}$ ve SS değerleri.

Örgütsel Güven Ölçeği	n	$\overline{X}$	SS
Çalışanlara duyarlılık	312	4,61	0,96
Yöneticiye güven	312	5,04	0,89
Yeniliğe açıklık	312	4,86	0,97
İletişim ortamı	312	5,07	0,89
Toplam	312	4,87	0,86

Araştırma kapsamındaki beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeği, *çalışanlara duyarlılık* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=4,61, *yöneticiye güven* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=5,04, *yeniliğe açıklık* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=4,86, *iletişim ortamı* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=5,07 ve ölçeğin geneline ait puan ortalamaları $\overline{X}$=4,87 olarak bulunmuştur.

Tablo 3.17. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları.

	Cinsiyet	n	X	Ss	Sd	t	P
Çalışanlara duyarlılık	Erkek	253	69,19	14,73	310	0,103	0,918
	Kadın	59	68,98	13,30			
Yöneticiye güven	Erkek	253	60,46	10,97	310	-0,149	0,881
	Kadın	59	60,69	9,84			
Yeniliğe açıklık	Erkek	253	19,52	3,96	310	0,449	0,654
	Kadın	59	19,27	3,70			
İletişim ortamı	Erkek	253	45,71	8,16	310	0,003	0,998
	Kadın	59	45,71	7,80			
Toplam	Erkek	253	194,90	35,28	310	0,048	0,962
	Kadın	59	194,66	31,79			

Tablo 3.17'de beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel güven ölçeği, çalışanlara duyarlılık [t=0,103; P>0,05], yöneticiye güven [t=-0,149; P>0,05], yeniliğe açıklık [t=0,449; P>0,05], iletişim ortamı [t=0,003; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ve genel güvenlerinin [t=0,048; P>0,05] cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Tablo 3.18. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları kademe değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları.

	Kademe	**n**	**X**	**Ss**	**Sd**	**t**	**P**
Çalışanlara duyarlılık	Ortaokul	163	68,31	14,46	310	-1,071	0,285
	Lise	149	70,07	14,43			
Yöneticiye güven	Ortaokul	163	60,73	10,79	310	0,384	0,701
	Lise	149	60,26	10,73			
Yeniliğe açıklık	Ortaokul	163	19,35	3,79	310	-0,574	0,567
	Lise	149	19,61	4,05			
İletişim ortamı	Ortaokul	163	45,71	7,96	310	0,007	0,994
	Lise	149	45,71	8,23			
Toplam	Ortaokul	163	194,12	34,37	310	-0,391	0,696
	Lise	149	195,65	34,94			

Tablo 3.18'de beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının görev yaptıkları kademe değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, görev yaptıkları kademe değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel güven ölçeği, çalışanlara duyarlılık [t=-1,071; P>0,05], yöneticiye güven [t=0,384; P>0,05], yeniliğe açıklık [t=-0,574; P>0,05], iletişim ortamı [t=0,007; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ve genel güvenlerinin [t=-0,391; P>0,05] görev yaptıkları kademe değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Tablo 3.19. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları.

	Yaş	n	X	Ss	F	P	Anlamlı Fark
Çalışanlara duyarlılık	a 26-30 yaş	57	71,43	12,52	2,041	0,089	-
	b 31-35 yaş	55	70,45	14,54			
	c 36-40 yaş	96	70,27	14,66			
	d 41-45 yaş	77	67,12	14,37			
	e 46-50 yaş	27	63,51	16,35			
Yöneticiye güven	a 26-30 yaş	57	62,47	8,30	1,488	0,206	-
	b 31-35 yaş	55	60,65	9,80			
	c 36-40 yaş	96	61,21	11,02			
	d 41-45 yaş	77	59,18	11,72			
	e 46-50 yaş	27	57,29	12,76			
Yeniliğe açıklık	a 26-30 yaş	57	19,94	3,15	1,002	0,407	-
	b 31-35 yaş	55	19,36	3,83			
	c 36-40 yaş	96	19,79	4,10			
	d 41-45 yaş	77	19,20	4,23			
	e 46-50 yaş	27	18,37	3,91			
İletişim ortamı	a 26-30 yaş	57	46,61	6,62	0,828	0,508	-
	b 31-35 yaş	55	45,69	8,16			
	c 36-40 yaş	96	46,07	8,32			
	d 41-45 yaş	77	45,45	8,59			
	e 46-50 yaş	27	43,33	8,43			
Toplam	a 26-30 yaş	57	200,47	27,54	1,634	0,166	-
	b 31-35 yaş	55	196,16	33,49			
	c 36-40 yaş	96	197,35	36,02			
	d 41-45 yaş	77	190,97	36,21			
	e 46-50 yaş	27	182,51	38,54			

Tablo 3.19'da beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, yaş değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel güven ölçeği, çalışanlara duyarlılık ($F_{(4-307)}$=2,041; P>0,05), yöneticiye güven ($F_{(4-307)}$=1,488; P>0,05), yeniliğe açıklık ($F_{(4-307)}$=1,002; P>0,05), iletişim ortamı ($F_{(4-307)}$=0,828; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ve genel güvenlerinin ($F_{(4-307)}$=1,634; P>0,05) yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Tablo 3.20. Beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları.

	Kıdem	n	X	Ss	F	P	Anlamlı Fark
Çalışanlara duyarlılık	a 1-5 yıl	35	71,25	13,89	1,365	0,246	-
	b 6-10 yıl	60	67,95	13,44			
	c 11-15 yıl	89	70,22	14,89			
	d 16-20 yıl	74	70,43	13,17			
	e 21-25 yıl	54	65,62	16,49			
Yöneticiye güven	a 1-5 yıl	35	61,31	9,53	1,088	0,362	-
	b 6-10 yıl	60	60,78	10,16			
	c 11-15 yıl	89	60,52	10,50			
	d 16-20 yıl	74	61,75	10,06			
	e 21-25 yıl	54	57,92	13,15			
Yeniliğe açıklık	a 1-5 yıl	35	19,37	3,09	0,924	0,450	-
	b 6-10 yıl	60	19,15	3,95			
	c 11-15 yıl	89	19,73	4,11			
	d 16-20 yıl	74	19,98	3,65			
	e 21-25 yıl	54	18,79	4,33			
İletişim ortamı	a 1-5 yıl	35	45,65	7,25	1,035	0,389	-
	b 6-10 yıl	60	45,81	7,89			
	c 11-15 yıl	89	45,40	8,34			
	d 16-20 yıl	74	47,10	7,38			
	e 21-25 yıl	54	44,24	9,18			
Toplam	a 1-5 yıl	35	197,60	31,01	1,167	0,325	-
	b 6-10 yıl	60	193,70	32,36			
	c 11-15 yıl	89	195,88	35,73			
	d 16-20 yıl	74	199,28	31,59			
	e 21-25 yıl	54	186,59	40,53			

Tablo 3.20'de beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel güven ölçeği, çalışanlara duyarlılık ($F_{(4-307)}$=1,365; P>0,05), yöneticiye güven ($F_{(4-307)}$=1,088; P>0,05), yeniliğe açıklık ($F_{(4-307)}$=0,924; P>0,05), iletişim ortamı ($F_{(4-307)}$=1,035; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ve genel güvenlerinin ($F_{(4-307)}$=1,167; P>0,05) mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Tablo 3.21. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları.

	Medeni durum	**n**	**X**	**Ss**	**Sd**	**t**	**P**
Çalışanlara duyarlılık	Evli	252	68,80	14,56	310	-0,870	0,385
	Bekar	60	70,61	14,01			
Yöneticiye güven	Evli	252	60,30	10,95	310	-0,662	0,508
	Bekar	60	61,33	9,90			
Yeniliğe açıklık	Evli	252	19,43	3,92	310	-0,416	0,678
	Bekar	60	19,66	3,89			
İletişim ortamı	Evli	252	45,57	8,25	310	-0,623	0,533
	Bekar	60	46,30	7,33			
Toplam	Evli	252	194,12	35,22	310	-0,762	0,447
	Bekar	60	197,91	31,96			

Tablo 3.21'de beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel güven ölçeği, çalışanlara duyarlılık [t=-0,870; P>0,05], yöneticiye güven [t=-0,662; P>0,05], yeniliğe açıklık [t=-0,416; P>0,05], iletişim ortamı [t=-0,623; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ve genel güvenlerinin [t=-0,762; P>0,05] medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Tablo 3.22. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları.

	Eğitim	**n**	**X**	**Ss**	**Sd**	**t**	**P**
Çalışanlara duyarlılık	Lisans	299	69,51	14,10	310	2,130	**0, 034***
	Yüksek Lisans	13	60,84	19,93			
Yöneticiye güven	Lisans	299	60,87	10,34	310	2,949	**0,003***
	Yüksek Lisans	13	52,00	16,09			
Yeniliğe açıklık	Lisans	299	19,57	3,83	310	2,125	**0,034***
	Yüksek Lisans	13	17,23	5,08			
İletişim ortamı	Lisans	299	45,97	7,73	310	2,773	**0,006***
	Yüksek Lisans	13	39,69	12,97			
Toplam	Lisans	299	195,94	33,33	310	2,697	**0,007***
	Yüksek Lisans	13	169,76	52,21			

***P<0,05**

Tablo 3.22'de beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel güven ölçeği, çalışanlara duyarlılık [t=2,130; P<0,05], yöneticiye güven [t=2,949; P<0,05], yeniliğe açıklık [t=2,125; P<0,05], iletişim ortamı [t=2,773; P<0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ve genel güvenlerinin [t=2,697; P<0,05] eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını ve bu farklılığın lisans mezunu olan öğretmenler lehine olduğunu göstermiştir.

Tablo 3.23. Beden eğitimi öğretmenlerinin idari görevi olup olmama değişkenine göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları.

	İdari Görev	**n**	**X**	**Ss**	**Sd**	**t**	**P**
Çalışanlara duyarlılık	Evet	15	75,80	9,11	310	1,831	0,068
	Hayır	297	68,82	14,60			
Yöneticiye güven	Evet	15	62,00	9,63	310	0,551	0,582
	Hayır	297	60,43	10,81			
Yeniliğe açıklık	Evet	15	20,86	2,58	310	1,410	0,159
	Hayır	297	19,40	3,96			
İletişim ortamı	Evet	15	47,86	5,57	310	1,057	0,291
	Hayır	297	45,60	8,18			
Toplam	Evet	15	206,53	25,37	310	1,341	0,181
	Hayır	297	194,26	34,93			

Tablo 3.23'de beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının idari görevi olup olmama değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplar t testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, idari görevi olup olmama değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel güven ölçeği, çalışanlara duyarlılık [t=1,831; P>0,05], yöneticiye güven [t=0,551; P>0,05], yeniliğe açıklık [t=1,410; P>0,05], iletişim ortamı [t=1,057; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ve genel güvenlerinin [t=1,341; P>0,05] idari görevi olup olmama değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

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

Tablo 3.24. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği ile örgütsel güven ölçeği boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı sonuçları.

			ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ				
			Çalışanlara duyarlılık	Yöneticiye güven	Yeniliğe açıklık	İletişim ortamı	Toplam
ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ	Bilişsel	r	**-0,569****	**-0,537****	**-0,535****	**-0,508****	**-0,584****
		P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	312	312	312	312	312
	Duyuşsal	r	**-0,556****	**-0,527****	**-0,479****	**-0,541****	**-0,577****
		P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	312	312	312	312	312
	Davranışsal	r	**-0,313****	**-0,218****	**-0,242****	**-0,228****	**-0,279****
		P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	312	312	312	312	312
	Toplam	r	**-0,605****	**-0,536****	**-0,531****	**-0,530****	**-0,603****
		P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	312	312	312	312	312

*P<0.05 seviyesinde anlamlı **P<0.01 seviyesinde anlamlı

Tablo 3.24'de beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda;

Örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği çalışanlara duyarlılık (r=-0,569; P<0,01), yöneticiye güven (r=-0,537; P<0,01), yeniliğe açıklık (r=-0,535; P<0,01), iletişim ortamı (r=-0,508; P<0,01) alt boyutları ve genel güven düzeyleri (r=-0,584; P<0,01) arasında orta düzeyde negatif yönlü;

Örgütsel sinizm ölçeği, duyuşsal alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği çalışanlara duyarlılık (r=-0,556; P<0,01), yöneticiye güven (r=-0,527; P<0,01), yeniliğe açıklık (r=-0,479; P<0,01), iletişim ortamı (r=-0,541; P<0,01) alt boyutları ve genel güven düzeyleri (r=-0,577; P<0,01) arasında orta düzeyde negatif yönlü;

Örgütsel sinizm ölçeği, davranışsal alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği çalışanlara duyarlılık (r=-0,313; P<0,01) alt boyutu arasında orta düzeyde negatif yönlü; yöneticiye güven (r=-0,218; P<0,01), yeniliğe açıklık (r=-0,242; P<0,01), iletişim ortamı (r=-0,228; P<0,01) alt boyutları ve genel güven düzeyleri (r=-0,279; P<0,01) arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü;

Örgütsel sinizm ölçeği, toplam puanları ile örgütsel güven ölçeği çalışanlara duyarlılık (r=-0,605; P<0,01), yöneticiye güven (r=-0,536; P<0,01), yeniliğe açıklık (r=-0,531; P<0,01), iletişim ortamı (r=-0,530; P<0,01) alt boyutları ve genel güven düzeyleri (r=-0,603; P<0,01) arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

4. TARTIŞMA

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Konya ili merkez ve diğer ilçelerinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokul ve lise okullarında görev yapan toplam 824 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise gönüllü katılım esas alınmak suretiyle bu evrenden tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen ortaokulda görev yapan 163 ($n_{(kadın)}$=35, $n_{(erkek)}$=128) ve lisede görev yapan 149 ($n_{(kadın)}$=24, $n_{(erkek)}$=125) olmak üzere toplam 312 ($n_{(kadın)}$=59, $n_{(erkek)}$=253) beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin %81,1 (n=253)'inin erkek, %18,9 (n=59)'unun kadın; %52,2 (n=163)'sinin ortaokul, %47,8 (n=149)'inin lise kademesinde görev yaptığı; %30,8 (n=96)'inin 36-40 yaş, %24,7 (n=77)'sinin 41-45 yaş, %18,3 (n=57)'ünün 26-30 yaş, %17,6 (n=55)'sının 31-35 yaş ve %8,7 (n=27)'sinin 46-50 yaş aralığında olduğu; %28,5 (n=89)'inin 11-15 yıl, %23,7 (n=74)'sinin16-20 yıl , %19,2 (n=60)'sinin 6-10 yıl, %17,3 (n=54)'ünün 21-25 yıl ve %11,2 (n=35)'sinin 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olduğu; %80,8 (n=252)'inin evli, %19,2 (n=60)'sinin bekar olduğu; %95,8 (n=299)'inin lisans, %4,2 (n=13)'sinin yüksek lisans mezunu olduğu; %95,2 (n=297)'sinin idari görevinin olmadığı, %4,8 (n=15)'inin ise idari görevinin olduğu (müdür, müdür yardımcısı vb) tespit edilmiştir (Tablo ve Şekil 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7).

Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne Ait Bulguların Yorumlanması

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamaları incelendiğinde, *bilişsel* boyuta ait puan ortalamaları $\bar{X}$=2,02, *duyuşsal* boyuta ait puan ortalamaları $\bar{X}$=1,44, *davranışsal* boyuta ait puan ortalamaları $\bar{X}$=2,48 ve ölçeğin geneline ait puan ortalamaları $\bar{X}$=1,98 olarak bulunmuştur (Tablo 3.8).

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından ve genelinden almış oldukları puanları yorumlayabilmek için; Aralık genişliği (a) = Dizi genişliği / Yapılacak grup sayısı (Tekin 1993) formülü kullanılmıştır. Bu formüle göre oluşturulan gözlenme sıklığında, öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği duyuşsal boyutunda maddelerin benimsenme düzeyi "hiç katılmıyorum" olarak belirlenirken; bilişsel, duyuşsal boyutlarında ve genel sinizmlerinde ise maddelerin benimsenme düzeyi "katılmıyorum" olarak belirlenmiştir. Ölçeği geliştiren yazarlar tarafından, alınan düşük puanların katılımcıların örgütsel sinizm düzeyinin düşük olduğuna işaret ettiği bildirilmiştir. Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak sinizm düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin puan ortalaması olarak en yüksek davranışsal ($\overline{X}$=2,48) sinizm boyutuna katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Davranışsal boyut, ilgili alan yazında şu şekilde açıklanmıştır: "çalışanların kendilerini sıklıkla eleştirdiğini düşünen ya da bu varsayım üzerinden hareket eden örgütler, bu nedenle çalışanlarının tutum ve davranışlarını takibe almakta ve bu takip sonucunda çalışanlarının ortaya koymuş oldukları performans ve tepkilere göre onları değerlendirmektedirler. Bu tür bir durum, kaçınılmaz bir şekilde korku ve mutsuzluk duygusu yaratarak çalışanların örgütsel sinizm yaşamasına neden olmaktadır (Kutanis ve Çetinel 2010)". Bu sonuca göre, öğretmenlerin örgütsel sinizmin diğer boyutlarına göre bu boyuttaki duyguları daha yüksek yaşadıkları söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızla paralellik gösteren birçok çalışma mevcuttur. Çalışkan (2016) ve Caz (2018) spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının; Ulukış (2017) beden eğitimi öğretmenlerinin, Bulut (2019a) ortaokulda görev yapan öğretmenlerin, Karayaka (2019) resmi ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin, Şamdan (2019) İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin hem genel hem de alt boyutlara ilişkin sinizm düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizm ölçeği boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında; ölçeğe ilişkin tüm boyutların (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ve genelinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3.9). Bu sonuca göre,

öğretmenlerin erkek ya da kadın olmalarının örgütsel sinizme yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlarını etkilemediği söylenebilir. Bu sonuç, öğretmenlik mesleğinde, öğretmenlerin mesleki rollerinin cinsiyete göre değişmemesi görüşünü destekler niteliktedir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve katılımcıların örgütsel sinizmlerinin cinsiyete göre farklılaşmadığını tespit eden bir çok çalışma vardır. Çalışkan (2016) ve Caz (2018) spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının; Ulukış (2017) beden eğitimi öğretmenlerinin; Bingöl (2018) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü antrenörlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm boyutlarının ve genelinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Yine, Kalağan (2009), Kalağan ve Güzeller (2010), Boyalı (2011), Şirin (2011), Ayduğan (2012), Gövez (2013), Kılıç (2013), Karacaoğlan (2014), Kılınç (2014), Çetinkaya (2014), Özcan (2014), Yeşilçimen (2015), Gün (2015), Yavuz ve Bedük (2016), Tanrıyısever (2018), Bulut (2019a), Gümüş (2019), Şarkaya (2019), Gümüş (2019), Türe (2019), Kahriman (2019) örgütsel sinizm düzeylerinde cinsiyetin etkili bir faktör olmadığını belirlemişlerdir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizm ölçeği boyutlarının öğretmenlik yaptıkları kademe değişkenine göre karşılaştırılmasında; ölçeğe ilişkin tüm boyutların (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ve genelinin öğretmenlik yaptıkları kademe değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3.10). Bu sonuca göre, öğretmenlerin ortaokul ya da lisede görev yapmalarının örgütsel sinizme yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlarını etkilemediği söylenebilir. Bir başka ifadeyle ortaokul ve lise beden eğitimi öğretmenlerinin benzer örgütsel sinizm algısına sahip oldukları söylenebilir. Bu durum, ortaokul ve lisede sorumluluklar farklılaşsa da iş yüklerinin fazla olmasından dolayı her iki okul türünde de öğretmenlerin okullarına karşı benzer tutumlar geliştirmesine sebebiyet vermiş olabilir.

İlgili alan yazında, Karayaka (2019) resmi ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin, Şarkaya (2019) ve Kahriman (2019)'da öğretmenlerin, görev yaptıkları kademe değişkenine göre örgütsel sinizmin bütün boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamışlardır. Bu çalışmalar araştırma

sonuçlarımızla paralellik göstermektedir. Araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen ve Ulukış (2017) tarafından beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmada, okul türü değişkenine göre bilişsel, duyuşsal sinizm boyutlarında ve genel sinizmlerinde anlamlı bir farklılık bulunmuş, davranışsal boyutta ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Yine Şamdan (2019) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin öğretmenlik yaptıkları kademe değişkenine göre bilişsel, duyuşsal sinizm boyutlarında ve genel sinizmlerinde anlamlı farklılık olduğu; davranışsal boyutta ise anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizm ölçeği boyutlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasında; ölçeğe ilişkin tüm boyutların (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ve genelinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3.11). Bu sonuca göre, öğretmenlerin farklı yaş gruplarında olmalarının örgütsel sinizme yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlarını etkilemediği söylenebilir.

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlere (Çalışkan 2016, Caz 2018) ve beden eğitimi öğretmenlerine (Ulukış 2017, Karayaka 2019) yönelik yapılan çalışmalarda da yaş değişkeninin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı düzeyde etki yapmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine, James (2005), Erdost ve ark (2007), Efilti ve ark (2008), Güzeller ve Kalağan (2008), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Kalağan ve Güzeller (2010), Yavuz ve Bedük (2016), Tanrıyısever (2018) yaptıkları çalışmalarında örgütsel sinizm ile yaş arasında anlamlı farklılık bulamamışlardır. Bu çalışmalar, araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir. Araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen ve örneklem gruplarının farklılığından kaynaklandığı düşünülen çalışmalarda ise Malkoç (2018), Çopur (2018), Bulut (2019a), Şarkaya (2019) örgütsel sinizmin bütün boyutlarının ve genelinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını yine Bingöl (2018) duyuşsal boyutta, Çillik (2019) ve Türe (2019) bilişsel boyutta, Şevik (2019) davranışsal boyutta, Şamdan (2019) bilişsel, davranışsal boyutlarda ve genel sinizmlerinde yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizm ölçeği boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasında; duyuşsal,

davranışsal boyutların ve genel sinizmlerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; bilişsel boyutun ise mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 3.12). Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan analizde, 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin de 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre bilişsel boyuta ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bilişsel sinizmi deneyimleyen işgörenler, örgütsel ilkelerin şahsi çıkarlara kurban edildiğine, örgütte ikiyüzlülük ve bencilliğin yaygın olduğuna inanırlar. İnanç boyutundaki bu tutumların işgören performansı ve örgütsel bağlılık başta olmak üzere örgüt üzerine birçok olumsuz etkileri bulunmaktadır. Örneğin bilişsel sinizm boyutundaki bir işgören, çabalarının örgüt için değersiz ve anlamsız olduğunu düşünüyorsa, bu durum işgörenin en iyi çabasını ortaya koyma olasılığını azaltacaktır (Dülker 2019). Araştırma sonucuna göre, 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin de 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre yukarıdaki anlatılan örgütsel sinizmin bilişsel boyutuna olan tutumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızla kısmen paralellik gösteren çalışmalarda; Ulukış (2017), Bulut (2019a), Kahriman (2019) mesleki kıdem değişkenine göre davranışsal boyutta; Bingöl (2018) mesleki kıdem değişkenine göre duyuşsal boyutta; Malkoç (2018), Şamdan (2019) ve Şevik (2019) mesleki kıdem değişkenine göre bilişsel, davranışsal boyutlarda ve genel sinizmlerinde, Şarkaya (2019) mesleki kıdem değişkenine göre bilişsel, duyuşsal boyutlarda; Kalağan ve Güzeller (2010) mesleki kıdeme göre genel sinizmlerinde ve Çopur (2018) mesleki kıdem değişkenine göre bütün boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir. Yine araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen çalışmalarda ise Çalışkan (2016), Yavuz ve Bedük (2016), Karayaka (2019), Çillik (2019), Gümüş (2019), Türe (2019) mesleki kıdem değişkenine göre bütün boyutların ve genel sinizmlerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığını saptamışlardır.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizm ölçeği boyutlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasında; ölçeğe ilişkin tüm boyutların (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ve genelinin medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3.13). Bu sonuca göre, öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının örgütsel sinizme yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlarını etkilemediği söylenebilir. Bu sonuçtan yola çıkarak, medeni durumlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının değişmediği söylenebilir. Öğretmenlerin medeni duruma bağlı olmadan olaylara benzer tepkiler verdikleri ve benzer yaklaşımlar gösterdikleri ifade edilebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen birçok çalışma olduğu gibi (Kalağan ve Güzeller 2010, Yavuz ve Bedük 2016, Çalışkan 2016, Bulut 2019a, Karayaka 2019, Şamdan 2019, Şevik 2019, Türe 2019), araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen çalışmalar da (Caz 2018, Bingöl 2018, Çopur 2018) mevcuttur.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizm ölçeği boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılmasında; davranışsal boyutun ve genel sinizmlerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; bilişsel ve duyuşsal boyutların ise eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılığın yüksek lisans eğitimini tamamlayanlar lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.14).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu incelendiğinde; sinik tutuma sahip bireylerin, çalıştıkları örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerden yoksun olduğuna, örgütte yapılan resmi açıklamaların çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığına, örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı ve örgütlerdeki bireylerin tutarsız ve güvenilmez olduğuna dair inançlara sahip oldukları görülmektedir (Yeşilçimen 2015).

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan “duyuşsal sinizm” ise çevresel etkilere maruz kalan birçok nesneyi küçük görme, hayal kırıklarının ortaya çıkması ve itimatsızlık gibi unsurların kapsadığı bir boyuttur. Bu boyutta kızgınlık, aşağılama, nefret duyma, kendini beğenmişlik, utanç, saygısız, ahlaki bozukluk, hayal kırıklığı ve itimatsızlık gibi olgular ön plana çıkmaktadır (Atay 2014). Duyuşsal boyut tutum objesi olarak kabul edilen objeye yönelik hisleri içermektedir. Bireyin örgüt, kurum

ya da iş yerine karşı bilişsel boyutta oluşturduğu inanışların ve genel kabullerin sonucu olarak o örgüt, kurum ya da işyerine ilişkin hisler örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu oluşturmaktadır. Örgütün yapı ve işleyişine ilişkin oluşturulan güçlü inanış ve kabuller beraberinde güçlü hisleri de getirir. Bu hisler arasında öfke, mahcubiyet duyma, nefret etme, bıkkınlık gibi genelde örgüte yönelik içsel tepki içeren duygular yer almaktadır (Atmaca 2014). Araştırma sonucuna göre, yüksek lisans eğitimini tamamlayan beden eğitimi öğretmenlerinin lisans eğitimini tamamlayan beden eğitimi öğretmenlerine göre yukarıdaki anlatılan örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarına olan tutumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızla paralellik gösteren çalışmalarda, Bingöl (2018) ve Malkoç (2018) eğitim durumu değişkenine göre bilişsel ve duyuşsal boyutun anlamlı düzeyde farklılaştığını; Şamdan (2019) eğitim durumu değişkenine göre bilişsel, davranışsal alt boyutların ve genel sinizmlerinin anlamlı düzeyde farklılaştığını; Kalağan ve Güzeller (2010) ve Yavuz ve Bedük (2016) eğitim durumu değişkenine göre genel sinizmlerinin anlamlı düzeyde farklılaştığını belirlemişlerdir. Yine araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen çalışmalarda ise Bulut (2019a), Karayaka (2019), Çillik (2019), Şevik (2019), Türe (2019) eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sinizmin bütün boyutlarının ve genelinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmaların sonuçları, araştırma sonuçlarımızla farklılık göstermektedir. Yapılan çalışma ile sayılan bu araştırmaların bulgularında yer alan farklılıkların öğretmenlerin branşlarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Her branşta yaşanılan sorunlar farklı olmakta ve bu durum sinizmin yansıdığı değişkenleri de etkileyebilmektedir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizm ölçeği boyutlarının idari görevi olup olmama değişkenine göre karşılaştırılmasında; duyuşsal, davranışsal boyutların ve genel sinizmlerinin idari görevi olup olmama değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; bilişsel boyutun ise idari görevi olup olmama değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılığın idari görevi olmayanlar lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.15). Bu sonuca göre, idari görevi olmayan beden eğitimi öğretmenlerinin idari görevi olan beden eğitimi öğretmenlerine göre örgütsel sinizmin bilişsel boyutuna olan tutumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonucun ortaya çıkmasına, yönetim kademesinde

bulunan personelin emri altındaki çalışanlara uygulayabileceği baskının neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve Caz (2018) tarafından yapılan çalışmada, bilişsel boyutta idari görevi olmayanlar lehine anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğu yine Çalışkan (2016) tarafından yapılan araştırmada, bilişsel, duyuşsal boyutlarda ve genel sinizmlerinde idari görevi olmayanlar lehine anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Güven Ölçeği'ne Ait Bulguların Yorumlanması

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamaları incelendiğinde, *çalışanlara duyarlılık* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=4,61, *yöneticiye güven* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=5,04, *yeniliğe açıklık* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=4,86, *iletişim ortamı* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=5,07 ve ölçeğin geneline ait puan ortalamaları $\overline{X}$=4,87 olarak bulunmuştur (Tablo 3.16).

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeği alt boyutlarından ve genelinden almış oldukları puanları yorumlayabilmek için; Aralık genişliği (a) = Dizi genişliği / Yapılacak grup sayısı (Tekin 1993) formülü kullanılmıştır. Bu formüle göre oluşturulan gözlenme sıklığında, öğretmenlerin örgütsel güven ölçeği çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı boyutlarında ve genel güven düzeylerinde maddelerin benimsenme düzeyi "çok katılıyorum" olarak belirlenmiştir. Ölçeği geliştiren yazarlar tarafından, alınan yüksek puanların katılımcıların örgütsel güven düzeyinin yüksek olduğuna işaret ettiği bildirilmiştir. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin puan ortalaması olarak en yüksek iletişim ortamı ($\overline{X}$=5,07) boyutuna katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. İletişim ortamı, "okulda, iş prensip ve yönetmeliklerin açıklıkla öğretmenlere aktarılmasının, iletişim kanallarının her zaman açık olmasının, öğretmenlerin okul hakkındaki duygularını belirtmekten çekinmemesinin, gizli saklı uygulamalar olmadan her şeyin açıklıkla yürütülmesinin, bilgilerin zamanında iletilmesinin, bilgilerin tüm çalışanlara tam ve doğru olarak

aktarılmasının, öğretmenlerin okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilmesinin, olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmanın keyifli olmasının ve öğretmenlerin işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim almasının" (Yılmaz 2005) ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okulda en yüksek bu becerilerin sergilendiğine katılım gösterdikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel güven ölçeği alt boyutlarından ve genelinden aldığı bölünmemiş puan ortalamaları ise şu şekildedir: *çalışanlara duyarlılık* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=69,15, *yöneticiye güven* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=60,50, *yeniliğe açıklık* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=19,47, *iletişim ortamı* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=45,71 ve ölçeğin geneline ait puan ortalamaları $\overline{X}$=194,85 olarak bulunmuştur.

Özdere (2015)'nin farklı branş öğretmenleri ile yaptığı çalışmada, ölçeğin *çalışanlara duyarlılık* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=57,04, *yöneticiye güven* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=47,32, *yeniliğe açıklık* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=15,10, *iletişim ortamı* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=35,54 ve ölçeğin geneline ait puan ortalamaları $\overline{X}$=155,00 olarak bulunmuştur. Yine Kayısı (2016)'nın üniversite personeline yaptığı çalışmada, ölçeğin *çalışanlara duyarlılık* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=3,35, *yöneticiye güven* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=3,82, *yeniliğe açıklık* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=3,48, *iletişim ortamı* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=3,57 ve ölçeğin geneline ait puan ortalamaları $\overline{X}$=3,56 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına ve geneline ait puan ortalamalarına bakıldığında her iki çalışmanın sonuçlarının, araştırma sonuçlarımıza göre düşük olduğu görülmektedir. Araştırma gruplarının farklılığının bu sonuca neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel güven ölçeği boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında; ölçeğe ilişkin tüm boyutların (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı) ve genelinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3.17). Bu sonuca göre, öğretmenlerin erkek ya da kadın olmalarının görev yaptıkları okulda örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye

güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarında farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızla paralellik gösteren çalışmalar olduğu gibi örtüşmeyen çalışmalarda mevcuttur. Araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve Kayısı (2016)'nın üniversite personeline ve Özdere (2015)'nin farklı branş öğretmenlerine yaptığı çalışmalarda, ölçeğe ilişkin tüm boyutların (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı) ve genelinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Yine Ulucan (2018) tarafından farklı ölçek kullanılarak yapılan araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin, cinsiyet değişkenine göre yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bulut (2019b) tarafından farklı ölçek kullanılarak yapılan araştırmada da Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin yöneticiye güven, örgütün kendisine güven, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutlarının ve genel örgütsel güven düzeylerinin cinsiyete göre istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Öztürk (2015) tarafından, belediyeye bağlı spor işletmelerinde ve özel spor işletmelerinde görev yapan personellerin çalıştıkları kuruma dair besledikleri örgütsel güven algısının belirlenmesine yönelik farklı ölçek kullanılarak yapılan çalışmada, katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Araştırma sonuçlarımızı örtüşmeyen ve Kubat (2017) tarafından yapılan çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin, yöneticiye güven, çalışanlara duyarlılık boyutlarının ve genel güven düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı boyutlarının ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yine Yılmaz (2005) tarafından yapılan araştırmada, cinsiyete göre çalışanlara duyarlılık boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilememiş, yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık boyutlarında ise anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Karakuş (2019) tarafından farklı ölçek kullanılarak yapılan çalışmada, ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel güvene ilişkin algı düzeylerinin meslektaşlara güven ve yöneticiye güven boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği, paydaşlara güven

boyutu ve genel örgütsel güven düzeylerinde ise cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Şevik (2019) tarafından farklı ölçek kullanılarak yapılan araştırmada da kadın ve erkek öğretmenlerin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve genel örgütsel güven algıları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel güven ölçeği boyutlarının görev yaptıkları kademe değişkenine göre karşılaştırılmasında; ölçeğe ilişkin tüm boyutların (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı) ve genelinin görev yaptıkları kademe değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3.18). Bu sonuca göre, öğretmenlerin ortaokul ya da lisede görev yapmalarının örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarında farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve Ulucan (2018) tarafından farklı ölçek kullanılarak yapılan araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştığı kurum değişkenine göre yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel güven ölçeği boyutlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasında; ölçeğe ilişkin tüm boyutların (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı) ve genelinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3.19). Bu sonuca göre, öğretmenlerin farklı yaş gruplarında olmalarının örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarında farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Özdere (2015) yaptığı araştırmada, ölçeğe ilişkin tüm boyutların (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı) ve genelinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; Öztürk (2015), katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşlerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediğini; Okudan (2018), Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatı

çalışanlarının yaş değişkenine göre örgütsel güvenlerinin farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmalar, araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir.

Araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen çalışmalarda ise Kayısı (2016) üniversite personelinin ölçeğe ilişkin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve genelinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını, iletişim ortamı boyutunda ise yaşa göre anlamlı farklılık olduğunu; Kubat (2017), beden eğitimi öğretmenlerinin, çalışanlara duyarlılık, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı boyutlarının ve genel güven düzeylerinin yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını, yöneticiye güven boyutunun ise yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını; Ulucan (2018), beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmadığını, yöneticiye güven alt boyutunda ise yaş skorlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edildiğini; Bulut (2019b), Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin çalışma arkadaşlarına güven boyutunun yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını, yöneticiye güven, örgütün kendisine güven alt boyutlarının ve genel örgütsel güven düzeylerinin yaş değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığını; Karakuş (2019), ortaokul öğretmenlerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven boyutlarında ve genel güven algısı toplamında yaşa göre anlamlı farklılıkların olmadığını, paydaşlarına olan güven algılarında ise yaşlarına göre anlamlı farklılıkların bulunduğunu; Şevik (2009), öğretmenlerin yaş gruplarına göre yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve örgütsel güven puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını, paydaşlara güven puanları arasındaki farkın ise istatistiksel olarak anlamlı bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel güven ölçeği boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasında; ölçeğe ilişkin tüm boyutların (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı) ve genelinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3.20). Bu sonuca göre, öğretmenlerin farklı hizmet yıllarını çalışıyor olmalarının örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye

güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarında farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Yılmaz (2005) örgütsel güvenin boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puanlarının öğretmenlerin hizmet yılına göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Yine Özdere (2015) üniversite personelinin ve Kayısı (2016) farklı branş öğretmenlerinin ölçeğe ilişkin tüm boyutların (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı) ve genelinin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını belirlemişlerdir. Yine Öztürk (2015), Ulucan (2018), Okudan (2018) ve Bulut (2019b) tarafından yapılan araştırmalarda da katılımcıların kıdem değişkenine göre örgütsel güven alt boyutlarının ve genelinin anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmaların bulguları, araştırma sonuçlarımızla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel güven ölçeği boyutlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasında; ölçeğe ilişkin tüm boyutların (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı) ve genelinin medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3.21). Bu sonuca göre, öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarında farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen yani medeni durum değişkenine göre katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin farklılaşmadığını tespit eden birçok çalışma mevcuttur (Öztürk 2015, Ulucan 2018, Okudan 2018, Şevik 2019, Bulut 2019b, Karakuş 2019).

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel güven ölçeği boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılmasında; ölçeğe ilişkin tüm boyutların (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı) ve genelinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılığın lisans eğitimini tamamlayanlar lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.22).

Okulda Örgütsel Güven Ölçeği'nin *çalışanlara duyarlılık* boyutu, "okula yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunmasını, okulun amaçlarının anlatılmasını, işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilmesini, öğretmenlere kendilerine sahip çıkıldığını hissettirilmesini, öğretmenlerden beklentinin öğretmenleri tatmin edici düzeyde olmasını, öğretmenin ders programlarının hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeyde olmasını, okulun iş prensiplerinin öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimde olmasını, okulun iş prensiplerinin gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilmesini, okulun iş prensiplerinin, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulmasını, okulun kendi iş prensiplerine göre hareket etmesini, okulun öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranılmasını, okulda öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adil olunmasını, okulda öğretmenler ile ilgili karar ve eylemlerin adilane yerine getirilmesini ve yasalarda belirtilen disiplin kurallarının haklı ve gerekli durumlarda uygulanmasının" (Yılmaz 2005) ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır.

Okulda Örgütsel Güven Ölçeği'nin *yöneticiye güven* boyutu, "okul müdürünün çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisi olmasının, öğretmenlerin önerilerini dinlemesinin, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenmesinin, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmesinin, açık ve dürüst olmasının, öğretmenlerle olan ilişkilerinde samimi olmasının, öğretmenlerin okula katkısı konusunda onlara destek olmasının, öğretmenlerin iş konusunda ki sorumluluklarında ve görevlerinde onlara güvenmesinin, okulda performans değerlendirmelerini adil ve tarafsız bir şekilde yapmasının, öğretmenleri okulun hedeflerine ulaşmada bir araç olarak değil, bir insan olarak görmesinin, öğretmenlere güvenebilmesinin, öğretmenlerin faydasına olacak bilgileri onlardan saklamamasının ve okulda çalışma saatleri ve ders programlarının çalışanlara, görevlerini yerine getirebilme olanağı vermesinin" (Yılmaz 2005) ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır.

Okulda Örgütsel Güven Ölçeği'nin *yeniliğe açıklık* boyutu, "okul yöneticisinin iş prensiplerini oluştururken öğretmenlerin fikrini almasının ve bunları

kullanmasının, öğretmenlerin çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilmesinin ve okulun öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açık olmasının" (Yılmaz 2005) ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır.

Okulda Örgütsel Güven Ölçeği'nin *iletişim ortamı* boyutu, "okulda, iş prensip ve yönetmeliklerin açıklıkla öğretmenlere aktarılmasının, iletişim kanallarının her zaman açık olmasının, öğretmenlerin okul hakkındaki duygularını belirtmekten çekinmemesinin, gizli saklı uygulamalar olmadan her şeyin açıklıkla yürütülmesinin, bilgilerin zamanında iletilmesinin, bilgilerin tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılmasının, öğretmenlerin okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilmesinin, olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmanın keyifli olmasının ve öğretmenlerin işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim almasının" (Yılmaz 2005) ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır.

Araştırma sonucuna göre, lisans eğitimini tamamlayan beden eğitimi öğretmenlerinin yüksek lisans eğitimini tamamlayan beden eğitimi öğretmenlerine göre, görev yaptıkları okulda yukarıda anlatılan örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarımızla kısmen paralellik gösteren ve Şevik (2019) tarafından farklı ölçek kullanılarak yapılan araştırmada, eğitim durumu farklı grupların meslektaşlara güven puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamış, yöneticiye güven, paydaşlara güven ve genel örgütsel güven algıları arasındaki farkın ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı desteklemeyen yani eğitim durumu değişkenine göre katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin farklılaşmadığını tespit eden çalışmalarda mevcuttur (Öztürk 2015, Kubat 2017, Ulucan 2018, Okudan 2018, Bulut 2019b, Karakuş 2019).

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel güven ölçeği boyutlarının idari görevi olup olmama değişkenine göre karşılaştırılmasında; ölçeğe ilişkin tüm boyutların (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık,

iletişim ortamı) ve genelinin idari görevi olup olmama değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3.23). Bu sonuca göre, öğretmenlerin idari görevi olup olmamasının örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarında farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği İle Örgütsel Güven Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulguların Yorumlanması

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır (Tablo 3.24):

Örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı alt boyutları ve genel güven düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizme yönelik bilişsel tutumlarının *(çalıştıkları örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerden yoksun olduğuna, örgütte yapılan resmi açıklamaların çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığına, örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı ve örgütlerdeki bireylerin tutarsız ve güvenilmez olduğuna dair inançlara sahip olma)* düşmesine paralel olarak görev yaptıkları okulda örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarının ve genel örgütsel güven düzeylerinin artacağı söylenebilir.

Örgütsel sinizm ölçeği, duyuşsal alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı alt boyutları ve genel güven düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizme yönelik duyuşsal tutumlarının *(çevresel etkilere maruz kalan birçok nesneyi küçük görme, kızgınlık, aşağılama, nefret duyma, kendini beğenmişlik, utanç, saygısız, ahlaki*

bozukluk, hayal kırıklığı ve itimatsızlık gibi olguların ön plana çıkması) düşmesine paralel olarak görev yaptıkları okulda örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarının ve genel örgütsel güven düzeylerinin artacağı söylenebilir.

Örgütsel sinizm ölçeği, davranışsal alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında orta düzeyde negatif yönlü; yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı alt boyutları ve genel güven düzeyleri arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizme yönelik davranışsal tutumlarının *(örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olma, olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilme, zaman zaman örgütleri konusunda şikâyette bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileme)* düşmesine paralel olarak görev yaptıkları okulda örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarının ve genel örgütsel güven düzeylerinin artacağı söylenebilir.

Örgütsel sinizm ölçeği, toplam puanları ile örgütsel güven ölçeği çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı alt boyutları ve genel güven düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizme yönelik genel tutumlarının düşmesine paralel olarak görev yaptıkları okulda örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarının ve genel örgütsel güven düzeylerinin artacağı söylenebilir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin örgütsel güvenleri arttıkça örgütsel sinizmleri düşmektedir. Yani güven unsurunun yüksek olduğu örgütlerde işgörenlerin yaşadığı sinizm düşüktür.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda, Bulut (2018), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal,

davranışsal boyutları arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu; örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutları arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu; örgütsel güvenin iletişim ortamı boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutları arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu; örgütsel güvenin yeniliğe açıklık boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutları arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu; genel örgütsel güvenleri ile genel örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Yeşilçimen (2015) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların, örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven, kuruma güven boyutları ve genel örgütsel güven düzeyleri arasında negatif yönde orta derecede; çalışma arkadaşlarına güven boyutu arasında negatif yönde zayıf derecede bir ilişkinin olduğu: örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven, kuruma güven, çalışma arkadaşlarına güven boyutları ve genel örgütsel güven düzeyleri arasında negatif yönde orta derecede anlamlı bir ilişkinin olduğu; örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven, kuruma güven, çalışma arkadaşlarına güven boyutları ve genel örgütsel güven düzeyleri arasında negatif yönde çok zayıf anlamlı bir ilişkinin olduğu; genel örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel güvenin yöneticiye güven, kuruma güven, çalışma arkadaşlarına güven boyutları ve genel örgütsel güven düzeyleri arasında negatif yönde orta derecede anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Şevik (2019), katılımcıların örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve genel örgütsel sinizm düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu; örgütsel güvenin meslektaşlara güven boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve genel örgütsel sinizm düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu; örgütsel güvenin paydaşlara güven boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve genel örgütsel sinizm düzeyleri arasında zayıf düzeyde negatif yönlü anlamlı bir

ilişki olduğunu; genel örgütsel güven ile örgütsel sinizmin bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve genel örgütsel sinizm düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Akın (2015), öğretmenlerin sinizm düzeyleri ile okul ortamında algıladıkları güven arasında tüm boyutlarda negatif yönde anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir. Yine Türköz ve ark (2013), katılımcıların güven ve sinizmleri arasında orta seviyede negatif yönde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Konya ili merkez ve diğer ilçelerinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokul ve lise okullarında görev yapan toplam 824 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise gönüllü katılım esas alınmak suretiyle bu evrenden tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen ortaokulda görev yapan 163 ($n_{(kadın)}$=35, $n_{(erkek)}$=128) ve lisede görev yapan 149 ($n_{(kadın)}$=24, $n_{(erkek)}$=125) olmak üzere toplam 312 ($n_{(kadın)}$=59, $n_{(erkek)}$=253) beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin %81,1 (n=253)'inin erkek, %18,9 (n=59)'unun kadın; %52,2 (n=163)'sinin ortaokul, %47,8 (n=149)'inin lise kademesinde görev yaptığı; %30,8 (n=96)'inin 36-40 yaş, %24,7 (n=77)'sinin 41-45 yaş, %18,3 (n=57)'ünün 26-30 yaş, %17,6 (n=55)'sının 31-35 yaş ve %8,7 (n=27)'sinin 46-50 yaş aralığında olduğu; %28,5 (n=89)'inin 11-15 yıl, %23,7 (n=74)'sinin16-20 yıl , %19,2 (n=60)'sinin 6-10 yıl, %17,3 (n=54)'ünün 21-25 yıl ve %11,2 (n=35)'sinin 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olduğu; %80,8 (n=252)'inin evli, %19,2 (n=60)'sinin bekar olduğu; %95,8 (n=299)'inin lisans, %4,2 (n=13)'sinin yüksek lisans mezunu olduğu; %95,2 (n=297)'sinin idari görevinin olmadığı, %4,8 (n=15)'inin ise idari görevinin olduğu (müdür, müdür yardımcısı vb) sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak sinizm düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin puan ortalaması olarak en yüksek davranışsal ($\overline{X}$=2,48) sinizm boyutuna katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Davranışsal boyut, ilgili alan yazında, "çalışanların kendilerini sıklıkla eleştirdiğini düşünen ya da bu varsayım üzerinden hareket eden örgütler, bu nedenle çalışanlarının tutum ve davranışlarını takibe almakta ve bu takip sonucunda çalışanlarının ortaya koymuş oldukları performans ve tepkilere göre onları değerlendirmektedirler. Bu tür bir durum, kaçınılmaz bir şekilde korku ve mutsuzluk duygusu

yaratarak çalışanların örgütsel sinizm yaşamasına neden olmaktadır" olarak açıklanmaktadır. Bu sonuca göre, öğretmenlerin örgütsel sinizmin diğer boyutlarına göre bu boyuttaki duyguları daha yüksek yaşadıkları söylenebilir.

- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, erkek ya da kadın olmalarının örgütsel sinizme yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, öğretmenlik mesleğinde, öğretmenlerin mesleki rollerinin cinsiyete göre değişmediği görüşüne bağlanabilir.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, ortaokul ya da lisede görev yapmalarının örgütsel sinizme yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle ortaokul ve lise beden eğitimi öğretmenlerinin benzer örgütsel sinizm algısına sahip oldukları söylenebilir. Bu durum, ortaokul ve lisede sorumluluklar farklılaşsa da iş yüklerinin fazla olmasından dolayı her iki okul türünde de öğretmenlerin okullarına karşı benzer tutumlar geliştirmesine sebebiyet vermiş olabilir.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, farklı yaş gruplarında olmalarının örgütsel sinizme yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği duyuşsal, davranışsal boyutların ve genel sinizmlerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; bilişsel boyutun ise anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizde, 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin de 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre bilişsel boyuta ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucuna göre, 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin de 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre örgütsel sinizmin bilişsel boyutuna olan tutumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, evli ya da bekar olmalarının örgütsel sinizme yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal

tutumlarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak, medeni durumlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının değişmediği söylenebilir. Öğretmenlerin medeni duruma bağlı olmadan olaylara benzer tepkiler verdikleri ve benzer yaklaşımlar gösterdikleri ifade edilebilir.

- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği davranışsal boyutun ve genel sinizmlerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; bilişsel ve duyuşsal boyutların ise anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılığın yüksek lisans eğitimini tamamlayanlar lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre, yüksek lisans eğitimini tamamlayan beden eğitimi öğretmenlerinin lisans eğitimini tamamlayan beden eğitimi öğretmenlerine göre örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarına olan tutumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, idari görevi olup olmama değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeği duyuşsal, davranışsal boyutların ve genel sinizmlerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; bilişsel boyutun ise anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılığın idari görevi olmayanlar lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, idari görevi olmayan beden eğitimi öğretmenlerinin idari görevi olan beden eğitimi öğretmenlerine göre örgütsel sinizmin bilişsel boyutuna olan tutumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonucun ortaya çıkmasına, yönetim kademesinde bulunan personelin emri altındaki çalışanlara uygulayabileceği baskının neden olduğu düşünülmektedir.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin puan ortalaması olarak en yüksek iletişim ortamı ($\overline{X}$=5,07) boyutuna katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. İletişim ortamı, "okulda, iş prensip ve yönetmeliklerin açıklıkla öğretmenlere aktarılmasının, iletişim kanallarının her zaman açık olmasının, öğretmenlerin okul hakkındaki duygularını belirtmekten çekinmemesinin, gizli saklı uygulamalar olmadan her şeyin açıklıkla yürütülmesinin, bilgilerin zamanında iletilmesinin, bilgilerin tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılmasının, öğretmenlerin okul

yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilmesinin, olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmanın keyifli olmasının ve öğretmenlerin işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim almasının" ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okulda en yüksek bu becerilerin sergilendiğine katılım gösterdikleri söylenebilir.

- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, erkek ya da kadın olmalarının görev yaptıkları okulda örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarında farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, ortaokul ya da lisede görev yapmalarının örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarında farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, farklı yaş gruplarında olmalarının örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarında farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, farklı hizmet yıllarını çalışıyor olmalarının örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarında farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, evli ya da bekar olmalarının örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarında farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, eğitim durumu değişkenine göre örgütsel güven ölçeği tüm boyutlarının (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı) ve genelinin anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılığın lisans eğitimini tamamlayanlar lehine olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, lisans eğitimini tamamlayan beden eğitimi öğretmenlerinin yüksek lisans eğitimini tamamlayan beden eğitimi öğretmenlerine göre, görev yaptıkları okulda

örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, idari görevi olup olmamasının örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarında farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizmleri ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan analizde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizme yönelik bilişsel tutumlarının *(çalıştıkları örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerden yoksun olduğuna, örgütte yapılan resmi açıklamaların çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığına, örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı ve örgütlerdeki bireylerin tutarsız ve güvenilmez olduğuna dair inançlara sahip olma)* düşmesine paralel olarak görev yaptıkları okulda örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarının ve genel örgütsel güven düzeylerinin artacağı söylenebilir.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizme yönelik duyuşsal tutumlarının *(çevresel etkilere maruz kalan birçok nesneyi küçük görme, kızgınlık, aşağılama, nefret duyma, kendini beğenmişlik, utanç, saygısız, ahlaki bozukluk, hayal kırıklığı ve itimatsızlık gibi olguların ön plana çıkması)* düşmesine paralel olarak görev yaptıkları okulda örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarının ve genel örgütsel güven düzeylerinin artacağı söylenebilir.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizme yönelik davranışsal tutumlarının *(örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olma, olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilme, zaman zaman örgütleri konusunda şikâyette bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar*

sergileme) düşmesine paralel olarak görev yaptıkları okulda örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarının ve genel örgütsel güven düzeylerinin artacağı söylenebilir.

- Beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizme yönelik genel tutumlarının düşmesine paralel olarak görev yaptıkları okulda örgütsel güvene yönelik çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı becerilerin sergilenmesiyle ilgili algılarının ve genel örgütsel güven düzeylerinin artacağı söylenebilir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin örgütsel güvenleri arttıkça örgütsel sinizmleri düşmektedir. Yani güven unsurunun yüksek olduğu örgütlerde işgörenlerin yaşadığı sinizm düşüktür.

Araştırma sonuçları göz önünde tutularak şu önerilerde bulunulabilir:

- Araştırmada öğretmenlerin sinik tutumlarının okul ortamında algıladıkları güveni olumsuz yönde etkileyeceği ortaya konulmuştur. Bu sonuç, özellikle okul yöneticilerine, öğretmen sinizminin farkında olmaları gerektiğini göstermesi bakımından önemli görülmektedir. Çünkü okul ortamında güvene dayalı bir kültürün desteklenmesi okul yöneticilerinin en önemli görevlerinden biridir.
- Güven her ortamda, her ikili ilişkide oldukça önemli bir kavramdır. Güvenin olmadığı ortamlarda başka değişik sıkıntılar ve problemler ortaya çıkması olasıdır, fikir alışverişinin olması ise zordur. Bu yüzden okul yöneticilerine güven konusunda çok iyi bir ortam sağlamaları önerilmektedir.
- Okullarda açık bir iletişim ortamı oluşturularak kadın ve erkek öğretmenlerin okula, yönetime ve meslektaşlarına karşı güvenleri daha üst düzeye çıkartılabilir ve sosyal etkinlikler düzenlenerek birlik, beraberlik duyguları pekiştirilebilir.
- Yöneticiler; öğretmenlerin, kendilerini önemli ve değerli hissedecekleri etkinliklerde yer almalarını, tüm kurumu ilgilendiren kararlara ve yapılacak uygulamalara aktif katılımlarını sağlayabilir.
- Kamu veya özel sektörde başka meslek gruplarıyla yapılacak araştırmalarda örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişki incelenebilir.

- Bu araştırma nicel bir araştırma olarak desenlenmiş olup; nitel bir araştırma yapılıp nedenlerin kaynakları daha derinlemesine incelenebilir.
- Araştırma, farklı çalışma gruplarında yenilenerek (okul müdürü, ilçe ve il milli eğitim müdürü vb) sonuçların değişip değişmediği incelenebilir.
- Araştırmanın katkı sağlayan birçok bulguları olmasıyla birlikte, diğer çalışmalarda olduğu gibi bazı kısıtlamaları da bulunmaktadır. En önemli kısıt, örneklemin tek bir branştan seçilen öğretmenlerden oluşmasıdır. Bu nedenle ileriki dönemlerde yürütülecek çalışmalarda araştırmanın bulgularının genellenebilirliğini güçlendirecek farklı ve geniş yelpazedeki katılımcı gruplarıyla, sinizm ve güven davranışlarının öncülleri ve ardıllarını temsil eden farklı değişkenlerle incelemeler yapılması alan yazına katkı sağlayacaktır.

6. KAYNAKLAR

Abraham R, 2000. Organizational cynicism: Bases and consequences. Genetic, Social, and General Psychology Monographs.126(3), 269-292.

Afşar L, 2013. Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: konuya ilişkin bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Agun H, 2011. Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ahmadı F, 2014. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Atatürk üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Akben S, 2014. Sağlık sektöründe hizmetkâr liderlik algılaması, stres, örgütsel sinizm davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi Örneği).Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akbulut S, 2017. Yabancılaşma olgusunun örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma: Adıyaman Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Adıyaman Üniversitesi, Adıyaman.

Akın G, 2015. Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: öğretmenler üzerinde bir araştırma. Eğitim ve Bilim, 40(181), 175-189.

Akmaz A, 2016. Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Mersin ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Akpolat T, 2014. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma düzeyine etkisi (Samsun ili örneği).Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Aktuğ M, 2016. Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Akyürek B, 2017. Öğretim elemanlarında psikolojik sözleşmenin örgütsel güven üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Altunkaya K, 2011. Örgütsel güven ile insan kaynakları fonksiyonlarından performans değerlendirme arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Arslan EÖ, 2018. Örgütsel adalet, örgütsel anomi ve örgütsel güven arasındaki ilişki: otel işletmelerinde bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Artuksi E, 2009. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Malatya İli Örneği).Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Asunakutlu T, 2001. Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,5,1-17.

Atay M, 2014. Mobbingin örgütsel güven ve örgütsel sessizliğe etkisi-bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.

Atmaca T, 2014. Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ayduğan N, 2012. Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Balıkçıoğlu S, 2013. Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Bilgiç Ö, 2011. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Küçükçekmece Örneği).Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

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

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

Bozkurt E, 2015. Örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Bölükbaşıoğlu K, 2013. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Brandes P, Dharwadkar R, Dean JW, 1999. Does organizational cynicism matter? employee and supervisor perspectives on work outcomes. Eastern Academy of Management Proceedings, 150-153, Outstanding Empirical Paper Award.

Brandes PM, 1997. Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. Dissertation of Doctor of Philosophy, The University of Cincinnati, Cincinnati.

Bulut BC, 2018. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

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

Bulut MG, 2019b. Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin örgütsel güven ve iş doyumunun incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hatay.

Büte M, 2011. Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1), 171-192.

Büyüköztürk Ş, 2007. Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Caz Ç, 2018. Açık liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisi ve işgören performansına etkisi: spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları üzerine bir uygulama. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

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

Çanak M, 2014. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

Çaylak E, 2014. Hemşirelerde örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Çetinel E,2008. Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir örnek olay. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

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

Çiçek E, 2018.Eğitim kurumlarında dağıtımcı liderlik ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Kayseri il merkezi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Çiftçi E, 2013. Genel sinizmin ve örgütsel sinizmin işe bağlılık düzeyine etkisi: Konya ilindeki otel çalışanları üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

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

Çimen M, 2007. İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının örgütsel güvene etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Çintay H, 2013. Meslek liselerinde öğretmenlerin örgütsel güven algıları: İzmir ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

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

Daboval J, Comish R, Swindle B, Caster W, 1994. A trust inventory for small businesses. Small Businesses Symposium. http:/www.sbaer.uca.edu/ docs/proceedings/94swi031 .txt

Dağ S 2018. Özel okullarda iş doyumu ve örgütsel güvenin yordayıcısı olarak yetenek yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Demiralp M, 2018. Personel güçlendirmenin örgütsel güven ve iş tatmini ile ilişkisi: görgül bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.

Demircan N, Ceylan A, 2003. Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 10(2), 139-150.

Demirdağ ŞA, 2015. Örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişki: otel işletmeleri üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dinç S, 2007. Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Dirgen N, 2019. Örgütsel nepotizm ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Durdağ M, Naktiyok A, 2011. Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü. Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi, 1(2), 5-37.

Dülker AP, 2019. Dönüşümcü liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Balıkesir İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Efilti S, Gönen Y, Öztürk F, 2008. Örgütsel sinizm: Akdeniz üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi,1-14, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Eğriboyun D, 2013. Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Erbil S, 2013. Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Erdost HE, Karacaoğlu K, Reyhanoğlu M, 2007. Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs, 517.

Erişim, 2016. [http://ansiklopedi.turkcebilgi.com/Kinizm], erişim tarihi 03/10/2016

Gövez E,2013. Örgütsel sinizm ve dönüştürücü/ etkileşimci liderlik arasındaki ilişki -bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Gül H, Ağıröz A, 2011. Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. Hemşireler üzerinde bir uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(2), 27–45.

Güler S, 2014. Örgütlerde güven algılamasının örgütsel sinizm üzerine etkisi ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

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

Gündüz Ş, 2014. Ruhsal liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: duygusal zekânın aracı etkisi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Günüşen ZE, 2016. Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Güzeller C, Kalağan G, 2008. Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Herriot P, 2001, The employment relationship, London: Routledge.

Izard CE, 1977. Human emotions. New York: Plenum Press.

İslamoğlu G, Birsel M, Börü D, 2007. Kurum içinde güven. İstanbul: İnkilap Kitabevi.

İşcan ÖF, Sayın U, 2010. Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 24(4), 195-216.

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.

Kahraman S, 2019. Devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin karşılaştırılmalı olarak incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kahriman U, 2019. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Kahveci G, 2015. Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişkiler. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Kâhya C, 2013. Dönüştürücü ve etkileşimci liderlik anlayışları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide örgütsel güvenin rolü. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

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

Kalağan G, Güzeller OC, 2010. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. Pamukkle Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27, 83-95.

Kamer M, 2001. Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Kanat B, 2019. Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.

Karacaoğlan F, 2014. Otel işletmelerinde örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali: Ankara'daki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Karadağ E, Kılıçoğlu G, Yılmaz D, 2014. Örgütsel Sinizm, Okul Kültürü ve Okul Başarısı: Bir Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 14(1), 89-113.

Karakuş B, 2019. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven hakkındaki algıları ve görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

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

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

Karcıoğlu MS, Naktiyok A, 2015. Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. AKÜ İİBF Dergisi, XVII(1), 19-34.

Kasil N, 2010. Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki – bankacılık sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Kayısı KA, 2016. Çalışanların örgütsel güven düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi,Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kılıç M, 2013. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

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

Kırboğa R, 2017. Psikolojik sözleşme ihlâli ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Kocabaş DE, 2014. Hemşirelerde duygusal emek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Isparta il merkezindeki hastanelerde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Koç H, Yazıcıoğlu İ, 2011. Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 12(1), 46-57.

Kubat R, 2017. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel farkındalık düzeylerinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

Kurnaz G, 2016. Hizmetkâr liderlik ile örgütsel güven ilişkisi üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Kusnacı SB, 2019. Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin değişime direnci yönetme yeterlilikleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.

Kutanis RÖ, Çetinel, E, 2010. Adaletsizlik algısı sinisizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(26),186-195.

Küçükköylü C, 2014. İşgören sessizliğinin örgütsel sinizme etkisi: Nevşehir ili maliye teşkilatı uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Lorcu G, 2019. Güç mesafesinin örgütsel sinizm ile ilişkisi: idari personel üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

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

Mısır S, 2019. Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi: İstanbul'da hizmet sektörü çalışanları üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Okan T, 2019. Hemşirelerin duygusal emeklerinin örgütsel sinizme etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Okudan B, 2018. Spor genel müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatı çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerde iş yaşam dengesinin aracılık rolü. Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

Okur A, 2019. Kamu örgütlerinde pozitif psikolojik sermaye, politik davranış ve örgütsel sinizm etkileşiminin değerlendirilmesi: Erzurum ili mesleki ve teknik anadolu liselerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Okur F, 2016. Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi: Tekstil sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özcan E, 2014. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Özdere Z, 2015. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi (Beykoz ilçesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Özer S, 2014. Örgütsel sinizmin ve liderlik stillerinin sınıf öğretmenlerinin kuruma bağlılığına etkisi: (Adıyaman /Kahta İlçesi Örneği).Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Özler ED, Atalay GC, Şahin DM, 2010. Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi; 2(2), 47-57.

Öztürk O, 2015. Spor tesislerinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.

Paker N,2009. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Polat E, 2014. Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: öğretmenlerin görüşleri açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

Polat S, 2009. Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven. Ankara: Pegem Akademi.

Reyhanoğlu M, Erdost EH, Karacaoğlu K, 2007. Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, s.517.

Sandal İ, 2014. Örgütsel güven ile verimlilik arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.

Sur Ö, 2010. Örgütsel Sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması. 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. 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). 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. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Şirin E, 2011. İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tanrıyısever ŞA, 2018. Çalışanların performans değerleme algısının örgütsel sinizm'e ektisi; x bankası çalışanlarının performans değerlendirme algısının örgütsel sinizm'e etkisi adlı çalışma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tekin H, 1993. Eğitimde ölçme ve değerlendirme. Ankara, Yargı Yayınları.

Tekingündüz S, 2012. Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve iş tatmininin etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Terekli G, 2010. Örgütsel güven boyutları ve iş tatmini ilişkisi: tekstil işletmesinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

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

Tokgöz E, Seymen AO, 2013. Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(42), 61-76.

Tokgöz N, 2011. Örgütsel sinisizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(2), 363-387.

Tokgöz N, Yılmaz H, 2008. Örgütsel sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 283-305.

Topaloğlu IG, 2010. İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Torun Y, 2016. Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Turan MF, 2017. Örgütsel sessizlik ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi: ağrı örneği. Yüksek Lisans Tezi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Ağrı.

Türe E, 2019. Örgütsel sinizm düzeylerinin iş tatminine olan etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Türköz T, Polat M, Coşar S, 2013. Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. Yönetim ve Ekonomi, 20(2), 285-302.

Ulucan B, 2018. Beden eğitimi öğretmenleri tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

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

Uygur K, 2018. Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişki: Elazığ İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elâzığ.

Uysal E, 2014. Lise öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ünsal P, 2004. Örgütsel ortamlarda güven algısı. Türk Psikologlar Derneği, Türk Psikoloji Yazıları, 7(14), 23-48.

Yalçın E, 2014. Özel dershanede çalışan öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile iş doyumu arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Yalçınkaya A, 2013. Dağıtım adaletinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yalçınkaya A, 2014. Türkiye'de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine. "İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16(3), 106-130.

Yavuz A, Bedük A, 2016. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35), 301-313.

Yazıcıoğlu N, 2019. Kurum içi etkin iletişim ortamı örgütsel sinizm arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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

Yetim AS, Ceylan ÖÖ, 2011. Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. e journal of New World Sciences Academy Education Sciences, 6(1), 682-695.

Yıldırım D, 2018. Hemşirelerin yönetici hemşirelerinin otantik liderliğe ilişkin algıları ve örgütsel güven düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara 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.

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), 853-879.

Yıldız P, 2019**.** Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve örgütsel iletişimin etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz E, 2005. Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 567-580.

Yılmaz K, 2015. Öğretmenlerin örgütsel farkındalık ve örgütsel güven algıları ile okulların örgütsel etkililik düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Yörük D, 2013. Algılanan kariyer teşvikleri ve çok yönlü kariyerin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi: Nevşehir ilindeki otel işletmelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Zan YS, 2016. Hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Zengin S, 2017. Psikolojik sözleşme ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Antalya ilinde faaliyet gösteren katılım bankaları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

7. EKLER

EK-A: Kişisel Bilgi Formu

EK-B: Örgütsel Sinizm Ölçeği

EK-C: Örgütsel Güven Ölçeği

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

EK-A: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Beden Eğitimi Öğretmeni,

Bu araştırma, beden eğitimi öğretmenlerinin **örgütsel sinizm** ve **örgütsel güven düzeylerin**in ölçülmesi; kişisel değişkenlerinin **örgütsel sinizm** ve **örgütsel güven düzeylerini** etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi ve **örgütsel sinizm** ile **örgütsel güven düzeyleri** arasında bir ilişkinin olup olmadığının ortaya konması amacıyla yapılmaktadır. Araştırma için ihtiyaç duyulan verileri toplamak üzere, elinizdeki anket formu hazırlanmıştır.

Elinizdeki anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, **kişisel bilgilere** ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik 13 maddelik "**Örgütsel Sinizm Ölçeği**", üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini ölçmeye yönelik 40 maddelik "**Örgütsel Güven Ölçeği**" bulunmaktadır.

Ankete vereceğiniz cevaplar birleştirilerek değerlendirilecek, araştırmanın amacı dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. Bu nedenle adınızı soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Anketteki **hiçbir sorunun yanıtsız bırakılmamasını önemle rica ederiz.** Yardımlarınız ve zaman ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hakan Salim ÇAĞLAYAN
Yüksek Lisans Öğrencisi: Pınar TİRYAKİ

1. BÖLÜM - KİŞİSEL BİLGİLER

1. **Cinsiyetiniz** : ☐ Erkek ☐ Kadın

2. **Öğretmenlik yaptığınız kademe**: ☐ Ortaokul ☐ Lise

3. **Yaşınız** : ☐ 25 yaş ve altı ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 46-50 ☐ 51 yaş ve üstü

4. **Mesleki kıdeminiz** : ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21-25 yıl ☐ 26 yıl ve üstü

5. **Medeni durumunuz :** ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Ayrı/Boşanmış/Vefat

6. **Almış olduğunuz eğitim derecesi:** ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

7. **İdari bir göreviniz** (müdür, müdür yardımcısı vb.) **var mı?** ☐ Evet ☐ Hayır

EK-B: Örgütsel Sinizm Ölçeği

Aşağıda öğretmenlerin okullarına ait olumsuz tutumunu belirleyen ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendi okulunuzdaki durum ve özellikleri göz önüne alarak, bu ifadelere ne derece katıldığınızı ilgili seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz. **<u>Örgütsel Sinizm:</u> bireyin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur.**		**HİÇ KATILMIYORUM**	**KATILMIYORUM**	**KISMEN KATILIYORUM**	**KATILIYORUM**	**TAMAMEN KATILIYORUM**
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir ancak başka bir davranış ödüllenir.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenler konusunda yakınırım.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

EK-C: Örgütsel Güven Ölçeği

Bu ölçekte, görev yaptığınız kurum hakkındaki görüşlerinize ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği, (X) işareti koymak suretiyle yanıtlayınız (lütfen her soru için sadece bir rakam işaretleyiniz).		HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	BİRAZ KATILIYORUM	OLDUKÇA KATILIYORUM	ÇOK KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM
1	Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunur.	1	2	3	4	5	6
2	Okulumuzdaki görevine yeni başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.	1	2	3	4	5	6
3	Okulumuzdaki görevine yeni başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.	1	2	3	4	5	6
4	Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıkıldığını hissederler.	1	2	3	4	5	6
5	Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir.	1	2	3	4	5	6
6	Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.	1	2	3	4	5	6
7	Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimdedir.	1	2	3	4	5	6
8	Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.	1	2	3	4	5	6
9	Okulumuzun iş prensipleri öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulur.	1	2	3	4	5	6
10	Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.	1	2	3	4	5	6
11	Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.	1	2	3	4	5	6
12	Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.	1	2	3	4	5	6
13	Bu okulda öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.	1	2	3	4	5	6
14	Okul idarecileri, yanında çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.	1	2	3	4	5	6
15	Okul idarecileri, öğretmenlerin önerilerini dinler.	1	2	3	4	5	6
16	Okul idarecileri, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.	1	2	3	4	5	6
17	Okul idarecileri, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif bir şekilde yerine getirir.	1	2	3	4	5	6
18	Okul idarecileri, iş prensiplerini oluştururken benimde fikrimi alır.	1	2	3	4	5	6
19	Okul idarecileri, iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.	1	2	3	4	5	6
20	Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.	1	2	3	4	5	6
21	Okul idarecileri, açık ve dürüsttür.	1	2	3	4	5	6
22	Okul idarecileri, benimle olan ilişkilerinde samimidir.	1	2	3	4	5	6
23	Okul idarecileri, benim işyerine katkım konusunda bana destek olur.	1	2	3	4	5	6
24	Okul idarecileri, işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir.	1	2	3	4	5	6
25	Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır	1	2	3	4	5	6
26	Okul idarecileri, beni okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.	1	2	3	4	5	6
27	Okul idarecileri, bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.	1	2	3	4	5	6
28	Bu okulda iş prensipleri ve yönetmelikler açıklıkla bize aktarılmıştır.	1	2	3	4	5	6
29	Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.	1	2	3	4	5	6
30	Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.	1	2	3	4	5	6
31	Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.	1	2	3	4	5	6
32	Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.	1	2	3	4	5	6
33	Bu okulda gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.	1	2	3	4	5	6
34	Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.	1	2	3	4	5	6
35	Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.	1	2	3	4	5	6
36	Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.	1	2	3	4	5	6
37	Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.	1	2	3	4	5	6
38	Çalışanlar, işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.	1	2	3	4	5	6
39	Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.	1	2	3	4	5	6
40	Okul idarecileri, benim faydama olacak bilgileri benden saklamaz.	1	2	3	4	5	6

8. ÖZGEÇMİŞ

1990 yılında Konya'nın Meram ilçesinde doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Konya'da tamamladı. 2009 yılında Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği bölümünü kazanarak lisans eğitimine başladı. 2009 ve 2013 yılları arasında kendini geliştirmek için spor salonlarında step -aerobik ve fıtness eğiticiliği yaptı. 2013 yılında Spor Yöneticiliği Bölüm 3.sü olarak mezun oldu. 2013 yılında S.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans programına başladı. Şu an Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı spor eğitim uzmanı olarak çalışmaktadır. Evli ve bir çocuk annesidir.