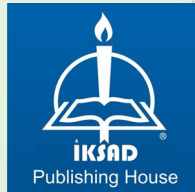


BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZME İLİŞKİN ALGILARININ ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARI ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Makbule KOÇYİĞİT

Editör

Dr. Öğr. Üyesi Erhan ŞAHİN



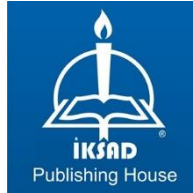
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
ÖRGÜTSEL SINIZME İLİŞKİN ALGILARININ
ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARI ÜZERİNE ETKİSİNİN
İNCELENMESİ¹**

Makbule KOÇYİĞİT

Editör

Dr. Öğr. Üyesi Erhan ŞAHİN

DOI: <https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10057621>



¹ Bu kitap çalışması yazarın. Siirt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde Dr. Öğr. Üyesi Erhan ŞAHİN danışmanlığında hazırladığı 2023 tarihli "Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Mutlulukları Üzerine Etkisinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Copyright © 2023 by iksad publishing house
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or
transmitted in any form or by
any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical
methods, without the prior written permission of the publisher,
except in the case of
brief quotations embodied in critical reviews and certain other
noncommercial uses permitted by copyright law. Institution of Economic
Development and Social
Researches Publications®
(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)
TÜRKİYE TR: +90 342 606 06 75
USA: +1 631 685 0 853
E mail: iksadyayinevi@gmail.com
www.iksadyayinevi.com

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

Iksad Publications – 2023©
ISBN: 978-625-367-393-2
Cover Design: İbrahim KAYA
October / 2023
Ankara / Türkiye
Size = 16 x 24 cm

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim boyunca gerek ders aşaması gerekse tez aşamasında deneyimlerini, bilgi birikimlerini benimle paylaşan ve yardımlarını esirgemeyen danışman hocam **Dr. Öğr. Üyesi Erhan ŞAHİN**'e, Motivasyonumun düŐtüĐü anlarda sen bunu başarabilirsin diyerek emeklerini, bilgilerini sabır ve empati ile benimle paylaşan hocam **Yasir ÇINAR**'a, Verilerin toplama aşamasında ölçek sorularını samimiyetle yanıtlayan sevgili meslektaşlarım **Beden Eğitim ve Spor Öğretmenlerine**, Eğitim hayatım boyunca beni maddi manevi olarak hep destekleyen ve bana inanan, başarılarımla övünen daima yanımda olan canım babam **Vahdettin KOÇYİĞİT**, canım annem **Rabiye KOÇYİĞİT**'e ve beni anlayışla karşılayıp desteklerini hiç esirgemeyen canım **kardeşlerime**, Son olarak özüme, kendime zorlu zamanların ardından Őu ana gelen **MAKBULE KOÇYİĞİT**'e

Teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	1
SİMGELER VE KISALTMALAR	7
TABLolar LİSTESİ.....	8
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	10
1. GİRİŞ	11
1.1. Öğretmen.....	13
1.2. Beden Eğitimi ve Spor	14
1.2.1. Beden Eğitiminin Amacı.....	15
1.2.2. Beden Eğitiminin Önemi	16
1.2.3. Beden Eğitimi ve Sporun Yararları.....	16
1.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni	17
1.4. Örgüt ve Sinizm	18
1.5. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	19
1.6. Sinizmin Tarihsel Gelişimi	20
1.6.1. Antik Dönemde Sinizm.....	20
1.6.2. Anadolu’da Sinizm	21
1.6.3. Günümüzde Sinizm.....	22
1.7. Sinik Bireylerin Karakter Özellikleri	22
1.8. Milli Eğitim Örgütlenmesi ve Eğitim Örgütlerinde Sinizm Etkileri.....	23
1.9. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	25
1.9.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları.....	26
1.9.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları	27
1.10. Örgütsel Sinizm Türleri	27
1.10.1. Kişilik Sinizmi	28

1.10.2 İşgören (Çalışan) Sinizmi	28
1.10.3. Mesleki Sinizm	29
1.10.4. Toplumsal Sinizm	29
1.10.5. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	30
1.11. Örgütsel Sinizmin Boyutları	31
1.11.1. Bilişsel Boyut	31
1.11.2. Duyuşsal Boyut.....	31
1.11.3. Davranışsal Boyut.....	31
1.12. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	32
1.12.1. Yaş.....	32
1.12.2. Cinsiyet.....	33
1.12.3. Eğitim Durumu.....	33
1.12.4. Medeni Durum.....	33
1.12.5. Gelir Seviyesi	34
1.12.6. Örgütsel Adalet.....	34
1.12.7. Psikolojik Sözleşme İhlali	35
1.12.8. Örgütsel Politikalar.....	36
1.13. Örgütsel Sinizm ile Başa Çıkma Yöntemleri.....	36
1.14. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar	37
1.14.1. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtiçi Kaynaklı Araştırmalar...38	
1.14.2. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtdışı Kaynaklı Araştırmalar.39	
1.15. Mutluluk Kavramı.....	40
1.16. Mutluluğun Felsefi Temelleri	41
1.17. Örgütsel Mutluluk.....	43
1.17.1. Örgütsel Mutluluğun Boyutları	44
1.17.2. Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler	45
1.17.3. İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk İlişkisi	46

1.17.4. Mutlu Örgütlerde Duygu Yönetimi.....	46
1.17.5. Mutlu Okul Kültürü	47
1.17.6. Okullarda Örgütsel Mutluluk	48
1.17.7. Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	49
1.17.8. Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	51
1.18. Problem Cümlesi.....	54
1.18.1. Alt Problemler	54
1.19. Araştırmanın Amacı.....	55
1.20. Araştırmanın Önemi.....	55
1.21. Sınırlılıklar	56
1.22. Varsayımlar.....	56
2. GEREÇ VE YÖNTEM.....	57
2.1. Araştırmanın Modeli	57
2.2. Araştırma Grubu	57
2.3. Veri Toplama Araçları	58
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	58
2.3.2. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	59
2.3.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği.....	59
2.3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	60
3. BULGULAR.....	62
4. TARTIŞMA	71
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	81
6. KAYNAKLAR	84
7. EKLER.....	104
EK-A: Etik Kurul Onayı	104

EK-B: MEB Veri Toplama İzni	105
EK-C: Örgütsel Sinizm Ölçeği	106
EK-D: Örgütsel Mutluluk Ölçeği.....	107
EK-E: Kişisel Bilgi Formu.....	108
8. ÖZGEÇMİŐ.....	109

SİMGELER VE KISALTMALAR

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

TDK: Türk Dil Kurumu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Araştırma Grubunun Demografik Bilgilerinin Dağılımı	58
Tablo 3.1. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	62
Tablo 3.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları	62
Tablo 3.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları	63
Tablo 3.4. Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları	64
Tablo 3.5. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları	64
Tablo 3.6. Kıdem Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları.....	65
Tablo 3.7. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları	66
Tablo 3.8. Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları.....	66
Tablo 3.9. Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları	67
Tablo 3.10. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Ölçeğine İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları	67
Tablo 3.11. Kıdem Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Ölçeğine İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları.....	67
Tablo 3.12. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analiz Sonuçları	68

Tablo 3.13. Örgütsel Sinizm (Bağımsız) ve Örgütsel Mutluluk (Bağımlı) arasındaki Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli.....57

1. GİRİŞ

Sinizm kelimesi ilk olarak M.Ö 500 yıllarında Antik Yunan felsefesi içerisinde yer alan “sinik (kinik” ifadesinden türediği bilinmektedir (Mantere ve Martinsuo 2001, Metzger 2004). Antisthenes ve Sinop’lu Diogenes bilinen en önemli siniklerdendir. Antik Yunan döneminde sinik bireylerin temel özellikleri, toplumdan soyutlanmaları ve hayatı sadece zevk için yaşayan bireyleri eleştirmeleridir (Dean ve ark 1998). O dönemdeki sinik bireyler, toplumda yaşayan bireylerin sadece zevklerini düşünerek hareket etmelerine karşı çıkmışlar ve bu nedenle toplum ile ayrışma yaşamışlardır. Ancak zaman ile birlikte sinizm kavramının değişime uğrayarak farklı anlamlara evrildiği görülmektedir. Sinizm, din, politika, psikoloji ve çalışma hayatı gibi birçok alanda ele alınan bir konu haline gelmiştir açıklamışlardır (Hançerlioğlu 1993, Hançerlioğlu 2000, Ulaş 2002, Schyns ve Koop 2007).

Günümüz tanımı ile sinizm, bulunduğu ortamda olumsuz eleştiri yaparak kusurları ortaya çıkaran, memnuniyetsiz ve sürekli şikâyet halinde olan kişilerin özelliklerini yansıtmaktadır (Yıldız 2013). Sinizm bireyin kendisinden kaynaklandığı gibi bulunduğu örgütün özelliklerinden de kaynaklanıyor olabilmektedir. Bu durum örgütsel sinizm olarak ifade edilmektedir. Örgütsel sinizm, kişinin örgütüne yönelik olumsuz tutum içinde olması, aldatıcı tavırlar sergilemesi ve dürüstlükten uzak olması şeklinde açıklanmaktadır (Dean ve ark 1998). Örgütsel sinizmin var olduğu bir kurumda, saygısızlık, kuşku, güvensizlik, iletişim bozukluğu, alaycılık, küçümseme ve yıkıcı eleştiriler sıkça görülebilmektedir (Brandes 1997, Abraham 2000, Brandes ve Das 2006). Literatürde örgütsel sinizmin farklı şekillerde karşımıza çıktığına dair sınıflandırma yer almaktadır. Bunlar, kişilik

sinizmi, toplumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmdir (Abraham 2000, Cartwright ve Holmes 2006).

Birçok örgüt içerisinde sinik davranışlara sahip çalışanlar bulunmaktadır (James 2005). Bu durum eğitim kurumlarını da kapsamaktadır. Eğitim kurumlarında sinik davranışları sergileyen bireyler (yöneticiler, öğretmenler) ve bu davranışlara maruz kalan çalışanlar yer almaktadır. Bu duruma neden olarak sinik bireyin yaşam tarzı, kültürü, inancı ve kişilik özellikleri gibi birçok neden gösterilebilir. Ancak örgüte karşı olumsuz tutum ve davranış sergilenmesine (sinik davranışlar) çalışma ortamındaki iş yükü, adaletsiz ve liyakatsiz tercihler, yöneticilerdeki iletişim bozukluğu, öğretmenlerin kendi içinde yaşanan problemler neden olabilmektedir (Kalağan ve Güzeller 2010). Bu durumun çalışanların bireysel mutluluğu ve örgütsel mutluluk ile ilişkili olduğunu düşünülmektedir.

Mutluluk kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Kısaca, neredeyse tüm toplumların varmak istediği ve bu nedenle çaba gösterdiği nihai amaç olarak ifade edilmektedir (Lyubomirsky 2001). Mutluluk, insanların istek duyduğu ve hemen hemen tüm insanların bu istek üzerinde ortak düşünceye sahip olduğu, nadir olgulardan biri olarak görülmektedir (Frey ve Stutzer 2001). Literatürde mutluluğun tanımı ile ilgili birçok tanım bulunmakla beraber bu konuda fikir birliği bulunmamaktadır (Warr 2007, Waterman ve ark 2008). Mutluluk bireysel olarak yaşandığı gibi çalışan mutluluğu olarak da yaşanabilmektedir. Bu durum literatürde “örgütsel mutluluk” olarak ifade edilmektedir.

Meslek sahibi insanlar yaşamlarının önemli bir bölümünü çalışma ortamında geçirirler. Bu durum eğitimciler için de geçerlidir. Kişinin tam

anlamıyla mutluluk duygusunu yaşayabilmesi sadece özel hayatı ile ilgili değildir. İş yaşantısında mutlu olan bireylerin özel yaşantılarının da bu durumdan etkileneceği düşünülebilir. Örgütsel mutluluk, kişinin çalışma arkadaşlarıyla ve üstleriyle pozitif iletişim kurabilmesi, mesleğini icra ederken bundan haz duyması ve çalışma performansının yükselmesi ile yakından ilgilidir (Arslan 2018). Literatürde örgütsel mutluluğa dair farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Örgütsel mutluluk “olumlu duyguların daha sık ve yoğun olduğu ve çalışanın olumlu duygularının olumsuz duygularını geçersiz kıldığı duygusal bir durum” olarak ifade edilmektedir (Brief ve Weiss 2002, Sarıbiyık 2022).

Literatür incelemesi yapıldığında örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluğu farklı değişkenler ile ele alan araştırmalar olduğu görülmektedir (Mantere ve Martinsuo 2001, Schyns ve Koop 2007, Warr 2007, Bulut 2015, Korkut 2019). Ancak literatürde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluklarını birlikte ele alan araştırmaya ihtiyaç duyulması bu araştırmanın yola çıkış kaynağı olmuştur. Bu nedenle araştırmanın amacı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeyleri üzerine etkisini incelemek olarak belirlenmiştir.

1.1. Öğretmen

Türkiye’de Öğretmenlik mesleğinin temelleri 1924 yılında atılmaya başlanmıştır. 1926 yılında çıkarılan kanunla meslek olarak kabul edilerek saygın ve kalıcı bir meslek olması için önemli adımlar atılmıştır. Kişinin uzman olduğu alanda geçimini sağlamak amacıyla sürekli olarak yaptığı işe meslek adı verilmektedir. Buradan yola çıkarak, öğretmenlik mesleğini yürüten kişilerin öğretmenlik mesleğine yönelik

eğitimini başarıyla tamamlamış, alanında uzman ve pedagojik formasyona sahip bireyler olması gerekmektedir (Karabaş 2020). Alan yazında öğretmenlik mesleği ile ilgili farklı tanımlamalar bulunmaktadır.

Öğretmen, bireyin hayata hazırlanmasında ve kendini geliştirerek yetiştirilmesinde önemli rol oynamaktadır. Öğretmen mesleğinde profesyonel olan kişidir. Öğretmen, öğretim görevinin dışında, öğrencilerine ihtiyaç duydukları konularda rehberlik ve yönlendirme yapma görevini üstlenmektedir. Ülkenin nesil yetiştirme ve refah seviyesinin yükselmesi için ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücü öğretmendir (Ülgen 1997).

Öğretmen, vereceği eğitimi eğlenceli kılarak eğitim faaliyeti için uygun şart ve koşulları sağlayan kişidir. Toplumda yaşayan bireylerin eğitim seviyelerini yükseltme görevine sahip ön önemli faktör öğretmenlerdir. Bu sebeple öğretmen, sosyal düzenin sağlanması için eğitim kurumlarının en zaruri parçasıdır (Ünal ve Ada 2001).

Eğitim öğretim faaliyetleri boyunca öğrenme sürecini yönlendiren ve öğrenme iklimini hazırlayarak bireyin öğrenimi için fırsat sunan öğretmenlerdir. Öğretmen, sahip olduğu şartları, yöntem ve teknikleri göz önünde bulundurarak bireyde kalıcı izli değişikliklerin hangi seviyede gerçekleştiğini ortaya çıkaran kişidir (Karabaş 2020).

1.2. Beden Eğitimi ve Spor

Beden eğitimi, gerçekleştirilen fiziksel aktivite aracılığıyla kişinin psikomotor, zihinsel ve sosyal yönlerinin geliştiği bir süreçtir. Beden eğitimi, kişinin diğer insanlarla iletişim kurma, kendini daha iyi tanıma ve zinde kalmak için önemli bir araçtır. Beden eğitimi, içerisinde bir çok bilim dalı barındırması nedeniyle kompleks bir tanıma sahiptir.

Fizyoloji, anatomi ve psikoloji gibi birçok bilim dalı beden eğitimi tanımı ile iç içe görülmektedir. Beden eğitimi, kişinin fiziksel aktivite performansı ile ilişkili olarak bireyin davranışlarında kalıcı değişiklik yaşanmasının önemli bir aşamasıdır (Tekin 2009).

Spor, TDK (2022) tanımına göre “Bedeni veya zihni geliştirmek amacıyla kişisel veya toplu olarak gerçekleştirilen, bazı kurallara göre uygulanan hareketlerin tümü” olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımda, kişinin fiziksel ve ruhsal anlamda gelişimini sağlamak, belli kurallara göre rekabetin yaşandığı, kazanmak için mücadele etme, üstesinden gelme, performans seviyesini en üst düzeye çıkarmak için gösterilen çabalar bütünü olarak ifade edilmektedir (Aracı 1999). Yapılan diğer bir tanımda ise spor; ekonomik, kültürel ve sosyal kalkınmanın temel gerekliliği olan insan gücünün beden ve ruh sağlığının gelişimine katkı sağlayan faaliyetler ve bu faaliyetlerin bir yarışmaya dönüşmüş hali olarak tanımlanmaktadır (Yörükoğlu 1990).

1.2.1. Beden Eğitiminin Amacı

Bucher (1987) beden eğitiminin amacını iki farklı yaklaşım ile açıklamıştır. Beden eğitiminin amacı ilk olarak “bireyin bedenini hareket etmeyi öğrenmesi ve öğretmesi” şeklinde ifade edilmektedir. Bu düşünceye mensup öğretmenin hedefi bireyde fiziksel gelişim ve beceri gelişimini sağlamaktır. Diğer yaklaşıma göre beden eğitiminin amacı “beden yoluyla eğitim” olarak ifade edilmektedir. Bu yaklaşım, fiziksel gelişim ve beceri kazanımı aracılığıyla, gelişimin farklı boyutlarında kalıcı izli değişiklikler sağlamayı amaçlamaktadır. Bu yaklaşımda asıl olan kazandırılmak istenen beceri, beden eğitimi aracılığı öğrencilere aktarılarak öğrenmenin gerçekleşmesi için liderlik yapmaktır.

1.2.2. Beden Eğitiminin Önemi

Beden eğitimi, kişinin hayata hazırlanmasında önemli rol oynar. Bireyin sahip olduğu fiziksel özellikleri geliştirmede ve eğitmede etkin rol oynayarak yaratıcı düşüncüyü ve manevi eğitim sürecini de olumlu etkileyebilmektedir. Beden eğitimi genç neslin yapıcı ve üretken yetişmesine, sosyalleşme ve uyum sağlamasına ve kültürel gelişim göstermesine katkı sunmaktadır. Beden eğitimi kişileri geliştirip bilgi ve beceri düzeylerini arttırdığı gibi sosyal çevreyi de etkisi altına alabilmektedir. Rekabet etme, mücadele içerisinde olma ve uyum sağlama gibi faaliyetler beden eğitiminin bünyesinde yer almaktadır. Çocukların ve ergenlerin sosyal, fiziksel ve bilişsel gelişiminde önemli rol oynayarak büyüme aşamasındaki çocukların karakter gelişimlerini olumlu etkilemesi açısından önem arz etmektedir (Aracı 1999).

1.2.3. Beden Eğitimi ve Sporun Yararları

Adams (1959) beden eğitimi ve sporun temel bilimsel ilkelerini açıklamaktadır. Beden eğitimi ve spor;

- Organizmanın tamamını kapsar. Zihin ve beden arasındaki koordinasyona katkı sunar.
- Genel eğitimin ayrılmaz parçasıdır ve amaçları, genel eğitimin amaçları ile uyumludur.
- Kişinin sağlıklı büyümesi ve gelişmesi için önem arz etmektedir.
- Rekreatif faaliyetlere katılımı ve zamanı etkin kullanmayı sağlar.
- Kişinin kendini ifade etmeye yönelik özgüvenini artırır.

- Kişinin karakterine ve kişilik gelişimini olumlu etkiler. Etkinliğe katılan kişiler arasında iletişimi geliştirir ve takım ruhunun oluşmasına zemin hazırlar.
- Kişinin görünüş estetiğini geliştirir.
- Duygu kontrolünün sağlanmasını öğretir.
- Psikomotor gelişime katkı sağlar.

1.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ya da Spor Bilimleri Fakültesinden mezun olarak en az lisans eğitimini tamamlamış ve mesleğini eğitim kurumlarında yürüten kişilerdir. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri öğrencileri ruhsal, zihinsel ve fiziksel yönden güçlendirmenin yanı sıra öğrencilere milli bilinç kazandırmada da önemli bir aracı görev üstlenmektedir (Kuru 2000). Beden eğitimi her bireyin sahip olduğu becerinin gelişmesine imkân sunmaktadır. Bu durumda beden eğitimi ve spor öğretmeni öğrencilerin bireysel farklılıklarını hissederek onların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde disiplinli hareket eden kişidir (Şirinkan ve ark 2008).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri eğitim öğretim yılı başlamadan önce hazırladıkları yıllık plan doğrultusunda öğrencilere eğitim vermektedir. Yıllık plan okulun fiziki koşulları ve bölgenin mevsim koşulları göz önünde bulundurularak hazırlanır. Bunun yanı sıra beden eğitimi ve spor öğretmenleri ders dışı egzersiz çalışmaları adı altında sportif etkinliklere dayalı faaliyetler yürütebilmektedir. Bu faaliyetler öğretmen-öğretmen, öğrenci-öğrenci ilişkisini etkileyerek öğrencilerin

hayatına olumlu izler bırakabilmekte ve okul disiplininin sağlanmasına katkı sunabilmektedir (Karabaş 2020).

1.4. Örgüt ve Sinizm

Örgüt, belirli bir gayeye yönelik, birbirleriyle etkileşimli faaliyetlerin yürütülmesi için, kişilerin önceden planlanmış davranış şekilleri, görev ve sorumlulukları kapsamında bir araya gelmesiyle oluşan, bütünleştiricilik ve süreklilik gösteren toplumsal bir birlikteliktir (Bozkurt ve ark 1998). Aşkun (1981) ise, örgütü, temelde bir grup insanın belli bir amaç için birliktelik sağlayarak ilişkilerini belli bir yönetim temeline dayandırarak düzenledikleri toplumsal sistem olarak tanımlamaktadır.

Sinizm kavramı kişilerin saldırgan davranışlarından ve beklenmedik tepkilerde bulunmalarından ötürü yunanca köpek anlamına gelen “kyon” kelimesinden türemiştir. “Kyon” içinde bulunan toplumun geleneklerine ve yaşam tarzına tamamen aykırı olacak şekilde davranış sergileyen, öz bakımlarını ihmal eden kişiliği sönük bireylerin sembolü olarak görülmektedir (Andaç 2019).

Sinizm; bitkinlik, yılgınlık ve hayal kırıklığı ile iç içe olan ve bireylere, insan topluluklarına, düşünce kuruluşlarına, geleneklere ve kurumsal yapılara karşı olması gerekenin dışında gerçekleştirilen, rahatsız edici, gurur kırıcı olumsuz duygu ve davranışlardır. Diğer bir ifade ile sinizm, kişinin kendisi dışındaki bütün insanları menfaatçi ve kıymetsiz olarak görmektedir (Barefoot ve ark 1989, Andersson ve Bateman 1997).

Sinizm, birçok bilim dalı ile etkileşim içerisinde olan bir kavramdır. Felsefe, din, siyaset, psikoloji, spor ve sosyoloji gibi

alanlarda sinizmin etkisi görülebilmektedir. Sinizm, kuşku, evham, umutsuzluk, itimatsızlık gibi kelimeler ile aynı anlam sahası içerisindedir. Bunun yanı sıra sinizm sürekli olumsuz eleştiri yaparak kusurları ortaya çıkarmak, memnuniyetsiz olmak ve sürekli şikâyet halinde olmak şeklinde ifade edilebilmektedir (Yıldız 2013).

Sinizmin temel nedeni tam olarak bilinmemekle birlikte, bireyin kendi yaşam tarzı ve kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Yapılan araştırmalarda sinizm ile aşırı kuşkucu olma, düşük liderlik profili, içe kapanık olma, yüksek kaygı ve sömürücü inanç anlayışı arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca makyavelcilik düşüncesi, olumsuz duygusallık, obsesif-kompulsif bozukluklar gibi bireysel faktörler örgütsel sinizm kavramının doğmasına yol açmaktadır (Özgener ve ark 2008).

1.5. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm, bir yerde çalışan kişinin çalıştığı kurumu adalet, eşitlik ve dürüstlükten uzak görmesi gerekçesiyle kuruma karşı olumsuz tavır ve davranışlar içerisinde bulunması olarak tanımlanmaktadır (Abraham 2000). Bu tanıma uygun olarak hareket eden bir kişinin, görev arkadaşlarına karşı küçük düşürücü ve gurur kırıcı istenmedik davranışlarda bulunması olası bir durum olarak görülmektedir (Abraham 2000, Tanrıyısever 2018).

Örgüt bünyesinde sinizme neden olan birçok etken görülmektedir. Örgüt içerisinde yer alan bireyleri değiştirmeye yönelik gösterilen çabalar, bireyi strese maruz bırakacak davranışlar, aşırı ve gereksiz memnuniyetsizlik, yetersiz sosyal yardımlaşma, menfaat çatışması,

iletişim bozukluğu gibi nedenler örgütsel sinizme yol açabilmektedir (Reichers 1985).

Örgütsel sinizm birçok meslek grubunda görüldüğü gibi öğretmenler arasında da görülmektedir. Öğretmenler, çalıştıkları ortamda baskı görmelerinin sonucu olarak, okuldan uzaklaşma, meslektaşları ile iletişim kurmaktan kaçınma ve akademik verimsizlik gibi olumsuz şekilde etkilenebilmektedir (Özdem ve Sezer 2019). Ayrıca eğitim öğretim ortamında yaptığı işlerin sürekli şikâyete uğraması, meslektaşları tarafından değersiz görülme, düşünce ve fikir ayrılıkları, okul yönetimi tarafından destek görememe sonucu örgütsel sinizme maruz kalan öğretmenlerin süreci yönetmekte zorluk yaşamalarından dolayı istenmedik davranışlar sergileyebilmektedir (Akman 2013).

1.6. Sinizmin Tarihsel Gelişimi

Sinizm kavramının kökenine dair iki farklı rivayet bulunmaktadır. Birinci görüşe göre, Yunanca köpek ile eş anlama sahip “kyon” kelimesinden türetildiği ön görülmektedir. Siniklerin (kiniklerin), çevresinden bağımsız bir yaşantı sürerler. Yaşantılarında toplumsal kurallara riayet ve özenli elbise giyilmesi pek görülmemektedir. Alışılmışın dışında gösterilen tepkilerinden dolayı “kyon” tabiri sinikleri ifade eden bir tabir olarak kullanılmıştır. İkinci görüşe göre sinizm, Atina yakınlarında Siniklerin okuluna yakın mesafede yer alan “Kynosarges” (gymnasiom) kelimesinden türetildiği düşünülmektedir (Hançerlioğlu 1999, Gökberk 2000).

1.6.1. Antik Dönemde Sinizm

Sinizm, doğuşundan günümüze incelendiğinde, ilk olarak eleştirel düşünceye sahip olma ve kişi haklarını önceleyerek insanlara tarafsızlık

içerisinde yaklaşma olarak ifade edilmektedir. Ancak bazı anlayışlara göre sinizm, olumsuz ifadelerin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Helvacı 2017). Antik dönem sinizminin önemli isimleri olarak Antisthenes (M.Ö. 446-366) ve Sinoplu Diyojen'dir (M.Ö. 404-323) karşımıza çıkmaktadır. Antisthenes hayatı boyunca elinde asa ve yiyecek ihtiyacını karşılamak için kullandığı bir çanta ile hayatını devam ettirmektedir. Sinoplu Diyojen ise toplumun dışında kalarak gösteriştten uzak sade bir hayat sürmeyi tercih etmiştir (Helvacı 2017).

1.6.2. Anadolu'da Sinizm

Antik dönem sinizmi ile Anadolu derviş anlayışının bazı ortak noktaları bulunmaktadır. Antisthenes'in asası, kuru ekmeği ve çantası ile Anadolu'da yaşayan dervişlerin bir lokma ekmek ve bir hırka ile yaşamlarını sürdürmeleri önemli bir benzerlik olarak görülmektedir. Anadolu sinizmi, dünyalık eğlencelere aldırış etmeden gösteriştten uzak yaşayarak sade bir hayatı benimseme olarak görülmektedir. Ayrıca tasavvufi ve münzevi bir yaşam ile dünya hayatının geçici heveslerine aldanmadan yaşama anlamına gelmektedir (Yılmaz 1999). Anadolu'da dervişler ellerinde baston, giydikleri hırka ve heybelerinde ekmek ile gezdikleri diyarlarda Allah inancı ve tasavvuf üzerine çalışmalar yürütmüşlerdir. Bazı dönemlerde dervişlik yaşantısından rahatsız olan yöneticiler bu durumun ortadan kalkması için dervişlere dünyalık geçim kaynağı ve itibar kazanacakları mevkiler sunsalar da dervişler sade ve riyadan uzak bir yaşantıyı tercih etmişlerdir. Aynı zamanda dünya hayatına kendini kaptıran kişileri de eleştirmişlerdir. Diyojen'in Bütük İskender'in teklifine karşılık "Gölge etme yeter." demesi, bir lokma ekmek ve bir hırka ile yaşamını sürdürmesi Anadolu'daki derviş

yaşantısı ile yakınlık göstermektedir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, Antik Yunan dönemi sinizm kavramının Anadolu'daki dervişlik ile benzer nitelikte olduğu görülmektedir (Yılmaz 1999, Aktaş 2013).

1.6.3. Günümüzde Sinizm

Antik Yunan döneminde davranışlarında sinizm etkisi görülen kişiler toplum yapısından ve toplum yaşantısından farklı olarak daha dünyevi bir yaşam tercih etmişlerdir. Tercih ettikleri bu yaşam tarzından farklı yaşam tarzını benimseyenleri de eleştirmişlerdir. Ancak sinizm, zaman içerisinde anlam kayması yaşayarak olumsuz bir manaya gelen kavram haline dönüşmüştür (Andersson 1996). Günümüzde sinizm; bir kişinin çalıştığı yer, kurum ya da örgüte karşı; öfke, sinir, umutsuzluk ve hayal kırıklığına uğrama, emeklerinin boşa çıkması gibi bir takım olumsuz düşünce ve duygulara sahip olması olarak ifade edilmektedir (Polatcan 2012).

1.7. Sinik Bireylerin Karakter Özellikleri

Saruhan ve Yıldız (2012) günümüzde sinik birey olarak tanımlanan kişilerin temel özelliklerini açıklamaktadır.

- Çalıştıkları kurumu bayağı ve hor görmek.
- Kişiyi alçaltan söylemlerde bulunmak.
- Çözüm üretecek potansiyele sahip olmalarına rağmen bunu gizlemeleri.
- Negatif davranışlar sergilemek.
- Gurur kırıcı ve kaba davranışlar gibi özelliklere sahip olmak.

Her örgüt içerisinde sinizmlili bireye rastlamak mümkün olabilir. Örgüt bünyesindeki sinik bireyleri diğeri bireylerden ayırmak için şu özelliklerin bilinmesi gerekmektedir (Saruhan ve Yıldız 2012).

- Komik olmaya çalışırlar ve yaptıkları işi alay konusu ederler.
- Erken yaşta emeklilik belirtisi gösterirler.
- Sohbetlerinin büyük bölümünü kurum tarafından karşılanmayan istekleri oluşturur.
- Kurum içinde hiyerarşik yapıyı tanırlar ancak yatay ilişkileri zayıftır.

1.8. Milli Eğitim Örgütlenmesi ve Eğitim Örgütlerinde Sinizm Etkileri

Türk eğitim sistemi içerisinde eğitim faaliyetlerinin yürütülme görevi Milli Eğitim Bakanlığındaır. Milli Eğitim Bakanlığı; merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatından oluşur. “Bakanlığın hizmet birimleri şunlardır: Temel Eğitim Genel Müdürlüğü, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Din Öğretimi Genel Müdürlüğü, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü, Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürlüğü, Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, Personel Genel Müdürlüğü, Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Strateji

Geliştirme Başkanlığı, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği, Özel Kalem Müdürlüğü.” (Resmi Gazete 2018).

“Bakanlık, taşra teşkilatı kurmaya yetkilidir. Her ilde ve ilçede bir millî eğitim müdürlüğü kurulur. İlçe millî eğitim müdürlükleri, görev ve hizmetleri yürütürken il millî eğitim müdürlüklerine karşı da sorumludur. Bakanlık, yurtdışı teşkilatı kurmaya yetkilidir. Türkiye’deki veya Yükseköğretim Kurulu tarafından denkliği kabul edilen yurt dışındaki üniversitelerin eğitim fakültelerinin ilgili bölümlerinden lisans düzeyinde eğitimini başarıyla bitirenlerden ilgili ülke vatandaşlığına sahip olanlarla süresiz oturma ve çalışma izni bulunanlar, Bakanlıkça mahallînden sözleşmeli statüde öğretmen olarak hizmet alınabilir.” (Resmi Gazete 2018).

Birçok meslek örgütünde görüleceği gibi eğitim yürütülen yapılarda da sinizm etkisi görülebilmektedir. Bu durum öğretmenlerin sinik davranış ve sinik tutum sergilemeleri ile karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı araştırma konusu olarak öncelikle işletme türü örgütleri üzerine yapılan araştırmalara konu olmuştur. 2000’li yılların başında eğitim kurumları ile örgütsel sinizm kavramı arasındaki ilişki araştırmalara konu olmaya başlamıştır (Dağyar ve Kasalak 2018). Sinizm duygusu hemen her eğitim kurumunda görülebilmektedir. Bu nedenle sinizmin eğitim camiasına uzak olmadığı söylenebilir. Eğitim camiasında sinizmin etkisi olarak; eğitimcilerin kurumlarına karşı olumsuz düşünce ve davranışlara sahip olması gösterilebilir. Bu durum eğitimcilerin akademik performansının düşmesine ve yetersizlik içerisinde olmalarına yol açmaktadır (James 2005, Şener 2021).

Kalağan ve Güzeller (2010) öğretmenlerde görülen sinizm etkisini şu şekilde sıralamaktadır:

- Öğretmenler, fikirlerini beyan edecekleri zaman meslektaşları ve yöneticileri tarafından kabul görmeme düşüncesi içerisinde.
- Öğretmenin okula karşı aidiyet duygusu azalır, günden güne okuldan uzaklaşmaya başlar ve bunun için fırsat kollar.
- Öğrenilmiş çaresizlik duygusu yaşayarak her ne yaparsa yapsın başarısının görülmeyeceği düşüncesine kapılır ve bu durumu kanıksar.
- Okul idaresinin takındığı tavır ve davranışları göz önünde bulundurarak adalet kavramından uzak olduklarına inanır. Meslektaşları arasında ayrımcılık yapıldığını ve liyakatin dikkate alınmadığını düşünür.
- Meslek arkadaşlarının eğitim için gayret içerisinde olmadıklarını ve okulun başarısı için normal sorumluluklarının dışında inisiyatif almadıklarına inanır.
- Yeniliklere kapalıdır, yapılacak olan yeni işlerin okul için olumsuz etkileri olabileceğini düşünür ve ileriye yönelik kaygılanır.

1.9. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Kişi bağlı olduğu kurumda sinizm belirtileri gösteriyorsa bu durum kişinin kendisini ve kurumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgütsel sinizm erken tespit edilip müdahale edilmediği takdirde örgüt içinde kopuşlara ve istenmedik durumlara yol açabilmektedir (Pelit ve Pelit 2014). Bu açıdan bakıldığında örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Bireysel sonuçlar, daha çok kişinin psikolojisine, fiziki durumuna ve davranışlarına yöneliktir.

Örgütsel sonuçlar ise kurum kültürünün yok olması, saygınlığın yitirilmesi ve ortak çalışma gücünün zayıflamasını ifade etmektedir (Amasralı 2016).

1.9.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Kişinin çalıştığı yerde beklentisinin karşılanmamasının bir sonucu olarak örgütsel sinizm ortaya çıkmakta ve kişi duygusal anlamda olumsuz etkilenebilmektedir. Bu durum sık sinirlenme, sürekli stres altında hissetme, uyku düzeninde bozukluk, tedirginlik ve hayal kırıklığı gibi sonuçlara yol açmaktadır (Turan 2011). Sinizm, kuruma bağlı çalışanlarda engellenmesi güç, yıkım etkisi yaratan düşüncelerin oluşmasına sebep olmaktadır (Khan 2014). Sinizm bireyde yılgınlık, umutsuzluk, tedirginlik ve çaresizlik gibi kişiyi psikolojik anlamda olumsuz etkileyecek durumlara neden olmaktadır (Atalay ve Özler 2011).

Örgütsel sinizm sonucu insanların sağlığı olumsuz etkilenebilmektedir. Kalbe dayalı hastalıklar ve damar yolu hastalıkları gibi bazı fizyolojik hastalıkların oluşumuna neden olur. Bu hastalıklar, kişinin yaşam kalitesini tehdit eden fizyolojik rahatsızlıklardır (Kalağan 2009). Ayrıca örgütsel sinizm, güvensizlik, ümitsizlik ve sürekli kuşku halinde olmak gibi kişiyi psikolojik açıdan olumsuz etkileyen sonuçlara neden olmaktadır (Brandes 1997, Dean ve ark 1998, Abraham 2000). Literatürde araştırmalarda sinizmin yol açtığı bazı psikolojik sorunlar belirtilmektedir. Sinizmden etkilenmiş bireyler, öfkeli, acıma duygusundan yoksun, yalnız yaşamayı sevmek gibi davranışları kolaylıklar gösterebilmektedir. Sinizmin fiziksel ve psikolojik sonuçları olduğu gibi davranışsal sonuçları da bulunmaktadır. Alkol almak, sigara

içmek ve beslenme bozukluğu sonucu kilo almak gibi insan hayatını olumsuz etkileyen davranışlara, sinizmden etkilenen bireylerde rastlanabilmektedir (Almada ve ark 1991, Houston ve Vavak 1991).

1.9.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Sinizmden etkilenme sonucunda kişi bireysel olarak olumsuz etkilendiği gibi davranışları sonucunda çalışma arkadaşlarını ve çalışma ortamını da olumsuz etkileyebilmektedir. Örgütsel sinizm, hem meslektaşına hem de kurum liderine karşı güvensizlik yaşanmasına neden olurken kuruma olan aidiyet duygusunu da zedeler. Bunun yanı sıra kişide yorgunluk, keyifsizlik ve odaklanma sorununa yol açabilmektedir (Kalağan 2009). Sinizm sonucunda aynı ortamda çalışan bireyler, müdür, yönetici ya da lider vasfındaki üstlerinin direktiflerini ciddiye almama, gerekli saygıyı göstermeme, kişiyi alçaltacak tavırlar takınma, alaycı olma gibi istenmedik davranışlar gösterebilmektedir. Bu durum kurumsal alanı olumsuz etkileyebilmektedir (Çalışkan 2016).

1.10. Örgütsel Sinizm Türleri

Literatür taraması yapıldığında örgütsel sinizmin türlerinin beş başlık altında incelendiğini görmekteyiz. Bunlar;

- Kişilik Sinizmi
- İşgören Sinizmi
- Mesleki Sinizm
- Toplumsal Değişim Sinizmi
- Örgütsel Değişim Sinizmi

1.10.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, bireyin doğuştan getirdiği özellikler ile ilişkilidir. Kişilik sinizminde birey, iletişim kurduğu kişileri küçük ve hor görmektedir. Davranışlarında saygısız tavırlar görülebilmektedir. Bu nedenle diğer insanlarla kaliteli iletişim kurmakta güçlük çekerler, iletişim bağları zayıftır. Bu kişiler çevresindeki insanların menfaatlerini ya da ortak çıkarlarını düşünmek yerine çoğunlukla kendilerini düşünerek hareket ederler (Abraham 2000, Okur 2019).

Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm birçok noktada farklı özelliklere sahiptir. Kişilik sinizmi bireyin bireysel özelliklerine bağlı olarak oluşurken örgütsel sinizm çalışma ortamından kaynaklı olarak bireyde sinik davranışlar görünmesi ile ortaya çıkmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz 2008). Örnek olarak; Kurumun çıkarlarını düşünerek hareket etmelerine rağmen, kişilik özelliklerinden dolayı yeniliğe karşı alaycı tavır takınan bireyler, var olan potansiyelinin yeterince farkına varılmadığını düşünerek mesleki sinizme yönelirler (Abraham 2000).

1.10.2 İşgören (Çalışan) Sinizmi

İşgören sinizmine kurumlarda daha çok psikolojik sözleşme sınırlarının aşılması sonucunda rastlanmaktadır. Kurum içindeki çalışan kişinin düşük performansı ve amirlerinin talimatlarına uymama durumunda ortaya çıkabilmektedir (Kaynarcı 2019). Bunun sonucu olarak hayal kırıklığı, umutsuzluk, işveren, amir ve yönetici pozisyonundaki kişilere karşı saygısız ve güvensiz bir şekilde tutum sergilenmesi görülmektedir (Andersson 1996).

Cartwright ve Holmes (2006)'e göre işgören sinizminin ortaya çıkmasına neden olan ve kişiyi psikolojik anlamda yıpratın nedenlerden bazıları şunlardır;

- İşgörenlerin çalışma koşulları (İşyerince belirlenen kurallar ile uygulama arasındaki tutarsızlık, etik dışı davranışlar ve adaletsiz maaş dağılımı)
- Kurumun özellikleri (İşgörenlerin kendi aralarındaki iletişim kopukluğu ve idare biriminin yetersizliği)
- Yapılacak işte nitelik (Rol çatışması, görev ve sorumlulukta belirsizlik, aşırı iş yükü).

1.10.3. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, çalışılan kuruma karşı gösterilen olumsuz davranış ve güvensiz tavır olarak tanımlanmaktadır (Bateman ve ark 1992). Mesleki sinizmde, kurum bünyesinde meslek sahibi kişilerin yılgınlık yaşamaları ile ilişkilidir. Bir öğretmenin okulu ile ilgili yapacağı faaliyetlerde il geneli, ulusal ya da uluslararası başarı olsa dahi layıkıyla takdir edilmeyeceği görüşüne sahip olması bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Bu düşünceye sahip bir öğretmen okulunda karşı güdülenme sorunu, uzaklaşma ve yabancılaşma gibi sorunlar yaşayabilmektedir (Pelit ve Pelit 2014).

1.10.4. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, kişi ile devlet arasında ya da kişi ile toplumda yaşayan bireyler arasındaki güven ile ilişkilidir. Toplumsal sinizm, kişinin devlet kurumlarına yönelik olumlu düşüncelerini yitirmesi, özellikle sosyal ve ekonomi kurumlarına kuşku ile yaklaşması sonucu ortaya çıkmaktadır. Kişi ile toplum arasında yazılı olmayan psikolojik sözleşme (sınır belirlenmesi) yer almaktadır. Bu sözleşmenin ihlal edilmesi sonucunda psikolojik sözleşme yok hükmünde olur. Sonuç

olarak kişi, yaşantısına devlet kurumlarına ve topluma karşı kendini soyutlayarak devam eder (Abraham 2000).

1.10.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, kurumların ulaşmak istedikleri noktaya gelebilmeleri için, süreç içerisinde karşılaştıkları değişim ile beraber, gayret ederek sergiledikleri performans doğrultusunda, emeklerinin karşılığını alamama kaygısı olarak ifade edilmektedir. Örgütsel değişim sinizmi kurumların çoğunluğunda karşılaşılabilecek bir olgudur (Pelit ve Pelit 2014). Bu kurumlarda çalışan kişilerde, iş hayatında memnuniyetsizlik ve her fırsatta iş yerinden uzaklaşma eğitimi görülebilmektedir. Bu durum örgütsel bağlılığı da olumsuz etkilemektedir (Abraham 2000).

Reichers ve ark (1997) yapmış oldukları araştırmada örgütsel değişim sinizmine karşı önlem almak hususunda tavsiyelerde bulunmuşlardır. Bu tavsiyeler;

- Çalışan tarafından gerçekleştirilen istenmedik davranışların düzeltilmesi için imkân ve fırsat yaratmak.
- Çalışanları adil bir şekilde takdir etmek ve ödüllendirmek.
- İş yerinde çalışanlar arasında güven tesisini sağlamak.
- Çalışanların eleştiri ve önerileri için imkân sunmak.
- İş yerinde yapılacak değişiklikler için çalışan açısından empati kurmak.
- Yapılacak değişiklikler için ve çalışanları ilgilendiren konularda istişarede bulunmaktır.

1.11. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm üç boyutta incelenmektedir. Bunlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut olarak isimlendirilmektedir.

1.11.1. Bilişsel Boyut

Sinizmden etkilenmiş kişiler, kurumsal ilke ve kurallara karşı duyarsızdırlar. Bu kişilerin hızlı yalan konuşabilme, sıkıştığında hileye başvurma ve üstlerinden gelen talepleri yerine getirmekte zafiyet gösterme gibi özellikleri bulunabilmektedir. Sinik tutuma sahip kişiler, kendi menfaatleri söz konusu olduğunda ön plana çıkabilmektedir. Çoğunlukla kendi menfaatleri için empatiden yoksun, umursamaz ve duyarsız bir şekilde hareket ederler (Pelit ve Pelit 2014).

1.11.2. Duyuşsal Boyut

Duyuşsal boyut, iş yerinde kişinin kendini kötü hissedeceği her türlü olumsuz duyguya işaret etmektedir. Çalışanların çalışma ortamında sinizme maruz kalmaları ve dolayısıyla iş yeri ile bağ kuramama sorunu yaşamaları ile ilişkilidir (Özler ve ark 2010). Duyuşsal boyut etkisi çoğunlukla öfke, yoğun stres ve bunalım ile kendini göstermektedir. İş yerinde duyuşsal olarak umduğunu bulamayan kişi işveren, yönetici ve amirine karşı da güven eksikliği hissedebilmektedir (Fernandez ve ark 2018).

1.11.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin alt boyutu olan davranışsal boyut çoğunlukla davranış bozukluğu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumdaki kişiler sürekli olarak memnuniyetsizlik dile getirir, şikâyet eder ve gayrı ciddi tavırlar sergilerler. Aynı zamanda meslektaş ve amirine karşı hor görme,

küçük düşürme eğilimi içerisindedirler (Atıkbey ve Öner 2020). Ayrıca yersiz ve samimiyetsiz gülmek, anlamsızca karşıdaki kişiye bakmak da örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun bir özelliğidir (Yıldırım ve Akın 2018).

1.12. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Çalışanların yaşadığı hayal kırıklığı, güven duygusunun yitirilmesi, kuşkucu, olma etik dışı davranışlar sergilenmesi, örgüt içi disiplin anlayışının olmaması ve kişinin takındığı alaycı tavırlar örgütsel sinizmin ana nedenlerindedir (Işık 2014).

Örgütsel sinizm üzerine yapılan ilk araştırmaların konusu çoğunlukla sinizmin insanlar üzerindeki olumsuz etkisi ve sinizmin nedenleri üzerine olmuştur. Çalışanların mesai saatlerinin uzun olması, iş yerinde psikolojik baskı görme, psikolojik sözleşme ihlali, eşitsizlik, bireyin bilgisi olmadan pozisyon değişikliği ya da işten çıkarma gibi birçok neden örgütsel sinizme sebep olabilmektedir (Ada ve Yarım 2017).

1.12.1. Yaş

Çalışanların yaşları ile birlikte mesleklerine olan doyumunu yaşamlarından kaynaklı olarak kurum içi beklentilerinde azalma görülmektedir. Örneğin mesleğine yeni başlayan bir öğretmenin okul içerisindeki beklentilerinin yüksek olması olası bir durumdur. Ancak beklentileri karşılanmayan öğretmen, yaşayacağı hayal kırıklığı sonucunda çalıştığı kuruma yönelik sinik tavırlar sergileyebilmektedir (Pelit ve Pelit 2014).

1.12.2. Cinsiyet

Kadın ve erkek çalışanların mesleki yaklaşım tarzları ve sahip oldukları meslekten beklentileri farklılık gösterebilmektedir. Kadınların daha titiz ve geniş çaplı yaklaşımları erkeklerin ise daha çok başarı odaklı bir tarz edinmeleri bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Akben 2014). Kadınlar da erkekler gibi iş yerlerinde üstesinden gelmek durumunda kaldıkları sorunlar yaşayabilmektedir. Bu sorunlara örgütsel faktörler yol açabileceği gibi, kadın olmanın getirdiği bazı zorluklarda neden olabilmektedir (Yasım ve Uğur 2016).

1.12.3. Eğitim Durumu

Eğitim durumu, örgütsel sinizm için kritik öneme sahip bir değişkendir. Eğitim seviyesi arttıkça sorgulamadan kabul etme durumu ve iş yeri ortamına dair memnuniyet durumu azalmaktadır. Bu durum kişinin huzursuz olmasına ve dolayısıyla meslek hayatına dair bazı sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir (Angın 2019). Literatürde eğitim seviyesi ile örgütsel sinizm arasında olumlu ilişki olduğunu ifade eden araştırma yer almaktadır (Tokgöz ve Yılmaz 2008).

1.12.4. Medeni Durum

Örgütsel sinizme neden olan faktörlere dair bireysel anlamda etkisi olan bir diğer unsur çalışanın medeni durumudur. Kalağan (2000) yapmış olduğu çalışmada evli bireylerin bekar bireylere göre örgütsel sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu duruma neden olarak evli bireylerin iş dışındaki sorumluluk yükünün fazla olması, iş yerine dair problemlerin aile hayatına konu olması ve bu nedenle kişinin iş yerine dair memnuniyetsizliğinin artması gösterilebilir. Bu durumda olan bireylerin iş yerlerini daha acımasız

eleştirir sundukları da görülmektedir. Ancak bu sonuçtan farklı olarak, bekâr iş insanlarının, evli iş insanlarına göre örgütsel sinizm (Yılmaz ve ark 2016, Tarakçı ve Akın 2017).

1.12.5. Gelir Seviyesi

Çalışma hayatındaki performans ve motivasyon konusunda önemli bir faktör olan gelir seviyesi, örgütsel sinizmin de önemli belirleyici özelliklerinden birisidir (Pelit ve Pelit 2014). Literatürde konu ile ilgili değişken üzerinden yapılan çalışmalar incelendiğinde; örgütsel sinizm ile gelir seviyesi arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Gelir seviyesi artan bireylerde örgütsel sinizm belirtileri görülmekle birlikte zaman içerisinde bu belirginlik azalmaya başlamaktadır. Tınaztepe ve İrge (2021) yüksek örgütsel sinizme sahip bireylerin gelir düzeylerinin de yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ancak Erer ve Şahin (2020) gelir düzeyi arttıkça örgütsel sinizmde artış olduğunu bunun nedeni olarak, çalışanların emeklerinin karşılıklarını alamama sonucu memnuniyetsizlik oluştuğunu ifade etmektedir. Gelir kaynağının önemli bir motivasyon aracı olduğu göz önünde bulundurulduğunda düşük gelir düzeyine sahip bireylerin emeklerinin karşılıklarını almadıklarını düşünmeleri, bundan kaynaklı olarak şikayetçi, alaycı ve güvensiz bir tavır sergilemeleri neden olarak gösterilebilmektedir.

1.12.6. Örgütsel Adalet

Adalet kavramı, bir işin yerli yerince yapılması ve ait olduğu yer dışında tutulmaması şeklinde açıklanmaktadır (Akatay ve ark 2016). Kurum içinde yer alan bireylerin çalışma saatleri içinde görev alanlarında bulunması, iş yükünün dağılımı ve yüksek performans sergileyenlerin ödüllendirilmesi gibi yönetim açısından göz önünde

bulundurulması gereken önemli bir husustur (İçerli 2010). Örgütsel adalet, kurum çalışanlarının birbirlerinin hakkını gözetmeleri ve bu hususta yanlış anlaşılmalara önüne geçmek için de önem arz etmektedir (Kart 2015). Aynı zamanda çalışanlar çalıştıkları ortamdaki amirlerinin yönetim tarzlarını yakından incelerler ve amirlerinin verdikleri kararlardaki adaleti hissettiklerinde bundan memnuniyet duyarlar (Akatay ve ark 2016). Bu duruma örnek olarak kadrolu öğretmenlik yapan bir öğretmen ile ücretli öğretmenlik yapan bireyin aynı işi yapmalarına rağmen farklı gelir elde etmeleri, ücretli öğretmenin okuluna karşı aidiyet kazanmasının önünde bir engel olarak görülmektedir (Ahmadi 2014).

1.12.7. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme, bir iş yerinde çalışan herkesin (hizmetli, memur, amir, işveren) sahip olduğu sorumluluklarının gereğini yapması beklenen, yazılı olmayan kuralları bütünü olarak ifade edilmektedir (Fettahlıoğlu 2015). Psikolojik sözleşme, çalışanın kurumuna gösterdiği bağlılık ile güçlenmektedir. Çalışanlar ve işverenler arasında (her iki tarafında bu bilinçte olması ile birlikte) yazılı olmayan vaatleri ve söylemleri içermektedir. Karşılıklı gerçekleşen ancak yazılı olmayan bu vaatler gerçekleşmediği takdirde çalışan kesimde memnuniyetsizlik ve şikâyetler gün yüzüne çıkmaktadır. Bu durum örgütsel sinizme işaret etmektedir. İş yerinde kendisine verilen sözlerin tutulmadığına kanaat getiren bir çalışanda, performans düşüklüğü, güvensizlik, kuşkucu olma gibi bazı belirgin özellikler görülmektedir. Bu durum iş yerlerinde psikolojik sözleşmelerin hassasiyet ile yürütülmesinin önemini ortaya koymaktadır. Literatürde çalışanların psikolojik sözleşme ihlali ile

çalıştıkları kuruma karşı olumsuz tutum ve davranış sergilemeleri arasında olumlu ilişki olduğunu ifade eden araştırmalar yer almaktadır (Tükeltürk ve ark 2009, Sezgin ve Uçar 2021).

1.12.8. Örgütsel Politikalar

Kurum içinde gözlemlenen ve karar verme aşamalarını da etkileyen, bireysel menfaatler ile ilişkili ve örgüt içerisinde istenmeyen davranışların tümü örgütsel politika ile alakalıdır (Kosa 2019). Örgütsel politika kavramı, yenilenmenin ve rekabet seviyesinin yüksek olduğu kurumlarda, çalışanların karşılığını ve örgütün kazancını gözetilen bir oluşum ihtiyacından ortaya çıktığı düşünülebilir. Kurum olarak izlenen politikaların, çalışanların menfaatinden ziyade sadece örgüt çıkarlarının gözetildiği durumlarda örgütsel sinizm belirtileri görülebilmektedir (Kart 2015). Bu durum işveren ile çalışan arasındaki güven ilişkisinin zedelenmesine neden olmaktadır. Gezeroğlu ve Akyavuz (2021) öğretmenler ile ilgili yapmış oldukları araştırmada, örgütsel politika ile örgütsel sinizm arasında olumlu ilişki olduğunu ifade etmektedir.

1.13. Örgütsel Sinizm ile Başa Çıkma Yöntemleri

Çalışanlara verimli çalışma ortamı sağlamak ve çalışma motivasyonlarını yüksek tutmak, örgütsel sinizmden kaynaklı sorunlar yaşanmasına engel olabilmektedir. Öncelikle yapılması gereken çalışma ortamında sinik davranış sergileyen bireylerin tespit edilmesi ve bu durumun örgütsel sinizme dönüşmesini engellemek için atılması gereken adımların atılmasıdır.

Örgütsel sinizme engel olmak ve örgütsel sinizm ile başa çıkmak için yapılması gerekenler maddeler halinde sunulmuştur:

- İşyerinde sinizm gözlemi yaparak var olan belirtileri tespit etmek ve önlem amaçlı politikalar izlemek (Pelit ve Pelit 2014).
- Çalışanları ilgilendiren kararlara çalışanları ya da temsilcileri dahil etmek ve gerekli durumlardan çalışanları haberdar etmek (Özgener ve ark 2008).
- Kurum içinde ayrımcılığa mahal vermemek, tüm şartlar altında çalışanlara adaletli hareket edildiğini hissettirmek (Özgener ve ark 2008).
- Kurum amiri ve işveren tarafından, çalışanların kendilerini değerli ve onurlu hissedecekleri tutum ve davranışlarda bulunmak (Bilgiç 2017).
- İş yerinde olumlu güdülenme ortamı hazırlayarak çalışanlar arasında dostluk içerisinde bir rekabet yaşanmasına fırsat sunmak (Özgener ve ark 2008).
- İş yerinde şeffaf bir ödül sistemi geliştirerek belirli kriterler doğrultusunda, liyakate dayalı ödül sistemini uygulamaya almak (Aydoğan 2012).
- Çalışanların yaşadıkları sorun karşısında, yöneticiler ile kolay iletişim kurabilmesi ve yöneticilerin çalışanlara danışmanlık sağlayarak tecrübelerini aktarması (Reichers ve ark 1997).
- Kurum kültürü ve sosyal ilişkilerin artması için kurum içi sosyokültürel faaliyetlere yer verilerek çalışanlar arası iletişimi güçlendirmek (Sur 2010).

1.14. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm ile ilgili yapılmış akademik araştırmalarda çoğunlukla sinizm kavramının tanımı ve

sinizme dair tutumu tespit etmeyi amaçlayan ölçek geliştirme çalışmalarının yer aldığı görülmektedir. Ayrıca literatürde örgütsel sinizmin nedenlerini ortaya koyan ve örgütsel sinizmin sebep olduğu sonuçları ortaya koyan araştırmalar yer almaktadır.

1.14.1. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtiçi Kaynaklı Araştırmalar

Okçu ve ark (2015) “Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi” başlıklı araştırmada Siirt il ve ilçe merkezlerindeki ortaokul ve liselerde görev yapan 162 beden eğitimi ve spor öğretmenine ulaşımlardır. Araştırmada “Örgütsel sinizm ölçeği” Sağır ve Oğuz (2012) ve “Örgütsel bağlılık ölçeği” Balay (2000) kullanılmıştır. Araştırmada “Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordadığı” sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz ve Yıldırım (2021) “Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arası ilişki” başlıklı araştırmada “Mersin ilinde görev yapan öğretmenlerden önce tabakalı sonra tesadüfi örnekleme ile seçilen 389 öğretmene ulaşılmıştır.” Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ergen (2015) “Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki” başlıklı araştırmada 2013-2014 eğitim öğretim yılında Ankara İli Yenimahalle İlçe merkezinde görev yapan 406 öğretmen ile araştırmanın örnekleme grubunu oluşturmuştur. Araştırmada “Örgütsel sinizm ölçeği” (Kalağan 2009) ve “Örgütsel bağlılık ölçeği” (Balay 2000) tercih edilmiştir. Araştırma öğretmenlerin

en fazla bilişsel boyutta örgütsel sinizm ile karşı karşıya kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir ve ark (2018) yapmış oldukları araştırmada “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi” başlıklı konuyu incelemişlerdir. Yapılan araştırmaya Erzurum ili Yakutiye ilçesinde görevli 343 ilkokul ve ortaokul öğretmeni katılım göstermiştir. Araştırmada “Örgütsel sinizm ölçeği” Kalağan (2009) ile tarafından literatüre “Örgütsel sessizlik ölçeği” Kahveci ve Demirtaş (2013) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda “okul ortamı, duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici ve izolasyon değişkenlerinin birlikte, örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilediği” sonucuna ulaşılmıştır.

1.14.2. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtdışı Kaynaklı Araştırmalar

Mousa (2017) ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ortaya koyduğu araştırmada, öğretmenlerin en çok sinizm alt boyutlarından olan duyuşsal sinizmden etkilendiklerini ifade etmektedir. Ayrıca Mousa, duyuşsal sinizmin duyuşsal bağlılık ve normatif bağlılığı önemli derecede etkilediğini de tespit etmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasında negatif korelasyon olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin güven duygusunun olmaması, ümitsizlik ve hayal kırıklığı yaşamalar, sinizm duygusunu etkilemekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yim ve Moses (2016) iş faktörleri ve öğretmen memnuniyeti: Eğitimsel değişime karşı sinizmin aracılık etkisini konu edindikleri araştırmada, ilkokul ve ortaokulda görev yapan 628 öğretmene ulaşarak

veri toplamışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizmin öğretmenlerin mesleki doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Barnes (2010) Yapmış olduğu araştırmada örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ile mutluluk ve pozitif duygusallık arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Barnes örneklem grubunu 473 çalışan kişilerden oluşturmuştur. Araştırma sonucuna göre, sinik davranış özelliklerine sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel faaliyetlere katılma oranları düşük, iş bırakma niyetlerinin ise yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca araştırmada, pozitif duygusallık seviyesi yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını tercih etme ihtimallerinin yüksek ve iş bırakma, yeni iş arayışında bulunma isteklerinin düşük olduğu tespitine ulaşılmıştır.

1.15. Mutluluk Kavramı

Felsefi açıdan mutluluk kavramı incelendiğinde, Eski Yunan felsefesinde mutluluk, ahlakın temel amacı olarak görülmekte ve yaşam boyunca ulaşılması gereken en önemli hedef olarak görülmüştür. Mutluluk kavramı hem felsefi akımların hem de psikoloji biliminin yakından ilgilendiği bir kavramdır. Mutluluk, yaşayan her insanın arayışı içinde olduğu, varmak istediği ve yaşamındaki tercihleri mutluluğa ulaşmak için gerçekleştirdiği bir olgudur (Baynal 2020).

Mutluluk kavramı birçok akademik araştırmaya konu olmuştur. Önemli filozof ve bilim insanları tarafından üzerinde düşünülen ve tam anlamıyla anlaşılması için emek harcanan mutluluk kavramı; Türk Dil Kurumu tarafından “bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak

ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık, saadetlilik” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK 2022).

Mutluluk üzerine önemli araştırmaları olan Veenhoven, mutluluğu bireyin yaşam kalitesi ile alakalı pozitif bir düşünce içerisinde olması ve her şartta yaşamdan keyif alması şeklinde ifade eder (Veenhoven 1991). Mutluluğa dair farklı bir yaklaşım ile ele alan Kalyoncu ve Erboğa (2012) mutluluğu, “bedensel ve ruhsal ihtiyaçların karşılanması ve yeteneklerin uygulama imkânına kavuşması ile oluşan tatmin duygusu” olarak ifade etmektedir.

1.16. Mutluluğun Felsefi Temelleri

İnsanların yaşamdan en temel beklentileri mutlu olabilmektir. Mutluluğun ne şekilde elde edilebileceği, kaynağının ne olduğu konusundaki sorular, insanlık tarihi kadar eskidir. Tam bu noktada, mutluluğun tarifini yapma ihtiyacı karşısında felsefe önemli bir yer tutmaktadır (Önder 2006). Felsefe, araştırma ve sorgulamayı temel alarak; varlık, bilgi, ahlak gibi kavramları derinlemesine incelemeyi ve sahip olunan düşüncüyü insanlara ulaştırmada etkin bir araç olarak görülmektedir (Proudfoot ve Lacey 2010).

Mutluluk kavramı, felsefenin ve psikolojinin ilgi alanına girerek birçok düşünce insanı tarafından ele alınmıştır (Pryce- Jones 2010). Mutluluk hakkındaki görüşler, doğa felsefecisi olan filozoflara kadar dayanmaktadır. Demokritos, evrenin temelde atom maddesinden ve boşluktan oluştuğunu iddia etmiştir. Aynı zamanda Demokritos ruh ile beden birbirlerinden farklı özelliklere sahip olduğunu ifade ederek yapısal olarak ruhu bedenden daha kıymetli ve anlamlı görmüştür (Laertios 2017). Demokritos bu sayede ruh eğitimi ile ilgili düşünce

üretmek insanın mutluluğu elde etmesi hususuna açıklık getirmeye çalışmıştır. Demokritos'a göre mutluluğun zirvesi kişinin ruhsal anlamda iyi hissetmesi ile ilişkilidir. Bu durumda birey kalıcı ve uzun süreli mutluluğa erişebilecek ve doğru eylemleri sergileyebilecektir (Arslan 2009). Sokrates, tüm insanların mutluluğa ulaşma hedefinin olduğunu ve çabalarının da mutluluğa ulaşmak için yapılan çabalar olduğunu ifade etmektedir. Sokratesin bakış açısına düşünüldüğünde insanların tamamının mutluluk için yaşadığı ve mutsuzluğun tahammül edilecek bir şey olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır (Arslan 2008).

Aristo'nun mutluluğa yaklaşımı Sokrates ile örtüşmektedir. Aristo için mutluluk ulaşılması gereken nihai nokta olarak görülmektedir. Aristoteles'e (1998) göre mutluluk, tercihlerini doğru yapmak ve insanlığa yarar sağlamak ile ilişkilidir. Ona göre varlıklar, sorumluluklarını yerine getirdiklerinde mutlu olmaktadır. Aristo bu durumu şu şekilde açıklamaktadır: Bir atın mutluluğu koşmak, bir gözün mutluluğu görmek, bir insanın mutluluğu ise düşünmektir. Aristo mutluluğun şans ya da rastlantıya dayalı olmadığını, kişinin kendisini ve toplumu ilgilendiren hususlarda fayda sağlaması ile elde ettiği mutluluğun doğru orantılı olduğunu ifade etmektedir.

İnsanın temel amacının mutlu olmak anlayışına sahip olan Stoacılar ise; mutluluğun zihinsel faaliyetlerle veya erdemli davranışlarla elde edileceğini düşünmektedir. Bu anlayışa göre en iyi davranış erdemli davranıştır. İnsan erdemli bir yaşantı sürdüğü müddetçe mutlu olur ve mutluluk erdemle ayrılmaz bir parçasıdır (Arslan 2009).

Plotinos'a göre insanın arınması erdemli davranışlar sergilemesine bağlıdır. Mutluluk, ruhun bedensellikten arınmasıyla ortaya çıkabilmektedir (Arslan 2012). Piron, bu düşüncelerden farklı olarak

mutluluğa ulaşmak için şüpheli olmanın ve olayları önyargısız ele almanın bir gereklilik olduğunu ifade etmektedir. Ainesidemos'un görüşleri Piron ile örtüşerek mutlu bir yaşamın bilince dayalı olduğunu ve asıl mutluluğun bilgelikten kaynaklandığını ileri sürmektedir (Arslan 2009). Giorgini (2014) mutluluğun geçici dünya hayatında değil, ilahi bir arayış içerisinde gerçekleşebileceğini ve Tanrının buyruklarına uyan insanların mutluluğu yaşayacağını ifade etmektedir.

1.17. Örgütsel Mutluluk

Örgütsel mutluluk ile yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu kavramın zengin bir içeriğe sahip olması nedeniyle tanımında çeşitlilik söz konusu olduğu görülmektedir. Daniels (2000) örgütsel mutluluk için, çalışanların duygu ve psikolojik durumlarının iyi olma hali ifadelerini kullanmaktadır. Benzer bir tanımda örgütsel mutluluk, çalışma ortamında gerçekleşen olumlu duygu durumlarının, kişinin ruh halini olumsuz etkileyecek negatif durumlardan daha fazla yaşanması olarak tanımlanmaktadır (Brief ve Weiss 2002). Örgütsel mutluluğun gerçekleşmesi için çalışma ortamında yaşanması gereken bazı durumlar bulunmaktadır. Bunlar, iş yeri memnuniyeti, yapılan işten keyif alma, iş yerinde saygı ve sevgi ikliminin olması, hayat enerjisi ve neşeli olmak şeklinde sıralanabilir. Örgütsel mutluluk kavramını duygusal anlamda ele alan araştırmalarda, örgütsel mutluluğun keyif alma ve eğlence ile ilişkilendirdikleri görülmektedir (Diener 2000, Frey ve Stutzer 2001, Begum ve ark 2014).

1.17.1. Örgütsel Mutluluğun Boyutları

Warr (2007)'a göre mutluluk, duygularla ilişkilidir. Warr mutluluğun duygular ile ilişkili boyutunu duygusal boyut olarak adlandırırken zihinsel yapı ile alakalı olan boyutunu bilişsel boyut olarak adlandırmaktadır. Duygusal boyut, olumlu ve olumsuz duyguları kapsamaktadır. Bireyin sahip olduğu potansiyel ise bilişsel boyut kapsamında değerlendirilmektedir (Kangal 2013). Kişinin yaşadığı yüksek mutluluklar olumlu duyguları ifade etmektedir. Var olan potansiyelini gerçekleştirme durumu ise bilişsel boyut ile ilişkilendirilmektedir (Waterman 1993).

Olumlu Duygular; kurum içinde hissedilen pozitif atmosfer ve yaşanan olumlu duyguların olumsuz duygulara göre daha sık görülmesi, örgütsel mutluluk olarak adlandırılmaktadır (Brief ve Weiss 2002). Bir örgüt ya da kurumdaki mutluluk, iş doyumu ve el birliğine bağlı olduğu gibi çalışanların kurum içerisinde hissettiği olumlu duygular ile de yakından ilgilidir (Fisher 2010). Örgüt içinde hissedilmesi gereken ve kişinin çalışma motivasyonunu artıracak olumlu duygular; Mutluluk, huzur, güven, sevgi, saygı, adalet ve liyakat esaslı bir kurum kültürünün varlığı ile doğrudan ilişkilidir (Warr 2007).

Olumsuz Duygular; olumsuz duygular; aç gözlülük, kontrolsüz öfke, aşırı kıskançlık, nefret, suçluluk, stres ve asabiyet gibi davranışlar ile ilişkilidir (Ben-Zur 2003, Bulut 2015). Kurumda yaşanan olumsuz duygular kişinin çalıştığı ortamdan uzaklaşmasına, şikâyetlerinin artmasına ve iş memnuniyetsizliğine yol açabilmektedir. Bu durum kişide depresif davranışlara ve aşırıyı endişeye de neden olabilmektedir. Bu gibi olumsuz duyguları yaşayan kişinin kaygılı ve düşük mutluluk içerisinde olduğu düşünülebilir (Warr 2007).

1.17.2. Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler

Kişinin çalışma ortamındaki mutluluğu ile çevresi ilişki içindedir.

Kurum kültürü ve disiplinin varlığı çalışma ortamında mutluluk anlamında olumlu etki yaratmaktadır. Bu etkinin nedeni olarak, iş yeri ortamında çoğulculuk anlayışı ile ortak kararlar alınması, ortak çalışmaların ve çalışan iletişiminin güçlü tutulması gösterilebilir. Nitekim kişinin çevresi ile uyumunun güçlü olması, kişinin mutluluğunu ve çalışma performansını da artırmaktadır (Warr 2007). Bu durum hem kişinin hem de örgüt mutluluğu için önem arz etmektedir.

Çalışma ortamında bireysel anlamda mutluluk hissedilmesi için kişinin çalıştığı örgüte aidiyet duygusunu hissetmesi bir gerekliliktir. Bireyin iş ortamındaki bireysel huzuru, iş doyumunu, çalışan-çalışan ve çalışan-yönetici iletişiminin güçlü olması, örgüt yönetiminin yürüttüğü çalışma politikası ve stratejisi örgütsel mutluluğu etkileyen önemli faktörlerdendir (Bulut 2015).

Maenapothi (2007) örgütsel mutluluğu bireysel ve örgütsel anlamda 5 başlıkta ele almaktadır;

İlham: Çalışanların sahip oldukları görevden ve görevlerini yerine getirmekten dolayı mutlu olmaları, işverene karşı verimli olduğunu hissetmesidir.

Örgütün Paylaşılan Değerleri: Kurum içinde süreç içerisinde oturmuş, yazılı olmayan kurallar ve işleyiş bütünü. Kısaca kurum kültürü olarak ifade edilmektedir.

İlişki: Kurum çalışanları arasında ve çalışanlar ile yönetici pozisyonunda olan bireyler arasındaki iletişim.

İş Yaşam Kalitesi: Çalışma ortamının düzeni, çalışanların fikirlerinin alınması ve yapılan işin insan ahlakına ve etik değerlere uygunluğu.

Liderlik: İşverenin ve yöneticilerin, kurum çalışanları ile zaman zaman yatay ilişki halinde olması, motive edici rol üstlenmesi ve empati seviyesinin yüksek olması.

1.17.3. İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk İlişkisi

Örgütsel mutluluk kısaca, kişinin çalışma ortamındaki huzuru olarak tanımlanabilir. Ancak örgütsel mutluluğu yalnızca iş doyumunu ve iş yeri huzuru olarak ifade etmek yetersiz bir ifade olarak görülmektedir. Örgütsel mutluluk, örgütsel anlamda faydacı olmayı ve iş yaşam kalitesi ile yakından ilgilidir (Fisher 2010). Çalışma ortamındaki iş yükünün aşırılık göstermesi, çok işin az sayıda çalışandan beklenmesi, iş yaşam kalitesini düşürmektedir. Örnek olarak nitelikli insan gücünü sağlamak için emek veren öğretmenlerin, okulda eğitim dışı işler ile fiziksel ve zihinsel anlamda yorulması, gereğinden fazla iş yükü hissetmesi iş yaşam kalitesini ve mesleki yeterliğini olumsuz etkileyebilmektedir (Demir 2016).

1.17.4. Mutlu Örgütlerde Duygu Yönetimi

Kurumların ya da bireylerin belirli şartlar altında ve süreç içerisinde var olan bir durumdan başka bir duruma yönelmesi değişim olarak ifade edilmektedir (Uluğ 1998). Zaman içerisinde kurum yöneticilerinin yaklaşımlarında ve çalışanların duygusal yönlerinde değişim yaşanabilmektedir. Bu değişimin olumlu duygular ile pekiştirilerek pozitif bir etki yaratmasında kurum yöneticilerinin önemli payı bulunmaktadır. Yöneticiler, davranış kontrolünü sağlayarak fikir

alışverişi, iş uyumu ve duygu birliği gibi konularda duyarlı olmaları, örgüt içerisindeki çalışanların olumlu duygu hissetmelerini sağlayacağı düşünülmektedir. Bu durum çalışma ortamında huzur sağladığı gibi iş verimini de artıracak önemli bir etken olarak görülmektedir (Töremen ve Çankaya 2008).

1.17.5. Mutlu Okul Kültürü

Eğitim kurumları, hizmet sektörünün yapıtaşını oluşturmaktadır. Nitelikli insan yetiştirme amacı içerisinde olan eğitim kurumlarında öğretmenlerin ve okul çalışanlarının mesleki memnuniyetlerini sağlamak önem arz etmektedir. Öğretmenlerin ve okul personelinin bedensel ve zihinsel anlamda kendini iyi hissetmesi iş memnuniyeti ve yaratıcılık anlamında önemli bir unsur olarak görülmektedir (Yılmaz ve Ceylan 2011). Öğretmenlerin yaratıcı fikir ortaya koymadaki potansiyelinin yüksek olması, öğrencilerin bireysel özelliklerini, hayal gücünü ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması ile ilişkili bir durumdur. Eğitimcilerin öğrencileri ile yakından ilgilenmesi, özgüven vermesi, motive etmesi, tebessüm ve sevgi ile yaklaşması öğrencilerin yaşamlarında olumlu izler bırakmaktadır.

Bu bağlamda mutlu öğretmen ve mutlu öğrenci ilişkisini ilerletmek için;

- Öğrencinin ön bilgi düzeyini bilerek öğrencinin seviyesine uygun hareket etmek.
- Öğrenciler ile bireysel anlamda görüşme gerçekleştirmek.
- Öğrenciler ile yalın ve kolay anlaşılır ifadeler ile iletişim kurmak.
- Öğrencileri aktif dinleme yöntemi ile dinlemek.

- Ders dışı ortamlarda (bahçede oynarken, sokakta gezerken) öğrencilerin davranışlarını ve özelliklerini gözlemlemek.
- Öğrencilere rehberlik etmek
- Başarı sergileyen öğrencileri ödüllendirerek motivasyon düzeylerini arttırmak, mutlu öğretmen ve mutlu öğrenci oluşumu için önemli görülmektedir (Çelikten ve ark 2004).

1.17.6. Okullarda Örgütsel Mutluluk

Günümüzde eğitim örgütlerinde gerçekleşen örgütlerin kalitesini artırmaya yönelik olan sürekli gelişme ve hızlı değişimler örgütlerin bazı sorunlarını da beraberinde getirmekte ve çeşitli sorunlar da oluşturabilmektedir. Okul örgütlerinin hedeflerini gerçekleştirmek için olan değişimler örgütsel mutluluğu daha fazla ön plana çıkarmamız gerektiğini gösterir. Gelecek nesilleri yetiştirmek amacıyla olan toplumumuz, belirli amaçları daha düzenli ve denetimli yapabilmek için okullar oluşturmuştur (Korkut 2019). Okullar, bireylerin ailelerinden aldığı temel eğitimi geliştirmek için devam ettiği kurumlardır ve bu kurumlarda çalışanlar sürekli öğrencilerle etkileşim halindedir. (Bulut 2015).

Öğrenciler, eğitim kurumlarının ana varoluş nedenidir. Eğitim-öğretim faaliyetlerini ele alırken öğrencilerin akademik başarı ve sosyal anlamda gelişme durumları değerlendirilir. Okullar, kişinin hayatını şekillendiren çevresel faktörler içerisinde yer almaktadır. Öğrenci davranışlarında kalıcı değişikliklerin yaşanması için okul önemli bir araçtır. Toplumun geleceğini oluşturan öğrencilerin Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre bedensel ve zihinsel açıdan sağlıklı olmaları, ahlak ve duygu durumlarının toplum ile uyum içinde olması istendik bir

durumdur. Ayrıca öğrencilerin akademik anlamda sorgulama özelliğine sahip, güçlü karakterli ve ufku geniş bir şekilde dünyaya bakabilen, insan haklarına saygılı, etik değerlere uyan ve yaşadığı topluma karşı kendini sorumlu hisseden bireyler olması da eğitimin kapsamı dâhilindedir. Bahsi geçen bu durumların okul ortamında deneyimlenmesi için öğrencilere gerekli koşulların sağlanması bir gerekliliktir (Korkut 2019).

1.17.7. Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Literatür incelemesi yapıldığında örgütsel mutluluk ve birçok değişkenin birlikte ele alındığı araştırmalar görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk analizi, öğretmenlerin psikolojik anlamda güçlendirilmelerinin örgütsel mutluluk üzerine etkisi, öğretmenlerin yaşam doyumları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki, öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük algıları ile mutluluk düzeyleri algıları arasındaki ilişki örgütsel mutluluk ile ilgili yapılan araştırmalara konu olduğu görülmektedir.

Çetin ve Polat (2019) yapmış oldukları “Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının analizi” başlıklı araştırmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluğa dair algılarını ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Yapılan araştırmada Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel mutluluk ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmaya 359 kadın, 174 ortaokul öğretmeni katılım göstermiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin artırılmasının eğitimin her aşamasında hissedileceği tespitine varılmıştır.

Özocak ve Yılmaz (2020) yapmış oldukları “Öğretmenlerin psikolojik güçlendirilmelerinin örgütsel mutluluklarına etkisi” başlıklı

araştırmada öğretmenlerin psikolojik güçlendirmelerinin örgütsel mutluluklarını yordama düzeyini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli tercih edilmiş ve örneklem grubu 264 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırmada “Örgütsel mutluluk ölçeği” ve “Psikolojik güçlendirme ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin psikolojik anlamda güçlendirmeye yönelik algılarının örgütsel mutluluk seviyelerini anlamlı bir şekilde etkilediği tespitine varılmıştır.

Öztürk (2020) yapmış olduğu “Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki” başlıklı araştırmada öğretmenlerin yaşam doyumu ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin yaşam doyumunun yüksek olduğu ve genellikle yaşam doyumunu sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel mutluluk düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin yaşam doyumları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Konan ve Taşdemir (2019) yapmış oldukları “Öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük algıları ile mutluluk düzeyleri algıları arasındaki ilişki” başlıklı araştırmada, öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ve mutluluk düzeyleri algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırmaya 416 öğretmen katılım göstermiştir. Araştırmanın verileri, “Kişisel bilgi formu”, “Oxford mutluluk ölçeği” ve “Örgütsel ikiyüzlülük ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük düzeyleri arttıkça, mutluluk düzeylerinde azalma olduğu sonucuna varılmıştır.

Keser (2018) farklı iş alanlarında ve farklı büyüklükte örgütlerde işgörmekte olan 3978 katılımcıdan elde ettiği veriler aracılığıyla, Türkiye’de sahip olunan meslekteki mutluluk seviyesi ile ilgili bulgular elde etmeyi amaçlamıştır. Araştırmacılar veri toplamak amacıyla online ortamda profesyonel iş sektörlerinin bir arada bulunduğu sosyal ağları ve iş yerlerini ziyaret ederek veri toplama yöntemini tercih etmiştir. Araştırmaya katılan işçilerin %67’si akademisyenlerin ise %85’i mutlu olduklarını tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan kadın ve erkek bireylerin mutluluk düzeylerinin birbirine yakın olduğu ve katılımcıların mesleki kıdemleri arttıkça mutlu hissetme düzeylerinde de artış olduğu saptanmıştır. Çalışma ortamında mutlu olamama nedenlerine yönelik bulgular incelendiğinde, özellikle örgütsel adaletsizlikler ve çalışma koşulları akademisyenlerin mutlu olamama nedenleri arasında olduğu görülmektedir. Genel bir değerlendirme yapıldığında, çalışanların ücretlerinin düşük olması, adaletsiz tutum ve davranışlar ve yoğun iş yükü ileri gelen mutsuzluk gerekçeleri arasında olduğu görülmektedir.

1.17.8. Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Stoia (2016), yapmış olduğu “Happiness and Well-Being at Work” başlıklı araştırmada örgütsel mutluluğu etkileyen unsurları, örgütsel mutluluğu ilerletme yollarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda olumlu duyguların yaşandığı ortamlarda kişinin kendini daha değerli ve mutlu hissettiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, çalışan performansı, yapılan işin özelliği, pozitif ilişkiler, liderlik vasıfları, olumlu dönüt sağlanması örgüt içi mutluluğun artmasına yol açacağı gibi kurum kültürünün oluşmasını da sağlayacağı tespitine varılmıştır.

Afifah (2017) yapmış olduğu “Relationship between job satisfaction, income and leadership with happiness at work” başlıklı araştırmada, öğretmenlerin iş doyumunu, liderlik özelliği, gelir seviyesi ve kurum içindeki mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 156 öğretmen katılım göstermiştir. Araştırma sonucunda iş doyumunu, liderlik özelliği ve gelir seviyesinin öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını önemli derecede etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Soykan (2015) yapmış olduğu araştırmada Yeni Zelanda’da psikolojik sermayenin öğretmenlerin bireysel iyi oluşu ve stresi üzerindeki etkiyi incelemiştir. Yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin stresten korunmak için önemli bir koruyuculuk görevi gördüğünü ve psikolojik iyi oluşu yüksek olan öğretmenlerin daha yüksek psikolojik sermayeye ve daha düşük stres seviyesinde oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma bulguları içerisinde, psikolojik sermaye yaşam doyumunu ve olumlu duygular arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra Psikolojik sermaye yaşam doyumunu ve olumlu duygular ile hissedilen stres düzeyi arasında negatif ilişki olduğu saptanmıştır.

Carver (2013) ele aldığı araştırmada “Örgütlerde iletişim kanallarının etkili hale getirilmesi ile çalışanların olumlu duyguları” incelemiştir. Araştırmada, kurum çalışanlarının mutlu olması etkili kararlar almalarını sağladığına dikkat çekilmiştir. Ayrıca, mutlu olan bireylerin kurumun çıkarlarını önemsediklerini ve bu durumun meslektaşları arasındaki iletişimin olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Chaiprasit ve Santidhiraku (2011) yapmış oldukları araştırmada küçük ve orta ölçekli kurumlarda görev alan kişilerin örgütsel mutluluğunu etkileyen unsurları belirlemeyi hedeflemiştir. Araştırmada örgütsel mutluluğu etkileyen beş faktör tespit edilmiştir. Bunlar; iş yaşam kalitesi, yönetim (idare), işe vakıf olma, kurum için ilişki ve kurum içinde paylaşılan değerlerdir.

Kim ve Choi (2015) olumlu psikolojik sermayenin öğretmenlerin bağlılık seviyelerine yönelik etkisinde mutluluk ve stresin etkisini araştırdıkları araştırmada 300 ilkokul öğretmeninden ölçek aracılığıyla veri toplamıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, olumlu psikolojik sermaye ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Mutluluk, örgütsel bağlılık ile psikolojik sermaye arasında olumlu bir belirleyicilik gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel mutluluk ve olumlu psikolojik sermaye düzeyinin artması örgütsel bağlılığın devamlılığını sağlamada önemli bir gereklilik olarak görüldüğü araştırmacılar tarafından ifade edilmiştir.

Zhang ve Gibson (2013) gerçekleştirdikleri araştırmada etkileşimsel adalet ile çalışan mutluluğu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bir Amerikan üniversitesinde farklı bölümlerde eğitim gören ve bunun yanında bir mesleğe sahip olan 102 lisansüstü eğitimi gören öğrenciler ile iki dönem yürüttükleri araştırmada görüşme aracılığıyla veri toplamıştır. Yapılan görüşmelerde açık uçlu ve kapalı uçlu sorular katılımcılara yöneltilmiştir. Araştırmayan katılan bireylere ilk olarak danışmanlarından en son ne zaman bir talepte buldukları ve bu talep karşısında ne tür tepkiler aldıklarına yönelik sorular yöneltilmiştir. Araştırmanın sonraki araştırmasında öğrencilerin danışmandan aldıkları tepkileri unutmamaları ve danışman tepkileri, çalışan mutluluğu,

etkileşimsel adalet ve memnuniyet seviyesi gibi başlıklar ile alakalı ilgili maddeleri içeren bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, danışmanların öğrencilere yakınlık kurması ve katılımcı öğrencilerin etkileşimsel adalet algısı, mutluluk düzeyine olumlu anlamda ettiği tespit edilmiştir. Etkileşimsel adalet, çalışan mutluluğunun bir belirleyicisi olarak saptanmıştır. Ayrıca etkileşimsel adaletin, danışmanın tepkileri ve mutluluk arasında anlamlı bir aracı etkiye sahip olduğu da araştırma bulgularında yer almaktadır.

1.18. Problem Cümlesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkinin algıları örgütsel mutluluklarının belirleyicisi midir?

1.18.1. Alt Problemler

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki görülmekte midir?

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları yaş yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki görülmekte midir?

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.19. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeyleri üzerine etkisini çeşitli demografik değişkenler ile birlikte incelemektir.

1.20. Araştırmanın Önemi

Geçmişten günümüze kadar birçok filozof, eğitim bilimci, bilim insanı gibi alanındaki uzmanlar tarafından ilgi gören mutluluk kavramı birçok araştırmaya konu olmuştur. İnsanlar yaptıkları eylemlerin sonucu olarak mutluluğu hedeflemişlerdir. Bu yüzden toplumlarda mutluluk çok önemli bir amaç olarak görülmektedir. Örgütsel sinizm, kurumlara ve otoriteye yönelik güvensiz ve negatif tutumlar şeklinde ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra kişide mesleğe dair vurdumduymazlık, umursamazlık, duygusuzluk ve gelişmiş güzel davranışlar bulunması olarak ifade edilmektedir. Örgütsel mutluluk, okullarda verimli eğitimi artırmak için önemli bir faktördür. Zamanlarını evinden çok okul ortamında geçiren öğretmenlerin iş ortamında ve kendi sosyal yaşamında mutlu olması, doyuma ulaşması hem kendileri için hem de etkileşim halinde bulunduğu yöneticiler, diğer öğretmenler, öğrenciler ve veliler açısından

önemlidir. Mutlu öğretmen her zaman mutsuz öğretmene göre öğrencilere daha faydalı olacaktır. Sinizm, mutluluk, örgütsel sinizm, örgütsel mutluluk gibi kavramların etkisini gösterdiği okullarda öğretmenlerin bu kavramlara ilişkin görüşleri, kavramlar arasındaki ilişki hakkındaki fikirleri ve bu kavramlardan etkilenme düzeyleri geçmişten günümüze araştırılmıştır. Son zamanlarda bu bağlamda yapılan çalışmaların sayısı artmıştır. Ama buna karşın beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğa etkisini inceleyen çalışmaların sayısı oldukça azdır. Dolayısıyla eğitim alanında yapacağımız bu araştırmanın yapılacak diğer çalışmalara ve bilgi birikimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.21. Sınırlılıklar

Bu araştırma, Siirt, Batman ve Diyarbakır illerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır.

Bu araştırma “Örgütsel sinizm ölçeği” ve “Örgütsel mutluluk ölçeği” maddelerinin ölçme gücü ile sınırlandırılmıştır.

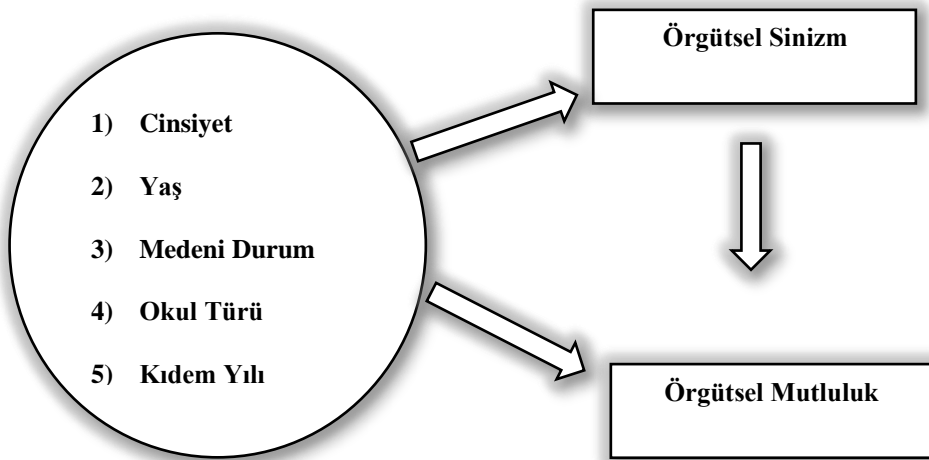
1.22. Varsayımlar

Araştırmaya katılan bireylerin veri toplama aracını samimiyet ve içtenlikle doldurduğu varsayılmıştır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma Siirt Üniversitesi Etik Kurulu'nun 13.05.2022 gün ve 2702 sayılı izni ile yapılmıştır (Bkz. EK-A). İlişkisel tarama modelinde tasarlanan bu çalışmada, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. "Bu modelde, iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişimin varlığının ve/veya derecesinin belirlemesi amaçlanır (Fraenkel ve ark 2012, Creswell ve Creswell 2017)." Araştırma kapsamında oluşturulan model Şekil 2.1'de sunulmuştur.



Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli

2.2. Araştırma Grubu

Katılımcılar kolay ulaşılabilirlik ve ekonomiklik göz önünde bulundurularak uygun örnekleme yöntemiyle seçilmiştir (Gravetter ve Forzano 2012). Bu kapsamda çalışmaya farklı illerde çalışma hayatına devam eden 219'u erkek (%68,9) ($\bar{X}_{yaş}=33,28\pm6,98$) 99'u kadın (%31,1)

($\bar{X}_{yaş}=34,83\pm7,77$) olmak üzere toplam 318 öğretmen gönüllü olarak katılmıştır. Ayrıca erkek öğretmenlerin kıdem yılı ortalaması ($\bar{X}_{yıl}=7,93\pm6,44$), kadın katılımcıların ise ($\bar{X}_{yıl}=9,93\pm7,48$) olarak tespit edilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik bilgilerin dağılımı Tablo 2.1’de sunulmuştur.

Tablo 2.1. Araştırma Grubunun Demografik Bilgilerinin Dağılımı

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Erkek	219	68,9
	Kadın	99	31,1
Medeni Durum	Evli	168	52,8
	Bekar	150	47,2
Okul Türü	Devlet Okulu	270	84,9
	Özel Okul	48	15,1
Toplam		318	100,0

Tablo 2.1.’de araştırma grubunun demografik bilgileri incelendiğinde; araştırmaya katılan 318 kişiden 219 kişinin erkek, 168 kişinin evli olduğu ve 270 kişinin devlet okulunda görev yaptığı görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem yılı, medeni durumu ve okul türü ile ilgili demografik bilgilerini içeren sorulardan oluşmaktadır.

2.3.2. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını belirlemeyi amaçlayan ölçek (Sağır ve Oğuz 2012) geliştirilmiştir. Ölçek Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma ($\alpha=0.86$), Performansı Düşüren Etkenler ($\alpha=0.88$), Okula Karşı Olumsuz Tutum ($\alpha=0.85$), ve Çalışanların Kararların Uygulanmasına Katılımı ($\alpha=0.68$), olmak üzere toplam 25 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipinde (1) “Kesinlikle Katılmıyorum”, (5) “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde değerlendirilmektedir. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayı değerleri; Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma Algısı alt boyutu için: ($\alpha=0.84$), Performansı Düşüren Etkenler Algısı alt boyutu için ($\alpha=0.91$), Okula Karşı Olumsuz Tutum Algısı alt boyutu için: ($\alpha=0.85$), Çalışanların Kararların Uygulanmasına Katılımı Algısı alt boyutu için ($\alpha=0.76$) ve ölçeğin geneli için ise ($\alpha=0.88$), olarak tespit edilmiştir.

2.3.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Çalışanların örgütsel mutluluk düzeylerini ölçmeyi amaçlayan ölçek Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Arslan ve Polat (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek Olumlu Duygular ($\alpha=0.96$), Olumsuz Duygular ($\alpha=0.95$) ve Potansiyelin Gerçekleştirilmesi ($\alpha=0.92$) olmak üzere 3 alt boyut ve 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Olumsuz Duygular boyutundaki maddeler ters puanlanmaktadır. Alt boyutlar ayrı ayrı puanlanmamakta ve değerlendirilmemekte, ölçeğin tamamı bir arada değerlendirilmektedir. Katılımcıların ölçekten aldıkları puanların artması örgütsel mutluluk düzeylerinin arttığı, puanların azalması ise

örgütsel mutluluk düzeylerinin azaldığı şeklinde yorumlanmaktadır. Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayı değerleri; Olumlu Duygular alt boyutu için ($\alpha=0.96$), Olumsuz Duygular alt boyutu için ($\alpha=0.95$), Potansiyelin Gerçekleştirilmesi alt boyutu için ($\alpha=0.94$) ve ölçeğin geneli için ise ($\alpha=0.96$), olarak tespit edilmiştir.

2.3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Ölçeklerden elde edilen verilerin istatistiksel analizi için Microsoft Excel ve Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 22.0 bilgisayar programı kullanılmıştır. Araştırmada ilk olarak analizlerin uygunluğu ve varsayımların kontrolü için boş verilerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu işlem sonucunda hatalı ve eksik dolduran 2 katılımcının verileri analiz dışı bırakılmıştır. Mahalanobis uzaklıkları dikkate alınarak yapılan uç değer analizlerinde ise 4 kişinin verileri daha analiz dışı bırakılarak kalan 318 veri üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

Bu aşamadan sonra ilk olarak normallik varsayımları Kolmogorov-Smirnov testi ile kontrol edilmiş ve verilerin normallik varsayımlarını karşılamadığı tespit edilmiştir. Ancak ilgili literatürde likert tipi ölçeklerde normallik testlerinin yeterli olmadığına ilişkin görüşler giderek artmaktadır (Tabachnick ve Fidell 2013, Hair ve ark 2013). Bu nedenle normallik varsayımları için öne çıkan çarpıklık basıklık değerleri incelenmiştir. Bu kapsamda Tabachnick ve Fidell (2013) önerdiği $-1,5+1,5$ çarpıklık basıklık değerleri dikkate alınmış ve dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.1). Bu doğrultuda cinsiyet, medeni durum ve okul türü değişkenlerine göre, bireylerin örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki farkları belirlemek için T-Testi kullanılmıştır. T-Testi için Cohen'in d analizi

sonucunda elde edilen anlamlı farkın ortalamaları arasındaki farklılıklardan etkilene düzeyi ile ilgili değerler hesaplanmıştır. Bu değerler .20 ise, “küçük”.50 ise “orta” ve .80 ise “büyük” olarak kabul edilmektedir (Cohen 1988). Bununla birlikte araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Bu analizde korelasyon katsayı değerleri Schober ve ark (2018)’ına göre değerlendirilmiştir (.00-.10: önemsiz, .10-.39: zayıf, .40-.69: orta, .70-.89: güçlü, .90-1: çok güçlü). Değişkenler arasındaki ilişkiler belirlendikten sonra bağımsız değişkenlerin (Örgütsel Sinizm Alt Boyutları) bağımlı değişkeni (Örgütsel Mutluluk Toplam Puan) yordamadaki güçlerini belirlemek amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında regresyon varsayım kriterleri incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013) modele dahil olan değişkenler arasındaki korelasyon değerinin 70’in altında, tolerance değerinin ise 0.2’nin üstünde, varyans artış faktörünün (VIF) 10’un altında ve Durbin Watson değerinin ise, 0.2’nin altında olması gerektiğini belirlemektedir. Araştırma kapsamında ilgili varsayımlar incelenmiş ve bu kapsamda çoklu bağlantı (multicollinearity) probleminin olmadığı saptanmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 3.1. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Alt Boyutlar	N	\bar{X}	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm	Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	318	15,78	5,87	,599	-,224
	Performansı Düşüren Etmenler	318	27,56	9,72	-,226	-,824
	Okula Karşı Olumsuz Tutum	318	7,90	3,98	1,413	1,445
	Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım	318	14,99	3,45	-,366	-,080
	Örgütsel Sinizm Toplam	318	66,22	15,79	,239	-,278
Örgütsel Mutluluk	Zihinsel Temel Beceriler	318	102,59	25,34	-,301	-,568

Tablo 3.1.'de çarpıklık değerlerinin -,366 ile 1,413 arasında basıklık değerlerinin ise -,824 ile 1,445 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell (2013) önerdiği -1,5 +1,5 çarpıklık basıklık değerleri dikkate alındığında dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir.

➤ *Demografik Değişkenler Açısından Örgütsel Sinizm Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular*

Tablo 3.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	df	p	Cohen d
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	Erkek	219	15,88	5,65	,472	316	,637	
	Kadın	99	15,55	6,34				
Performansı Düşüren Etmenler	Erkek	219	27,61	9,45	,142	316	,887	
	Kadın	99	27,44	10,36				
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Erkek	219	7,98	4,14	,569	316	,570	
	Kadın	99	7,71	3,62				
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım	Erkek	219	14,95	3,43	-,278	316	,781	
	Kadın	99	15,07	3,52				
Örgütsel Sinizm Toplam	Erkek	219	66,43	15,49	,346	316	,730	
	Kadın	99	65,77	16,50				

Tablo 3.2.'de katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma ($t_{(316)}=,472, p>.05$), Performansı Düşüren Etmenler ($t_{(316)}= ,142, p>.05$), Okula Karşı Olumsuz Tutum ($t_{(316)}=,569, p>.05$), Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım ($t_{(316)}=-,278, p>.05$), ve toplam puanda ($t_{(316)}=,346, p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	df	p	Cohen d
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	Evli	168	15,37	6,12	-1,313	316	,190	
	Bekar	150	16,23	5,55				
Performansı Düşüren Etmenler	Evli	168	27,24	9,93	-,624	316	,533	
	Bekar	150	27,92	9,51				
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Evli	168	7,75	3,88	-,693	316	,489	
	Bekar	150	8,06	4,09				
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım	Evli	168	15,12	3,53	,702	316	,483	
	Bekar	150	14,85	3,37				
Örgütsel Sinizm Toplam	Evli	168	65,48	16,17	-,893	316	,373	
	Bekar	150	67,06	15,35				

Tablo 3.3.'te katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde, Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma ($t_{(316)}=-1,313, p>.05$), Performansı Düşüren Etmenler ($t_{(316)}= -,624, p>.05$), Okula Karşı Olumsuz Tutum ($t_{(316)}=-,693, p>.05$), Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım ($t_{(316)}=-,702 p>.05$), ve toplam puanda ($t_{(316)}=-,893 p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.4. Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	t	df	p	Cohen d
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	Devlet Okulu	247	15,87	5,90	,531	316	,596	
	Özel Okul	71	15,45	5,79				
Performansı Düşüren Etmenler	Devlet Okulu	247	27,58	9,72	,066	316	,948	
	Özel Okul	71	27,49	9,79				
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Devlet Okulu	247	8,03	4,06	1,138	316	,256	
	Özel Okul	71	7,42	3,66				
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım	Devlet Okulu	247	14,82	3,45	-1,668	316	,096	
	Özel Okul	71	15,59	3,41				
Örgütsel Sinizm Toplam	Devlet Okulu	247	66,30	16,00	,161	316	,873	
	Özel Okul	71	65,96	15,12				

Tablo 3.4.'te katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri okul türü değişkenine göre incelendiğinde, Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma ($t_{(316)}=,531, p>.05$), Performansı Düşüren Etmenler ($t_{(316)}=,066, p>.05$), Okula Karşı Olumsuz Tutum ($t_{(316)}=1,138, p>.05$), Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım ($t_{(316)}=-1,668, p>.05$), ve toplam puanda ($t_{(316)}=,161, p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.5. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişken		Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	Performansı Düşüren Etmenler	Okula Karşı Olumsuz Tutum	Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım	Örgütsel Sinizm Toplam
Yaş	r	-,030	-,018	-,079	,039	-,033
	p	,592	,754	,162	,489	,553
	n	318	318	318	318	318

Tablo 3.5.'te katılımcıların yaş ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, yaş ile Çalıştığı

Kurumdan Uzaklaşma arasında ($r=-,030$; $p>0,05$) negatif yönde düşük düzeyde, Performansı Düşüren Etmenler arasında ($r=-,018$; $p>0,05$) negatif yönde düşük düzeyde, Okula Karşı Olumsuz Tutum arasında ($r=-,079$; $p>0,05$) negatif yönde düşük düzeyde, Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım arasında ($r=,039$; $p>0,05$) pozitif yönde düşük düzeyde ve son olarak toplam arasında ($r=-,033$; $p>0,05$) negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olsa da elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.6. Kıdem Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişken		Çalıştığı	Performansı	Okula	Çalışanların	Örgütsel
		Kurumdan	Düşüren	Karşı	Kararları	
		Uzaklaşma	Etmenler	Olumsuz	Uygulamalara	Toplam
				Tutum	Katılım	
Kıdem	r	,006	-,024	-,017	,037	-,009
Yılı	p	,909	,665	,758	,513	,874
	n	318	318	318	318	318

Tablo 3.6.'da katılımcıların kıdem yılı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, Kıdem Yılı ile Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma arasında ($r=,006$; $p>0,05$) pozitif yönde düşük düzeyde, Performansı Düşüren Etmenler arasında ($r=-,024$; $p>0,05$) negatif yönde düşük düzeyde, Okula Karşı Olumsuz Tutum arasında ($r=-,017$; $p>0,05$) negatif yönde düşük düzeyde, Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım arasında ($r=,037$; $p>0,05$) pozitif yönde düşük düzeyde ve son olarak toplam arasında ($r=-,009$; $p>0,05$) negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olsa da elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

➤ **Demografik Değişkenler Açısından Örgütsel Mutluluk Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular**

Tablo 3.7. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	df	p	Cohen d
Örgütsel Mutluluk	Erkek	219	103,89	24,55	1,367	316	,173	
	Kadın	99	99,71	26,89				

Tablo 3.7.'de katılımcıların örgütsel mutluluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, örgütsel mutluluk ($t_{(316)}=1,367, p>.05$) düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.8. Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	df	p	Cohen d
Örgütsel Mutluluk	Evli	168	104,66	25,42	1,545	316	,123	
	Bekar	150	100,27	25,12				

Tablo 3.8.'de katılımcıların örgütsel mutluluk düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde, örgütsel mutluluk ($t_{(316)}=1,545, p>.05$) düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.9. Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	t	df	p	Cohen d
Örgütsel Mutluluk	Devlet Okulu	247	102,14	25,52	-,589	316	,556	
	Özel Okul	71	104,15	24,79				

Tablo 3.9.'da katılımcıların örgütsel mutluluk düzeyleri okul türü değişkenine göre incelendiğinde, örgütsel mutluluk ($t_{(316)}=-,589, p>.05$) düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.10. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Ölçeğine İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişken		Örgütsel Mutluluk
Yaş	r	-,026
	p	,644
	n	318

Tablo 3.10.'da katılımcıların yaş ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, yaş ile Örgütsel Mutluluk arasında ($r=-,026; p>0,05$) negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olsa da elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.11. Kıdem Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Ölçeğine İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişken		Örgütsel Mutluluk
Kıdem Yılı	r	-,087
	p	,120
	n	318

Tablo 3.11.'de katılımcıların kıdem yılı ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, kıdem yılı ile Örgütsel Mutluluk arasında ($r=-,087$; $p>0,05$) negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olsa da elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Regresyon Analizine Yönelik Bulgular

Çoklu regresyon analizine geçilmeden önce verilerin analizi aşamasında öncelikle araştırmanın bağımsız değişkeni olan “Örgütsel Sinizm” ve bağımlı değişken olan “Örgütsel Mutluluk” arasındaki ilişkileri test edebilmek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkiler Tablo 3.12’de sunulmuştur.

Tablo 3.12. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analiz Sonuçları

Örgütsel Sinizm		Örgütsel Mutluluk
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	r	-,664**
	p	,000
	n	318
Performansı Düşüren Etmenler	r	-,450**
	p	,000
	n	318
Okula Karşı Olumsuz Tutum	r	-,561**
	p	,000
	n	318
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım	r	,474**
	p	,000
	n	318

Tablo 3.12.'de katılımcıların örgütsel mutluluk ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, örgütsel mutluluk ile Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma arasında ($r=-,664$; $p>0,05$) negatif yönde orta düzeyde, Performansı Düşüren Etmenler arasında ($r=-,450$; $p>0,05$) negatif yönde orta düzeyde, Okula Karşı Olumsuz Tutum arasında ($r=-,561$; $p>0,05$) negatif yönde orta düzeyde, Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım arasında ($r=,474$; $p>0,05$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ve elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler belirlendikten sonra çoklu regresyon analizine geçilmiş sonuçlar Tablo 3.14'te sunulmuştur.

Tablo 3.13. Örgütsel Sinizm (Bağımsız) ve Örgütsel Mutluluk (Bağımlı) arasındaki Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Std.						
	B	Hata	Beta	t	p	Tolerance	VIF
(Sabit)	115,761	6,301		18,373	,000		
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	-1,684	,257	-,390	-6,563	,000	,418	2,393
Performansı Düşüren Etmenler	-,291	,121	-,112	-2,405	,017	,685	1,459
Okula Karşı Olumsuz Tutum	-1,119	,335	-,176	-3,338	,001	,532	1,879
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılım	2,018	,299	,275	6,739	,000	,886	1,129

$R=,733$; $R^2=,538$; $F_{(4,317)}=91,105$; Durbin Watson=1,831; $p<,000$

Tablo 3.13.'te kurulan çoklu doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutlarından Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma, Performansı Düşüren Etmenler, Okula Karşı Olumsuz Tutum ve Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı örgütsel

mutluluğu anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin varyansın yaklaşık %53'ünün örgütsel sinizm tarafından açıklandığı tespit edilmiştir ($R=,733$, $R^2=,538$, $p<0,05$). Elde edilen bu sonuç doğrultusunda örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğun belirleyicisi olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte çoklu regresyon analizi sonucunda beta katsayıları incelendiğinde, Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma alt boyutunun standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) $-,390$, Performansı Düşüren Etmenler alt boyutunun standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) $-,112$, Okula Karşı Olumsuz Tutum alt boyutunun standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) $-,176$, ve Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı alt boyutunun standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) $,275$ olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, katılımcıların Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma, Performansı Düşüren Etmenler ve Okula Karşı Olumsuz düzeyleri arttıkça örgütsel mutluluğun azalacağı, Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı düzeyleri arttıkça örgütsel mutluluğun da artacağı şeklinde yorumlanabilir.

4. TARTIŞMA

Bu araştırmada Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu bağlamda örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk arasında ilişki olup olmadığı; elde edilen veriler ve demografik özellikler üzerinden yapılan analizlerle ele alınmıştır. Yapılan araştırma ve uygulanan yöntemler neticesinde bazı sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmanın evreni uygunluk ve ekonomiklik göz önünde bulundurularak farklı illerde görev yapan beden eğitimi ve spor bölümü öğretmenleri olarak belirlenmiştir. Gönüllülük esasına bağlı kalınarak anket uygulaması aracılığıyla çalışmamıza katılmak isteyen öğretmenlerden örneklem oluşturulması yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın örneklemini farklı illerde çalışan ve aktif şekilde çalışmaya devam eden 324 öğretmen oluşturmuştur. Anketlerin 2 tanesi eksik ve hatalı doldurum, 4 tanesi ise Mahalanobis uzaklıkları dikkate alındığından dolayı analiz dışı bırakılmıştır. Bu nedenle toplam örneklem sayısı 318 olarak kabul edilmiştir. Örneklemin cinsiyetlere göre dağılımında 219 erkek (%68.9) ve 99 kadın (%31.1) katılımcı olduğu belirlenmiştir.

Örneklemden elde edilen verilerin değerlendirilmesine ilk olarak uygulanan anketin demografik özellikleri içeren kısmından elde edilen verilerden başlanmıştır. Katılımcıların 168'i evli iken, 150'si bekarıdır. Evlilerin örneklem içindeki yeri %52.8, bekarların ise %47.2'dir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların devlet ve özel olma durumlarına göre ayrımları yapıldığında 270 öğretmenin (%84.9) devlet yani kamuya bağlı okullarda çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların sadece 48'i (%15.1) özel kurumlarda çalışmaktadır. Çalışma süreleri bakımından

değerlendirilen verilerden erkek öğretmenlerin yıl ortalamasının 7.93; kadın öğretmenlerin de 9.93 olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgulara Yönelik Tartışma

Tablo 3.2’de ve Tablo 3.3’te belirtildiği üzere cinsiyet ve medeni duruma göre örgütsel sinizmin alt boyutları olan çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararların uygulanmasına katılımı alt boyutlarının tamamında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda ölçeğin toplam değeri üzerinden yapılan değerlendirmede de anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bir başka ifade ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm değerleri cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşma göstermemiştir. Yani; spor öğretmenlerinin kadın veya erkek olmaları örgütsel sinizm düzeylerini etkilememektedir. Aynı şekilde bekâr veya evli olmalarının da örgütsel sinizm üzerinde etkisi olmadığı görülür. Elde edilen bulgular literatürdeki sonuçlarla birlikte ele alınarak değerlendirilmiştir.

Kalağan ve Güzeller (2010) ile Ergen ve İnce (2017) yaptıkları çalışmalarda; öğretmenlerin örgütsel sinizm ile cinsiyet ve medeni durumları arasında anlamlı fark bulamamıştır. Benzer şekilde cinsiyet ve örgütsel sinizm arasında anlamlı fark bulamayan Andersson ve Bateman (1997), James (2005); Helvacı ve Çetin (2012), Nartgün ve Kartal (2013), Balay, Kaya ve Cülha (2013), Amasralı ve Aslan (2017), Özcan (2014)’ın çalışmaları da mevcuttur. Buna karşın Gedik ve Üstüner (2019) ise buldukları cinsiyet farklılaşmasının oldukça küçük olduğunu belirtmiştir. Örgütsel sinizm ve medeni durum arasında anlamlı farklılık

olmadığını bulgulayan; Uyar Bulut (2018), Arslan ve Afat (2019), Erdem ve İpek (2021)'in benzer çalışmaları görülmüştür. Bu nedenle bulgulanan sonucun literatüre benzerlik gösterdiği söylenebilir. Öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durumlarının çalıştıkları okula karşı olumsuz bir tavır ve düşünce oluşmasında etkisi olmadığı anlaşılmıştır.

Tablo 3.4'te katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri okul türü değişkenine göre incelendiğinde, tüm alt boyutlarda ve toplam puanda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde anlamlı farklılık gösterdiği yönünde sonuç bulan Sinan ve Kavas (2016), Ulukış (2017), Şamdan (2019), Kahveci ve Köse (2019), Başaran (2020), Karakaya (2019)'nın çalışmalarına karşın Turpoğlu ve Mercanlıoğlu (2019), Çankaya (2018), Şarkaya (2019), Kahrıman (2019), Mahmood ve Sak (2019)'ın anlamlı farklılaşma görüldüğü yönündeki çalışması mevcuttur. Literatür kıyaslaması benzer örneklerle üzerinden yapılan çalışmaları ele alınarak yapıldığından elde edilen sonuçların literatüre katkıda bulunduğunu söylemek mümkündür. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumun özel veya devlet olması ile kuruma karşı olumsuz duygu, utanç, öfke, sıkıntı, beğenmeme gibi hisler geliştirmesi arasında ilişki olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin birçok yönden iyi konumlandırılmış bir okulda çalışmalarının örgütsel sinizm geliştirmeyi engelleyebileceği yönünde çıkarım yapılabilir de bu örneklem için geçerli olmadığı ortaya konmuştur.

Tablo 3.5'te yaş faktörünün örgütsel sinizm ile olan ilişkisine bakıldığında yaş ile çalıştığı kurumdaki uzaklaşma arasında düşük ve negatif yönlü; performans düşüren öğretmenler arasında düşük ve negatif yönlü; okula karşı olumsuz tutum arasında düşük ve negatif yönlü, çalışanların kararlarının uygulamalara katılımı ile arasında düşük ve

pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Ölçek toplamı ve yaş arasındaki ilişkide ise negatif ve düşük yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan genel değerlendirme ve farkların etkisi göz önüne alınarak ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olarak yorumlanamayacağı belirlenmiştir. Bu analiz sonucuna; öğretmenlerin yaşları arttıkça çalıştıkları kurumdan uzaklaşma taleplerinde azalma olabileceği yönünde yaklaşılabilir. Çünkü alışkanlık, kurum kültürüne uyum sağlama, örgüte alışma ve tecrübe kazanmış olma gibi etmenler düşük olsa da okuldan uzaklaşmayı azaltabilmektedir. Yine aynı şekilde yaşın artmasıyla birlikte spor öğretmenlerinin performansını düşüren etmenlerin azalması beklenir. Çünkü benzer nedenlerden dolayı öğretmen hem tecrübe kazanması hem de mesleki yeterlilik elde etmesiyle birlikte olumsuz durumları kendi lehine çevirebilir veya etkisini azaltabilir. Bu sayede okula karşı olumsuz tutum, his ve davranış içinde olma olasılığında da azalma beklenebilir. Kurumdaki tecrübe, uyum ve gelişimle beraber alınan kararlara katılım ve uygulama noktasında da olumlu gelişim söz konusu olacaktır. Çünkü spor öğretmeni kanıksanmış, kurum kültürünü benimsemiş, karar vericilerle ikili ilişkiler geliştirmiş ve alınan kararların nasıl uygulanacağı konusunda fikir edinmiş bir konuma gelmiştir. Yaşla örgütsel sinizm arasında genel anlamda ilişki olmadığı düşünülse de elde edilen alt boyut ilişkilerinin örgütsel sinizme yansımaları iş yaşamının olağan akışına oldukça uygundur. Literatürde benzer çalışmaların sonuçlarına bakıldığında Bölükbaşıoğlu (2013), Akyüz ve Yurduseven (2016), Altınöz vd. (2017) benzer çalışmalar ortaya koymuştur. Tayfun ve Çatır (2014)'ın yapmış olduğu farklı alanlardaki birçok çalışmada ise yaş ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. Bu nedenle

elde edilen sonuçla ilişki olmadığı yönündeki literatür sonuçlarına katkıda bulunulmuştur. Veriler; öğretmenlerin yaşlarının çalıştıkları okula karşı örgütsel sinizm gelişimine etkide bulunmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 3.6’da katılımcıların kıdem yılı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalıştıkları süreyle ilişkili olarak çalıştıkları kurumla alakalı olumsuz, utanç, tiksinti, beğenmeme tarzında hisler oluşturma eğilimleri bulunmamaktadır. Literatürde bulunan sonuçlarda ise Doğan ve Uğurlu (2014), Özdemir vd. (2018), Çevik ve Can (2020), Bayraktar (2016), Erdost vd. (2007)’nin çalışmalarının sonuçlarıyla paralel sonuçlar bulunduğu yönündedir. Balay vd. (2013), James (2005) ise anlamlı farklılık olduğunu bulgulamıştır. Bu durum bulgularla örtüşmemektedir. Okuldaki olumsuz atmosferin kısa sürede algılanması nedeniyle örgütsel sinizm gelişmemesi arasında bağlantı kurulabilir. Spor öğretmenleri kıdemleri yani meslekte geçirdikleri süre arttıkça örgüte karşı sinizm geliştirme veya geliştirmeme olgusu içine girmemektedir. Çalışmalara bakıldığında ise öğretmenlerin örgütsel sinizm ve kıdemleri arasındaki ilişki konusunda ortak bir görüş ortaya koyulamadığı anlaşılmaktadır.

Örgütsel Mutluluk Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgulara Yönelik Tartışma

Tablo 3.7 ve 3.8’de katılımcıların örgütsel mutluluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, örgütsel mutluluk düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit

edilmiştir. Moçoşoğlu ve Kaya (2018), İncekara (2020), Karamustafaoğlu (2022), Kangal (2013), Karnak(2020), Korkut (2019), Çetin (2019), Sancak (2019), Moçoşoğlu ve Kaya (2018), Bulut (2015), Mahon, Yarcheski ve Yarcheski (2005), Katja, Paivi, Marja Terttu ve Pekka (2002), Diener ve Diener (1996), Suhail ve Chaudhry (2004), cinsiyet ve medeni durum açısından öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının anlamlı farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Bulgulanan sonuçların literatüre katkıda bulunduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durumunun okulda kendilerini mutlu, iyi ve iş doyumunu yüksek hissetmeleri arasında ilişki yoktur. Yani erkek ve kadın spor öğretmenlerinin okul ortamını benzer şekilde algıladıkları söylenebilir. Arslan ve Polat (2018) çalışmalarında bu durumu iş hayatı ve özel hayatın birbirinden bağımsız olduğu fikriyle açıklamıştır. Öğretmenlik gibi hayata dokunan bir mesleğin özel hayattan bağımsız olarak ele alınması biraz zor görünse de uygulanan örneklemde özelinde değişiklikler olabilir. Cinsiyeti ve özel hayatı açısından spor öğretmenlerinin algıladıkları mutluluk değişim göstermemektedir.

Her ne kadar öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile cinsiyet ve medeni durum arasında ilişki olmasa da öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri oldukça önemlidir. Öğretmenlik; toplumu şekillendiren ve geleceğe katkıda bulunan bir meslek konumundadır. Bu nedenle öğretmenin örgütsel mutluluğu arttığında çocuklara yansıtacağı olumlu edinimler de yükselecektir. Mutluluk düzeylerinin yükseldikçe okulda olmaktan, çocuklara karşı sabırlı, anlayışlı, öğretici yol izlemekten keyif alacakları kesindir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin artırılması üzerinde her zaman durulmalıdır.

Tablo 3.9’da katılımcıların örgütsel mutluluk düzeyleri okul türü değişkenine göre incelendiğinde, okul türü ile örgütsel mutluluk arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Demircan (2019), Korkut (2019) okul türüne göre örgütsel mutluluğun farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Çalışılan kurumun özel veya kamu kaynaklı olması spor öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel mutluluğa etkide bulunmamaktadır. Kurumun türünün örgütsel mutluluğa etkide bulunmaması kurumun yönetimi, kültürü, çalışma şekli, öğrencilerin yapısı gibi sayısız etmenin her kurumda farklı olmasından ileri gelebilir. Bunların öğretmenlere yansımaya bağlı olarak örgütsel mutluluğa yansımaya olması veya olmaması beklenebilir. Bu durumda devlet okulunda çalışan öğretmenler ile özel okulda çalışan öğretmenlerin çalıştıkları kuruma yönelik mutluluklarının okul türüne göre farklılık göstermediği söylenebilir. Önen ve Eryılmaz Ballı (2022) yapmış oldukları araştırmada okul türü değişkenine göre anlamlı farklılaşma olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 3.10’da katılımcıların yaş ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, yaş ile Örgütsel Mutluluk arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olsa da elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgu literatür ile örtüşmektedir. Öğretmenler çalıştıkları kurumda yaşlarıyla ilişkilendirilecek şekilde örgütle alakalı mutluluk hissetmemektedir. Aynı okulda çalıştıkları zaman aralığı örgüte bağlılık ve örgütsel mutluluk getirme konusunda daha etkili olabilecektir. Yaş ve örgütsel mutluluk arasındaki anlamlı ilişki olmadığı yönünde bulgu gösteren; Bulut ve Demirhan (2020), Kangal (2013), Sevim ve Kaya (2022)’nin çalışmaları vardır.

Tablo 3.11’de katılımcıların kıdem yılı ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, yaş ile Örgütsel Mutluluk arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olsa da elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Literatür incelemesi yapıldığında araştırma bulgularına benzer ve farklı nitelikte bulgu elde eden araştırmalar olduğu görülmektedir. Sarıbyık (2022) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel mutlulukları arasında anlamlı farklılık olmadığını ancak öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile çalışma koşulları arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Buna göre Sarıbyık (2022) kıdem yılı 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin kıdem yılı 6 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmektedir. Literatürde mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mesleki kıdemi fazla öğretmenlerden yüksek olduğuna dair araştırmalar yer almaktadır (Kumaş ve Deniz 2010, Bulut 2015).

Tablo 3.12’de örgütsel mutluluk ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki toplam ve alt boyutlar açısından ele alınmıştır. Katılımcıların örgütsel mutluluk ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde; örgütsel mutluluk ile çalıştığı kurumdan uzaklaşma arasında negatif yönde orta düzeyde, performansı düşüren etmenler arasında negatif yönde orta düzeyde, okula karşı olumsuz tutum arasında negatif yönde orta düzeyde, çalışanların kararları uygulamalara katılım arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ve elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları arttıkça çalıştıkları kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etmenlerden etkilenme oranları

azalmaktadır. Örgütsel mutluluğun artması okula karşı geliştirilen olumsuz tutumların azalmasında etkilidir. Çünkü kurumda bulunmaktan keyif alan, kendini kurumla bütünleştiren ve mutluluk duyan bir öğretmen kurumdan uzaklaşmak istemeyecektir. Hissedilen mutluluğun ise gösterilecek olan iş performansına olumlu yansımalarının olması kaçınılmazdır. Çocuklarla ikili ilişkiler oluşturulması, verimli ve üretken olunması gibi performansı katlayan oluşumlar gözlemlenebilir. Bu nedenle beden eğitimi ve spor öğretmeni hissettiği mutluluk düzeyine göre performansını düşüren etmenlerden etkilenebilecektir. Bu etmenleri ortadan kaldırma ve düzeltme isteği de mutlulukla ilişkilendirilebileceğinden olumsuz performans unsurlarının azalması beklenir. Yani; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arttıkça kararların uygulanması konusunda gösterdikleri katılım oranında da artış görülmektedir. İlişkilerin etkileme düzeyinin orta şiddette olması kesin şekilde etkilemenin olabileceği çıkarımını engeller. Alistıkları, mutlu oldukları ve parçası olmayı istedikleri kuruma karşı geliştirilen olumlu duygular kurumun aldığı kararları uygularken sorun çıkarma olasılığını düşürecektir. Ama beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalıştıkları kurumda olmaktan mutlu olmaları, iş doyumunu geliştirmeleri okuldan uzaklaşmalarını ve performanslarının azalmasını azaltabilecektir. Bu sayede okula karşı olumsuz tutumlar geliştirmeleri gerekemeyebilir. Okulda alınan kararların uygulanmasında daha aktif ve etkin şekilde yer almaları kolaylaşabilecektir. Yakın örneklem ve çalışma konusu ekseninde bakıldığında benzer çalışmaların sayısının oldukça sınırlı olduğu görülür. Kahveci ve Köse'nin (2019) yılında yaptıkları araştırmada örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk arasında negatif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Korkut'un (2019) yılında yaptığı çalışmasında öğretmenlerde örgütsel sinizm, örgütsel mutluluk ve örgütsel adalet ilişkisine bakılmıştır. Araştırma sonuçları arasında çalışmamızın sonuçlarına benzer sonuçlar yer almaktadır. Bu durum örgütsel mutluluğun artmasının örgütsel sinizm alt boyutlarında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki yaratmaktadır şeklinde yorumlanabilir.

Bulgulanan sonuçlar arasında örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğun belirleyicisi olduğu yönünde veriler de vardır. Orta düzeyde ve negatif yönde bir ilişki olması belirleyicilik sağlayabilecektir. Bir anlamda örgütsel sinizm yaşayan ve okula karşı olumsuz duygular geliştiren öğretmenin hissedeceği örgütsel mutluluk düzeyi de azalacaktır. Hissettiği sinizmin seviyesine bağlı şekilde hissedeceği mutluluğun seviyesi belirlenebilecektir. Bu nedenle öğretmenlerin hissedecekleri örgütsel sinizmin oranının düşmesinin öğretmenlerin daha verimli, kurumdan uzaklaşmak istemeyen ve kendini mutlu hisseden bir yapıya bürünmesine katkıda bulunacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşamış oldukları örgütsel mutluluklarının örgütsel sinizm ile ilişkili olduğu ve örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğun ortaya çıkmasında önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızın temel konusu, beden eğitimi öğretmenleri için örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğun yordayıcısı olup olmadığı noktasındadır. Elde edilen korelasyon ve regresyon analizleri bulgularından yola çıkarak örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğu yordadığı ve bu yordamanın seviyesinin orta olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Yani bir başka ifadeyle beden eğitimi öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel sinizm üzerinde örgütsel mutluluğun orta seviyede etkisi bulunmaktadır. Öğretmenlerin kuruma karşı hissettikleri olumsuz duygu, edinim ve tutumların oluşmasında hissettikleri örgüte dayalı mutluluğun etkisi orta düzeydedir. Tamamen etkilediği veya etkilemediği yönünde yorum yapılamazken, kısmen etkisi bulunduğu yönünde çıkarım oluşturulabilir.

Yapılan araştırma, literatür karşılaştırması ve sonuçlardan hareketle bazı önerilerde bulunulmuştur:

- Bu araştırmada örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk ile demografik değişkenler arasında çoğunlukla anlamlı farklılık görülmemektedir. Ancak yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde ise anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu durumun araştırma için tercih edilen demografik değişkenler ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk ile ilgili daha etkili olabilecek değişkenlerin içinde yer aldığı araştırmaların yapılması önerilmektedir.

- Araştırmanın örnekleme bazı sınırlılıklar taşıdığından dolayı genele yayılacak kadar fazla örnekleme ulaşılamamıştır. Farklı örneklerde yapılan benzer çalışmaların konuyla alakalı daha fazla paydaşın yararlanmasına, ilgililere katkıda bulunmaya etkisi olacağı bilinmelidir.
- Araştırma farklı bir coğrafi bölge, öğretmenlik branşı ve değişik araştırma yöntemleriyle çok boyutlu olarak ele alınabilir.
- Kullanılan araştırma aracının sadece öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini ölçmeleri amaçlanmıştır. Yöneticilerin bu durumdaki paylarının anlaşılabilmesi adına yöneticilere yönelik örgütsel mutluluk ölçümü yapabilecek ölçek gelişimlerinde bulunulabilir.
- Öğretmenlerin okulda geçirdikleri zamanın oldukça uzun olduğu göz önüne alındığında örgütsel mutluluk ve örgütsel sinizm konusunda yöneticilerin bilgilendirilmesi için adımlar atılabilir. Büyük bir etken olarak görülmesi gereken idari kadronun konuyla alakalı belli dönemlerde eğitim alması, toplantılarda bulunması yoluna gidilebilir.
- Öğretmenlerin okulla alakalı olumsuz tutum geliştirmeleri ve devamında örgütsel sinizm gelişmesi başta kendileri olmak üzere öğrenci, meslektaş, veli ve daha katlanarak çok farklı kesimlerin eğitim-öğretim verimini etkileyebilir. Konunun öneminin anlaşılması oldukça önemlidir.
- Örgütsel mutluluğun sağlanması ve örgütsel sinizmin azaltılması için öğretmenlerin bireysel ve örgütsel olarak nasıl çözüm yollarından faydalanmaları gerektiği konusunda araştırmalar yapılabilir.

- Mutluluk ve olumsuz tutum kişinin kendisiyle de alakalı etmenlerdir. Bundan dolayı beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişisel gelişim, mesleki yeterlilik konularında desteklenmesi üzerinde durulmalıdır.
- Öğrenci ve öğretmen ilişkisi kadar sınıf ortamının da örgütsel mutluluk üzerinde etkisi olabilir. Bunun için öğretmenlerin öğrencilerle daha sağlam bağlar kurmasını kolaylaştırmak adına projeler geliştirilebilir.
- Yöneticiler bu konuda kilit konumda olduklarından dolayı her branşın ve öğretmenin kendi özelinde değerli olduğunu gösterme yönünde eğilimler sergilemesi sağlanabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin çocuklarla olan ilişkilere, eğitime ve diğer unsurlara yansıtacağı unutulmamalıdır. Öğretmenlik mesleğinin doğası gereği geleceğin temellerini oluşturan öğretmenlerin buldukları kurumda mutlu olmaları adına genel ve kurum özelli önlemler üzerinde çalışılmalıdır.

6. KAYNAKLAR

- Abraham R, 2000. Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Ada Ş, Yarım MA, 2017. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları: Erzurum ili örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (13), 66-98.
- Adams MK, 1959. Principles for determining high school .grading procedures in physical education for boys, (Phd. Thesis), New York.
- Afifah NA, 2017. Relationship between job satisfaction, income and leadership with happiness at work. Master's Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Ahmadi F, 2014. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Atatürk üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akatay A, Yücekaya P, Kısacık NÇ, 2016. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28), 483-509.
- 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.
- Akman G, 2013. Sağlık çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktaş B, 2013. Kur'an'a göre zekâtın harcama kalemleri. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Akyüz İ, Yurduseven N, 2016. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16), 61-76.
- Almada SJ, Zonderman AB, Shekelle RB, Dyer AR, Daviglus ML, Costa PT, Stamler J, 1991. Neuroticism and cynicism and risk of death in middle-aged men. The Western Electric Study. *Psychosomatic Medicine*, 53 (2), 1965-175.
- Altınöz M, Çakıroğlu D, Çöp S, Kahraman E, 2017. Örgütsel sessizliğin örgütsel sinizm üzerine etkisi: bir alan araştırması. *Ejovoc Electronic Journal of Vocational Colleges*, 73-79.
- Amasralı A, 2016. Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Amasralı A, Aslan H, 2017. Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43), 64-92.
- Andaç RV, 2019. Sinizm ve tüketici sinizmi: İstanbul ilinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Anderson LM, Bateman TS, 1997. Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Andersson LM, 1996. Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson LM, Bateman TS, 1997. Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 18(5), 449-469.

- Angın T, 2019. Çok uluslu işletmelerde çalışan yalnızlığı ve örgütsel sinizm ilişkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir.
- Aracı H, 1999. Öğretmen ve öğrenciler için okullarda beden eğitimi. Bağırhan Yayınevi, Ankara.
- Aristoteles, 1998. Nikomakhos'a etik (Çev. S. Babür) Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Arslan A, 2008. İlkçağ felsefe tarihi 2: Sofistlerden Platon'a (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Arslan A, 2009. İlkçağ felsefe tarihi: Sokrates öncesi Yunan felsefesi (3. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Arslan A, 2012. İlkçağ felsefe tarihi 5: Plotinos, Yeni Platonculuk ve erken dönem Hristiyan felsefesi (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Arslan N, Afat N, 2019. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Dergisi, 2 (1).
- Arslan Y, 2018. Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Arslan Y, Polat S, 2017. Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 23(4), 603-622.
- Aşkun İC, 1981. Örgütsel iletişim ve küçük grup boyutları. Kurgu Dergisi, 4, 1-39.
- Atıkbey T, Öner Y, 2020. Effects of human resources management practices and organizational justice perceptions on organizational cynicism: a research on municipalities in a developing country. Management Science Letters, 10(8), 1659-1670. doi: 10.5267/j.msl.2020.1.014.

- Ayduđan N, 2012. Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Balay R, Kaya A, Cülha A, 2013. Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi . Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14 (2), 123-144.
- Barefoot JC, Dodge KA, Peterson BL, Dahlstrom WG, Williams RB, 1989. The Cook-Medley hostility scale: item content and ability to predict survival. *Psychosomatic Medicine*, 51(1), 46-57.
- Barnes LL, 2010. The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology. Unpublished Doctoral Dissertation. Claremont Graduate University, Claremont, California, USA.
- Başaran, S. 2020. Okul müdürlerinin algılanan dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bateman TS, Sakano T, Fujita M, 1992. Roger, me, and my attitude: film propa-ganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 768–771.
- Baynal F, 2020. Mutluluk kavramının felsefi, psikolojik ve dini açıdan incelenmesi. *Darulfunun İlahiyat*, 31(2).
- Bayraktar D, 2016. İlkokul öğrencilerinin cinsel taciz yaşama düzeyi ile istemediğiniz sinizm arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Begum S, Jabeen S, Awan B, 2014. Happiness: A psychophilosophical appraisal, *Dialogue*, 9 (3), S. 314.

- Ben-Zur H, 2003. Happy adolescents: The link between subjective well-being, internal resources and parental factors. *Journal of Youth and Adolescence* 32(2), 67–79.
- Bilgiç F, 2017. Liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi (The relationship between leadership and organizational cynicism). *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 90- 98.
- Bozkurt Ö, Ergun T, Sezen S, 1998. Kamu yönetim sözlüğü, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Bölükbaşıoğlu K, 2013. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Brandes P, Das D, 2006. Locating behaviour cynicism at work: Construct issues and performance implications, employee health, coping and methodologies. Ed: Pamela PL, Ganster DC, New York, JAI Press, p. 233-266.
- Brandes PM, 1997. Organizational cynicism: its nature, antecedents, and consequences. Unpublished PhD Thesis, Cincinnati University, Cincinnati.
- Brief AP, Weiss HM, 2002. Organizational behavior: Affect in the workplace. *annual review of psychology*, 53, 279-307.
- Bucher CA, 1987. Management of physical education and athletic programs. Toronto, Times Mirror, s. 176.
- Bulut A, 2015. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bulut A, Demirhan G, 2020. Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 162-176.

- Cartwright S, Holmes, N, 2006. The Meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199-208.
- Carver CS, 2003. Pleasure as a sign you can attend to something else: placing positive feelings within a general model of affect. *Cognition and Emotion*, 17, 241-261.
- Chaiprasit K, Santidhiraku O, 2011. Happiness at work of employees in small and mediumsized enterprises. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 25, 1- 454.
- Cohen J, 1988. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: NJ:Lawrence Erlbaum.
- Creswell JW, Creswell JD, 2017. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- 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, Muğla.
- Çankaya M. 2018. Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4): 288-306.
- Çelikten M, Şanal M, Yeni Y, 2005. Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (19), 207-237.
- Çetin S, Polat S. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının analizi. 14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı, s. 163-168, 2-4 Mayıs 2019, İzmir.
- Çevik A, Can N, 2020. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışlarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin makamsal güç kaynakları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 13-30.

- Dağyar M, Kasalak G, 2018. Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33(4), 967-986.
- Daniels K, 2000. Measures of five aspects of affective well-being at work. Human Relations Journal, 53 (2), 275 – 294.
- Dean JJW, Brandes P, Dharwadkar R, 1998. Organizational cynicism. The Academy of Management Review, 2 (23), 341-352.
- Demir T, 2016. Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demircan T, 2019. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Demo G, Paschoal T, 2016. Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. Paidéia (Ribeirão Preto), 26, 35-43.
- Diener E, 2000. Subjective well-being. American Psychologist Journal, 55 (3), 34 – 43.
- Diener E, Diener C, 1996. Most people are happy. Psychological Science, 7(3), pp. 181-185.
- Doğan S, Uğurlu C, 2015. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34(3), 489-516.
- Erdost H, Karacaoğlu K, Reyhanoğlu M, 2007. Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili ölçeklerin türkiye’deki bir firmada test edilmesi, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, 514-524.
- Erer B, Şahin M, 2020. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi: Konya ili örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12 (3), 2944-2959.

- Ergen H, Şahin İ, 2017. İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri: Mersin örneği. Hacettepe Journal of Educational Research, 3(1).
- Ergen S, 2015. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fernandez JCR, Moreno OCM, Lombana AFM, 2018. Organizational cynicism - an exploration analysis-case: Workers in the city of cartagena de indias (Colombia). Espacios, 39 (26),27-42.
- Fettahlıoğlu ÖO, 2015. The Moderating effect of corporate reputation management on psychological contract violation and counterproductive work behaviour. Eurasian Academy Of Sciences Social Sciences Journal, 4(4), 132-149.
- Fisher CD, 2010. Happiness at work. International Journal of Management Reviews, 12(4), 384-412.
- Fraenkel JR, Wallen NE, Hyun H, 2012. How to design and evaluate research in education (8. bs.). New York: McGraw-Hill.
- Frey B, Stutzer A, 2001. Happiness and economics: how the economy and institutions affect human well-being. New Jersey, Princeton University.
- Gedik A, Üstüner M, 2019. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine algıladıkları müdür yönetim tarzının etkisi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (37), 53-68.
- Gezeroğlu E, Akyavuz EK, 2021. Öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. Muallim Rifat Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(1), 44-59.
- Giorgino V, 2014. The pursuit of happiness and the traditions of wisdom. Springer Cham Heidelberg New York Dordrecht London. Retrieved from <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-319-04744-7> 02.11.2020

- Gökberk M, 2000. Felsefe tarihi, 2. Baskı, İstanbul, Remzi Kitabevi. s.44-48.
- Gravetter FJ, Forzano LAB, 2012. Research methods for the behavioral sciences: Cengage Learning.
- Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL, 2013. Multivariate data analysis. New York: Pearson Education Ltd.
- Hançerlioğlu O, 1993. Dünya inançları sözlüğü, 3. Baskı, İstanbul, Remzi Kitabevi, s.79-83.
- Hançerlioğlu O, 1999. Düşünce tarihi, 1. Baskı, İstanbul, Remzi Kitabevi s.19-27.
- Hançerlioğlu O, 2000. Felsefe ansiklopedisi kavramlar ve akımlar, 1. Baskı, Cilt 3 (İ-K), İstanbul, Remzi Kitabevi, s. 160-172.
- Helvacı MA, 2017. Örgütsel sinizm, (Ed. H. Memduhoğlu ve K. Yılmaz). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar, Ankara, Pegem Akademi, s. 519-540.
- Helvacı MA, Çetin A, 2012. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). Turkish Studies (Elektronik), 7(3), 1475-1497.
- Houston BK, Vavak CR, 1991. Cynical hostility: Developmental factors, psychosocial correlates, and health behaviors. Health Psychol, 10: 9–17.
- Işık GÖ, 2014. Organizational cynicism a study among advertising agencies. Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 22, 130-151.
- İçerli L, 2010. Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 68-92.
- İncekara S, 2020. Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Antalya.
- İpek ZH, Erdem M, 2021. Lise öğretmenlerinin duygusal zeka ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22(1), 321-368.

- James MSL, 2005. Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems. Unpublished PhD Thesis, USA, The Florida State University, College Of Business.
- 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, Demirtaş Z, 2013. Öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği geliştirme çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (43), 167-182.
- Kahveci G, Köse Ö, 2019. İlk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerindeki rolünün incelenmesi. Ekev Akademi Dergisi, (79), 135-156.
- 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 CO, 2010. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27(27), 83-97.
- Kalyoncu H, Erboğa Ç, 2012. Mutluluk için duygu eğitimi, Ebook Collection At Ebscohost, 23 – 24.
- Kangal A, 2013. Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. Electronic Journal of Social Sciences, 12(44), 214-233.
- Karabaş Z, 2020. Beden eğitimi öğretmeni adaylarının fiziksel aktivite içeren oyunlara yönelik tutumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Karakaya B, 2019. Resmi ve özel okullarda beden eğitimi öğretmenlerinde örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karamustafaoğlu N, 2022. Öğretmen algılarına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Karnak B, 2020. Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kart ME, 2015. Örgütsel sinizm bağımsal performans ve etik ideoloji. Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, s. 17-25.
- Katja R, Paivi AK, Marja Terttu T, Pekka L, 2002. Relationships among adolescent subjective well-being, health behavior, and school satisfaction. *Journal of School Health*, 72(6), pp. 243-249.
- Kaynarca P, 2019. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel öğ alma davranışları arasında ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Keser A, 2018. İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14 (1), 43-57.
- Khan MA, 2014. Organizational cynicism and employee turnover intention: evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal Of Commerce & Social Sciences*, 8 (1), 30-41.
- Konan N, Taşdemir A, 2019. Öğretmenlerin örgütsel ikiyezlülük algıları ile mutluluk düzeyleri algıları arasındaki ilişki. *Scientific Educational Studies*, 3 (2) , 132-152. DOI: 10.31798/ses.655939.
- Korkut A, 2019. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Kosa G, 2019. Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış, Ed: Kaygın E, 1.Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya, s. 365-382.
- Kumaş V, Deniz L, 2010. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. marmara üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 32: 123-139
- Kuru E, 2000. Beden eğitimi ve sporda program geliştirme, 2. Baskı, Ankara, Akşam Sanat Okulu Matbaası, s. 36-39.
- Laertios D, 2017. Ünlü filozofların yaşamları ve öğretileri (Çev. C. Şentuna) İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Lyubomirsky S, 2001. Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. American Psychologist. (56), 239–249. doi:10.1037/0003-066x.56.3.239.
- Maenapothi R, 2007. Happiness in the workplace indicator. Master's thesis, Human Resource Development, National Institute of Development Administration.
- Mahmood SMR, Sak R, 2019. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 27(5), 2243-2259.
- Mahon NE, Yarchesk A, Yarcheski TJ, 2005. Happiness As Related To Gender and Health In Early Adolescents. Clinical Nursing Research, 14(2), pp. 175-190.
- Mantere S, Martinsuo M. Adopting and questioning strategy: exploring the roles of cynicism and dissent. Paper to be presented at 17th EGOS. European Group for Organisation Studies, Colloquium, 5-7 July 2001, Lyon, France
- Metzger MD, 2004. A Qualitative Inquiry Into The Formation Of Beliefs In A Police Organization. Unpublished Doctoral Dissertation, The George Washington University, Washington.

- Moçoşoğlu B, Kaya A, 2018. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70.
- Mousa M, 2017. Organizational cynicism and organizational commitment in Egyptian public primary education: When spring yields black flowers. *Management Research and Practice*, 9(3), 13 – 29.
- Nartgün ŞS, Kartal V, 2013. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 2(2), 47-67.
- Okçu V, Şahin HM, Şahin E, 2015. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Sport Culture and Science*, Cilt 3 (Özel Sayı 2) , 298-313. DOI: 10.14486/IJSCS391.
- 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 Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Önder C, 2006. Kuantum felsefesi ve mutluluk (1. Baskı). İstanbul: Okyanus Yayıncılık.
- Önen Ö, Eryılmaz Ballı F, 2022. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24 (3), 905-919.
- Özcan E, 2014. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özdem G, Sezer S, 2019. The Relationship between solution-focused school leadership and organizational cynicism, Organizational Commitment and Teachers' Job Satisfaction. *International Journal of Progressive Education*, 15(1), 167-183. doi: 10.29329/ijpe.2019.184.11.

- Özdemir HÖ, Erkutlu HV, Elden B, 2018. Otantik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide demografik faktörlerin düzenleyici etkisi. *International Journal of Social Science*, 1(2), 202-210.
- Özdemir TY, Orhan M, Özkayran SE, 2018. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm davranışları ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (37), 1-20.
- Özgener Ş, Ögüt A, Kaplan M, 2008. İşgören işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm, örgütsel davranışta seçme konular, 2. Baskı, Ankara, İlke Yayınevi, s. 22-29.
- Özler DE, Atalay CG, 2011. A Research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*, 1(4), 26 – 38.
- Özocak A, Yılmaz E, 2020. Öğretmenlerin psikolojik güçlendirilmelerinin örgütsel mutluluklarına etkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 80-94.
- Öztürk B, 2020. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki. *Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.*
- Pelit N, Pelit E, 2014. Mobbing ve örgütsel sinizm, 1.Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık, s. 56-58.
- Polat S, Arslan Y, 2017. Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 23(4), 603-622.
- Polatcan Mİ, 2012. Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.*
- Proudfoot M, Lacey AR, 2010. *The routledge dictionary of philosophy* (4th Ed.). New York: Routledge.

- Pryce-Jones J, 2010. Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. United Kingdom: Wiley-Blackwell Publication.
- Reichers AE, 1985. A Review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 3, 465-476.
- Reichers AE, Wanous JP, Austin JT, 1997. Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Resmi Gazete 10/7/2018. 30474 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. 159-160.
- Sağır T, Oğuz E, 2012. Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Sancak T, 2019. Öğretmenlerin okullardaki mekân düzenlemelerine ilişkin memnuniyetleri ile mutluluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarıbyık O, 2022. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Saruhan ŞC, Yıldız ML, 2012. İnsan kaynakları yönetimi teori ve uygulama, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s. 59-66.
- Schober P, Boer C, Schwarte LA, 2018. Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768.
- Schyns P, Koop C. Political cynicism: Characteristics and consequences of a growing phenomenon. Paper to be presented at the 4th General ECPR Conference, p. 1-19, 6-8 September 2007, Pisa, Italy.
- Sevim, Hİ, Kaya A, 2022. Okullardaki Dağıtımçı Liderlik İle Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişki. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 5(2), 86-106.

- Sezgin O, Uçar Z, 2021. Psikolojik sözleşme ihlali ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde örgütsel sinizmin rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19 (39), 225-248.
- Sinan, Y, Kavas, E, 2016. Kurumlarda örgütsel sinizm: Karşılaştırmalı bir analiz. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1211-1220.
- Soykan A, 2015. Subjective well-being in New Zealand Teachers: An examination of the role of psychological capital. (Unpublished masters thesis). Massey University, Albany, New Zealand.
- Stoia E, 2016. Happiness and well-being at work. Business Administration And Marketing Department, Final Degree Project, Universitat Jaume. Erişim tarihi 20 Temmuz 2022. Erişim adresi, http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/161807/TFG_2015_StoiaE.pdf?sequence=1
- Suhail, K, Chaudhry, HR, 2004. Predictors of subjective well-being in an eastern muslim culture. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23 (3), pp. 359-376.
- 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.
- Şener G, 2021. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: bir meta-analiz çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.

- Şirinkan A, Çalışkan E, Gündoğdu K, Şirinkan S, Bay E, Kürkcü R, 2008. İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin beden eğitimi ve spor dersleri hakkındaki görüşleri (Erzurum ili örneği). Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi,10(1), 53-57.
- Tabachnick L, Fidell LS, 2013. Using multivariate statistics (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Tarınyısever ŞA, 2018. Çalışanların performans değerlendirme algısının örgütsel sinizme etkisi; x bankası çalışanlarının performans değerlendirme algısının örgütsel sinizme etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tarakçı H, Akın A, 2017. Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm: Çorum ili örneği. Journal of International Social Research, 10 (52), 1222-1230.
- Tayfun A, Çatır O, 2014. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 347-365.
- TDK, 2022. Mutluluk kavramı. Erişim tarihi 12 Temmuz 2022. Erişim adresi, <https://sozluk.gov.tr>.
- Tekin M, 2009. Beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğretmen adaylarının çeşitli değişkenlere göre demokratik tutumlarının incelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 3(3), 204-212.
- Tınaztepe C, İrge NTT, 2021. Çalışanın aşırı niteliklilik özelliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde iyi oluşunun aracı etkisi. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 17 (33), 303-331.
- Tokgöz N, Yılmaz H, 2008. Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (2), 238- 305.
- Töremen F, Çankaya İ, 2008. Yönetimde etkili bir yaklaşım: duygu yönetimi. Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi, 1(1), 33-47.

- Turan Ş, 2011. Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Turpoğlu R, Mercanlıoğlu AÇ, 2019. Çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesi; bir eğitim ve araştırma hastanesi anesteziyoloji bölümü örneği. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 8: 785-806.
- Ulaş SE, 2002. Felsefe sözlüğü, 1. Baskı, Bilim Sanat Yayınları, Ankara, s. 48-54.
- Uluğ F, 1998. Eğitim sisteminde değişime yapısal uyum sorunları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 14 (14) , 153-166.
- Ulukış D, 2017. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Uyar-Bulut B, 2018. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ülgen G, 1997. Eğitim psikolojisi, 3. Baskı. İstanbul, Aklım Yayınevi, s. 22-24.
- Ünal S, Ada S, 2001. Öğretmenlik mesleğine giriş, 2.Baskı, İstanbul, Marmara Üniversitesi Yayınları, s. 56-59.
- Veenhoven R, 1991. Is happiness relative? Social Indicators Research, 24, 1 – 34.
- Warr P, 2007. Work, happiness and unhappiness. (1th ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Waterman AS, 1993. Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. Journal of Personality and Social Psychology, 64(4), 678-691.

- Waterman AS, Schwartz SJ, Conti R, 2008. The Implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9, 41- 79.
- Yasım YK, Uğur A, 2016. Bankacı kadınların örgütsel sinizmin algılarının işten ayrılma niyetine etkisi: Ordu ili örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6 (15), 554-572.
- Yıldırım E, Akın M, 2018. Örgütlerde dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkiler: pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 427-449.
- Yıldız K, 2013. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- Yılmaz A, Ceylan ÇB, 2011. İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2 (2) , 277-394.
- Yılmaz F, İşeri İ, Çolak MY, 2016. Ankara’da özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 429-444.
- Yılmaz HK, 1999. Bir lokma bir hırka. *Altınoluk Aylık Mecmua*, 157.
- Yılmaz Y, Yıldırım A, 2021. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arası ilişki. *Milli Eğitim Dergisi*, 50 (229) , 607-636. DOI: 10.37669/milliegitim.874898.
- Yim JSC, Moses P, 2016. Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward educational change. *Issues in Educational Research*, 26(4), 694- 709.
- Yörüköğlü A, 1990. *Gençlik çağı*. Özgür Yayınları, 7. Baskı, İstanbul.

Zhang Q, Gibson D, 2013. Employee happiness and compliance with supervisor requests: The effects of supervisor caring and interactional justice. *Pennsylvania Communication Annual*, 69(1), 61 – 82.

7. EKLER

EK-A: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.05.2022-2702



T.C.
SİİRT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU KARARLARI



Oturum Tarihi
09.05.2022

Oturum Saati
15:00

Oturum Sayısı
372

Üniversitemiz Etik Kurulu 09.05.2022 tarihinde saat 15:00'da Kurul Başkanı Prof. Dr. Cemalettin ERDEMCI başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan üyelerin katılımıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

ETİK KURUL KARARI

Siirt üniversitesi Etik Kurulunun aşağıdaki görüşü tavsiye niteliğinde olup üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.

ETİK İNCELEME KONUSU

Araştırmacının Adı Soyadı: Dr. Öğretim Üyesi Erhan ŞAHİN

Değerlendirilecek Araştırmanın Adı : "Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Mutlulukları Üzerine Etkisinin İncelenmesi" başlıklı araştırmasının etik olarak uygunluğu.

Söz konusu araştırmada, Etik Kurulun görevi kapsamında değerlendirilen husus, araştırma etiğiyle ilgilidir.

Araştırma etiği bakımından yürütülecek olan programın katılımcıların yararına olması ve onları herhangi bir zarara uğratma riski taşımaması gerekmektedir. Araştırma etiği bakımından ikinci olarak, rıza unsurunun gözetilmesine dair bilgi olmalıdır.

SONUÇ

Sonuç olarak, Sosyal Bilimlerdeki araştırmaların yayın etiği, insan katılımına dayalı olanların da araştırma etiği bakımından etik gereklere uygun olması gerekmektedir. Katılımcıların zarara uğratılmaması temel ilkedir. Rızalarının olması halinde toplanan verilerin isim verilmeden raporlaştırılmasında araştırma etiği bakımından bir sakınca bulunmamaktadır.

Kurul Üyeleri:

	Prof. Dr. Cemalettin ERDEMCI Kurul Başkanı	
Doç. Dr. Adnan MEMDUHOĞLU Kurul Üyesi		Dr. Öğr. Üyesi Arif GÜLLER Kurul Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Varol TUTAL Kurul Üyesi		Dr. Öğr. Üyesi Burçak ASLAN ÇELİK Kurul Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Simla ADAGİDE YILMAZ Kurul Üyesi		

EK-B: MEB Veri Toplama İzni



T.C.
SİİRT VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-10861109-355.01-51732067
Konu : Tez Çalışma İzni (Makbule KOÇYİĞİT)

13.06.2022

VALİLİK MAKAMINA

İği : Siirt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 09.06.2022 tarihli ve 46420 sayılı yazılan.

Siirt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne bağlı Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı 21340202 numaralı öğrenci Makbule KOÇYİĞİT'in "**Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Mutlulukları Üzerine Etkisinin İncelenmesi**" konulu tez çalışmasını İlimiz merkez ve ilçelere bağlı okullarda görev yapan Beden Eğitimi öğretmenlerine uygulayabilmesi için; okul müdürlüklerince yapılacak bir program kapsamında ve sorumluluğunda eğitim öğretimi aksatamayacak şekilde uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ahmet Mithat SARAÇOĞLU
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
Deniz EDİP
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Yeni Mah. Hz. Fakrullah Cad. No: 78/D Kat:3 No:308

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys>

Bilgi için: M. ÖĞDÜR(Memur) -Musa AYDIN (Şef)

Telefon No : 0 (484) 223 10 28

Uzun : Memur

E-Posta : hizmetci56@meb.gov.tr

İnternet Adresi: Faks: 4842232298

Keş Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **83d2-13f3-3f36-9b04-e3e9** kodu ile teyit edilebilir.

EK-C: Örgütsel Sinizm Ölçeği

Değerli Katılımcı, bu araştırma Yüksek Lisans Tezi kapsamında hazırlanmış olup verilen cevaplar hiçbir şekilde üçüncü bir şahıs, kurum veya kuruluşa verilmeyecektir. Çalışma sonunda elde edilecek çıktının doğruluğu ve güvenilirliği açısından vereceğiniz cevaplar önem arz etmektedir. Çalışmamıza yaptığınız katkından dolayı teşekkür ederiz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tam Katılıyorum
Yüksek Lisans Öğrencisi Makbule KOÇYİĞİT Siirt Üniversitesi BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ABD					
ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ					
1-Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım.	1	2	3	4	5
2-Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.	1	2	3	4	5
3-Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür.	1	2	3	4	5
4-Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız.	1	2	3	4	5
5-Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
6- Görev yaptığım okula karşı bağlılığımı zamanla azaldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
7- Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
8- Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.	1	2	3	4	5
9- Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarının genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir.	1	2	3	4	5
10- Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir.	1	2	3	4	5
11- Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.	1	2	3	4	5
12- Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.	1	2	3	4	5
13- Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.	1	2	3	4	5
14- Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yönetiminin yanlış davrandığına inanmama neden olur.	1	2	3	4	5
15- Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır.	1	2	3	4	5
16- Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.	1	2	3	4	5
17- Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.	1	2	3	4	5
18- Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim.	1	2	3	4	5
19- Çalıştığım okulu düşündüğümde sınırlarım.	1	2	3	4	5
20- Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.	1	2	3	4	5
21- Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.	1	2	3	4	5
22- Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
23- Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.	1	2	3	4	5
24- Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.	1	2	3	4	5
25- Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım.	1	2	3	4	5

EK-D: Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Örgütsel Mutluluk Ölçeği		HİÇ	BİRAZ	OLDUKÇA	SIKLIKLA	TAMAMEN
1	Son altı aydır işimde kendimi mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2	Son altı aydır işimde kendimi huzursuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
3	Son altı aydır işimde kendimi gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Son altı aydır işimde kendimi sınırlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6	Son altı aydır işimde kendimi neşeli hissediyorum.	1	2	3	4	5
7	Son altı aydır işimde kendimi sabırsız hissediyorum.	1	2	3	4	5
8	Son altı aydır işimde kendimi hevesli hissediyorum.	1	2	3	4	5
9	Son altı aydır işimde canımı sıkkan hissediyorum.	1	2	3	4	5
10	Son altı aydır işimde kendimi gururlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
11	Son altı aydır işimde kendimi boşa çabalamış hissediyorum.	1	2	3	4	5
12	Son altı aydır işimde kendimi istekli hissediyorum.	1	2	3	4	5
13	Son altı aydır işimde kendimi sıkılmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
14	Son altı aydır işimde kendimi memnun hissediyorum.	1	2	3	4	5
15	Son altı aydır işimde kendimi endişeli hissediyorum.	1	2	3	4	5
16	Son altı aydır işimde kendimi stresli hissediyorum.	1	2	3	4	5
17	Son altı aydır işimde kendimi huzurlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
18	Son altı aydır işimde kendimi depresif hissediyorum.	1	2	3	4	5
19	Son altı aydır işimde kendimi aktif hissediyorum.	1	2	3	4	5
20	Son altı aydır işimde kendimi sıkıntılı hissediyorum.	1	2	3	4	5
21	Son altı aydır işimde kendimi üzgün hissediyorum.	1	2	3	4	5
22	İşimde potansiyelimi kullanıyorum.	1	2	3	4	5
23	İşimde önemli olduğumu düşündüğüm yeteneklerimi geliştiriyorum.	1	2	3	4	5
24	İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.	1	2	3	4	5
25	İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.	1	2	3	4	5
26	İşimde değerli olduğumu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
27	İşimde, hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda ilerliyorum.	1	2	3	4	5
28	İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum.	1	2	3	4	5
29	İşimde gerçekten yapmaktan hoşlandığım işleri yapıyorum.	1	2	3	4	5

EK-E: Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU		
Cinsiyet	Erkek	Kadın
Medeni Durum	Evli	Bekar
Okul Türü	Özel	Devlet
Yaş	
Kıdem Yılı	

8. ÖZGEÇMİŐ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Makbule KOÇYİĞİT
Yabancı Dil: İngilizce
E-posta Adresi: makbulekocuyigitt@gmail.com

Lise: Atatürk Lisesi (Diyarbakır)-2010
Lisans: Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Bölümü- 2015
Dicle Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Antrenörlük Bölümü-2018

İŐ Tecrübesi

Milli Eğitim Bakanlığı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni -2019



ISBN: 978-625-367-393-2