



**T.C.  
HİTİT ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL  
SİNİZM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Elif Aybike ÜNLÜ**

**Çorum 2021**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM  
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**Elif Aybike ÜNLÜ**

**Sağlık Bilimleri Bilimleri Enstitüsü  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

**Yüksek Lisans Tezi**

**TEZ DANIŞMANI  
Dr. Öğr. Üyesi Çisem ÜNLÜ**

**Çorum 2021**

## ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

**İmza**

... / ... / 2021

**Elif Aybike Ünlü**

## ÖN SÖZ

Bu çalışma birçok kıymetli kişinin katkılarıyla yapılmıştır. Saygıdeğer hocam Prof. Dr. Faruk YAMANER'e, çalışmamda beni yönlendiren değerli danışmanım, idolüm ve ablam Dr. Öğr. Üyesi Çisem ÜNLÜ 'ye, çalışmamın istatistiğinde yardımcı olan ablam Dr. Öğr. Gör. Gül YAĞAR'a, ölçeğimi uygulatırken bana yardımcı olan arkadaşım Öğr. Gör. Tuğrul ÖZKADI'ya ve diğer değerli hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca benden desteklerini esirgemeyen spor hayatım boyunca her an yanımda olan, bana güvenen, inanan her zaman sevdiklerini ve güvendiklerini hissettiren canım babam ve annem Faik ÜNLÜ, Nergis ÜNLÜ'ye, doğduğumuzdan beri her zaman yanımda olan anneannem Kadriye HÜRYILMAZ'a, evimizin neşesi, teyzesinin miniği Çınar DEMİRDÖKEN'e, çalışmam boyunca bana yardımcı olan anlayış gösteren nişanlım Muhammet Ali BOZKURT'a çok teşekkür ediyorum.

# İÇİNDEKİLER

<b>ÖN SÖZ</b> .....	<b>ii</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>iii</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>v</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1.Araştırmanın Amacı .....	2
1.2.Araştırmanın Önemi .....	2
1.3.Araştırmanın Problemi .....	3
1.4. Hipotezler .....	4
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Sayıtlar .....	5
<b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>6</b>
2.1. Öğretmen .....	6
2.2. Beden Eğitimi.....	7
2.2.1. Beden eğitiminin amacı .....	7
2.2.2. Beden eğitiminin önemi.....	7
2.3. Beden Eğitimi Öğretmeni.....	8
<b>3. SİNİZM KAVRAMI</b> .....	<b>9</b>
3.1. Örgütsel Sinizm Kavramı .....	10
3.1.1. Örgütsel sinizm türleri .....	11
3.1.1.1. Kişilik sinizmi .....	12
3.1.1.2. İşgören sinizmi.....	12
3.1.1.3. Mesleki sinizm .....	13
3.1.1.4. Toplumsal sinizm.....	13
3.1.1.5.Örgütsel değişim sinizmi .....	14
3.1.2. Örgütsel sinizmin boyutları .....	14
3.1.2.1. Bilişsel boyut .....	14
3.1.2.2. Duyuşsal Boyut.....	15
3.1.2.3. Davranışsal boyut.....	15
3.1.3. Örgütsel sinizmin nedenleri .....	16
3.1.3.1. Kişisel nedenler.....	16
3.1.3.2. Örgütsel nedenler .....	18
<b>4. MATERYAL VE YÖNTEM</b> .....	<b>20</b>
4.1. Araştırmaya Alınma ve Araştırmadan Dışlanma Kriterleri .....	20
4.1.1. Araştırmaya alınma kriteri .....	20
4.1.2. Araştırmadan dışlanma kriteri .....	20
4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Yöntemi .....	20
4.3. Araştırmanın Yöntemi .....	21
4.4. Araştırmanın Veri Toplama Aracı.....	21
4.5.Verilerin Toplanması.....	22
4.6. Verilerin Analizi .....	22
4.7. Araştırmanın Etik Yönü .....	22
<b>5. BULGULAR</b> .....	<b>23</b>
<b>6. TARTIŞMA</b> .....	<b>35</b>

<b>7. SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	<b>39</b>
7.1.Sonuç .....	39
7.2. Öneriler.....	40
<b>KAYNAKLAR</b> .....	<b>42</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>47</b>
EK 1: Etik Kurul Onayı.....	48
EK 2: Çorum İl Millî Eğitim Müdürlüğü izin yazısı.....	49
EK 3: Çorum Valiliği İzin Yazısı.....	52
EK 4: Ölçek Kullanım İzni.....	53
EK 5: Anket formu .....	54
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	<b>56</b>



## KISALTMALAR

**İl MEM** : İl Milli Eğitim Müdürlüğü

**SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences



## TABLolar LİSTESİ

Sayfa

<b>Çizelge 5.1.</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerine Ait Demografik Özellikler.....	23
<b>Çizelge 5.2.</b> Branş Öğretmenlerine Ait Demografik Özellikler .....	24
<b>Çizelge 5.3.</b> Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyut Puanlarına Ait Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....	25
<b>Çizelge 5.4.</b> Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyut Puanlarına Göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	25
<b>Çizelge 5.5.</b> Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Yaklaşımlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları .....	26
<b>Çizelge 5.6.</b> Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Yaklaşımlarının Yaş Değişkenine göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları .....	28
<b>Çizelge 5.7.</b> Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Yaklaşımlarının Öğretmenlikten Memnuniyet Durumlarına Göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları .....	29
<b>Çizelge 5.8.</b> Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Yaklaşımlarının Disiplin Cezası Alma Değişkenine Göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları .....	31
<b>Çizelge 5.9.</b> Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Yaklaşımlarının Kaç Yıl Görev Yaptığı Değişkene Göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları .....	32
<b>Çizelge 5.10.</b> Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Yaklaşımlarının Aktif Spor Değişkenine Göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları .....	33



# BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

## ÖZET

ÜNLÜ, Elif Aybike. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Çorum, 2020.

Bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek, demografik özelliklerine göre değerlendirmek ve diğer branş öğretmenleri ile sinizm düzeylerini karşılaştırmak amaçlanmıştır. Araştırmaya 2018- 2019 eğitim öğretim yılında Çorum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olarak görev yapan toplamda 130 (29 kadın ve 101 erkek) beden eğitimi öğretmeni ile 130 (66 kadın ve 64 erkek) diğer branş öğretmeni olmak üzere toplam da 260 öğretmen katılmıştır. Veri toplamak amacıyla birinci bölümde demografik bilgilerinin yer aldığı araştırmacı tarafından hazırlanan 'Kişisel Bilgi Formu' ve ikinci bölümde ise Kalağan (2009) tarafından türkçeye uyarlaması yapılan 'Örgütsel Sinizm Ölçeği' kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programıyla ile test edilmiş ve anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir. Veriler normal dağılım sınanması Kolmogrov Smirnov testi ile yapılmıştır. Normal dağılım göstermediğinden non parametrik testerden Mann-Whitney U analizi kullanılmıştır. Elde edilen veriler ve yapılan analizler sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, disiplin cezası, kaç yıl görev yaptığı anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Öğretmenlikten memnuniyet durumlarına göre bilişsel boyutta ve aktif spor değişkeninde bilişsel boyutta anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Diğer branş öğretmenlerinin cinsiyet değişkeninde duyuşsal boyutta, yaş değişkeninde bilişsel ve davranışsal boyutta, öğretmenlikten memnuniyet duyuşsal ve davranışsal, disiplin cezası bilişsel ve duyuşsal boyutta, kaç yıl görev yaptığı, aktif spor değişkeninde ise duyuşsal boyutta anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p>0.05$ ). Diğer branş öğretmenlerinde cinsiyet değişkenin bilişsel ve davranışsal boyutta, yaş değişkeninde duyuşsal boyutta, disiplin cezası davranışsal boyutta, aktif spor değişkeninde bilişsel ve davranışsal boyutta anlamlı farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır ( $p<0.05$ ). Sonuç olarak, genel anlamda beden eğitimi ve diğer öğretmenlerin arasında farklılık görülmemiş ve tüm öğretmenlerin sinizm düzeylerinin ortalamasının altında olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Sinizm, Beden Eğitimi, Öğretmen.

# DETERMINING THE ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

## ABSTRACT

ÜNLÜ, Elif Aybike. Determining the Organizational Cynicism Levels of Physical Education Teachers (Master's Thesis), Çorum, 2020.

In this study, it is aimed to determine the organizational cynicism levels of physical education teachers, assess these levels based on their demographical characteristics and compare their cynicism levels with the teachers from other branches. Totally 260 teachers, including 130 (29 female and 101 male) physical education teachers and 130 (66 female and 64 male) other branch teachers, working under the Çorum Provincial Directorate of National Education in the 2018-2019 academic year participated in the study. In order to collect data, the "Personal Information Form" prepared by the author was used for collecting demographic information in the first part and the "Organizational Cynicism Scale" adapted in Turkish by Kalağan (2009) in the second part. Collected data was tested through the SPSS software and the level of significance was found as 0.05. Normal distribution examination of the data was done through the Kolmogorov Smirnov test. As the data did not show any normal distribution, a non-parametric test, the Mann-Whitney U analysis, was used. As a result of the collected data and conducted analyses, no significant difference was found for physical education teachers with respect to their gender, age, disciplinary punishment and term of service ( $p>0.05$ ). Significant difference was determined in their level of satisfaction from being a teacher in the active sport variable in cognitive respect ( $p<0.05$ ). No difference was observed for the other branch teachers with regards to the variable of gender in affective respect, the variable of age in cognitive and behavioral respects, the variable of satisfaction from being a teacher in cognitive and behavioral respects, the variable of disciplinary punishment in cognitive and affective respects, the variables of term of service and active sport in affective respect ( $p>0.05$ ). It was concluded for other branch teachers that the variable of gender has significant difference in cognitive and behavioral respects, the variable of age in affective respect, the variable of disciplinary punishment in behavioral respect and the variable of active sport in cognitive and behavioral respects ( $p<0.05$ ). In conclusion, no significant difference was observed between the physical education teachers and other branch teachers and it was determined that the cynicism levels of all teachers were under average.

**Key Words:** Organizational Cynicism, Physical Education, Teacher.

## 1. GİRİŞ

Spor; Bireylerin beden ve ruh sağlığını geliştirmek amacıyla ve güçlü bir iradeye sahip olan, grup çalışmasını ve dayanışmasını arttırarak, kendine olan öz güvenini gerçekleştirmektedir (Göral'dan aktaran. Erdoğan, 2019). Sinizm “İnsanın erdem ve mutluluğa yönlendiren hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden soyutlanarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2020).

Örgütsel sinizm “Kişinin çalıştığı kuruma karşı olumsuz bir tutum olarak tanımlanır” Bireyin çalıştığı kuruma karşı olumsuz duyguları ve inançları doğrultusunda aşağılayıcı, küçümseyici ve eleştirel davranışa yönelik eğilimleri gösteren tutumlardır (Dean,Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Beden eğitimi ve spor öğretmeni; bireylerin bedenlen, ruhen ve fikir düşüncelerinin gelişmesine yardımcı olan sportif faaliyetlere katılmasını sağlayan kişilerdir (Karakuş, 2005). Bunun yanı sıra sağlıklı bireyler yetiştirilmesi açasından önemlidir. Spor sayesinde öğrenciler, hayata olumlu bir bakış açasıyla bakmaları, arkadaş ve aile ilişkilerinde pozitif ilişkiler, boş zamanlarını doğru değerlendirebilme ve her alanda işlerinin en üst düzeyde yapmaları konusunda yardımcı olur (Göral'dan aktaran. Erdoğan, 2019).

Negatif duygulara sahip olan birey ve örgüt açasından birçok problemi ortaya çıkarmaktadır (Bozbayındır ve Kayabaşı, 2014). Öğretmenlerin dönem içindeki öğrecilerine bilgi aktarımı açasından okullardaki çalışma koşuları oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireyler genellikle çalıştıkları örgütlerde sinik davranışlarda bulunabilirler. Bütün örgütlerde olduğu gibi okullarda da öğretmenler ve üst yöneticilerin birbirlerine olan yaklaşımları, davranışları, kişisel özellikleri, hayata olan bakış aıları ve inançları doğrultusunda bir tutum sergilemektedirler (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Çalışanların kuruluşlarına güvenmediği, memnuniyetsizlikleri, öfke ve hayal kırıklığı gibi duygular yaşadıkları düşünölmektedir. Aynı zamanda araştırmacılarının

çoğunun yaptıkları çalışmalarda çalıştıkları kuruma karşı alaycı davranışlarda bulduklarını ortaya koymuşlardır.

Öğretmenlerin ders içerisinde ki performansları oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireysel ve örgütsel performansın etkinliliğini ve verimliliğini arttırmak vazgeçilmez bir unsurdur. Bu iki performans türü üzerinde ise örgütsel sinizm incelenmektedir (James, 2005).

Öğretmenlerin çalıştıkları okulda stres ve kaygı gibi duygular hissetmeleri öğrencilerine ve iş arkadaşlarına agresif davranışlarda bulunabilecekleri ve aynı zamanda kendi çıkarları ve menfaatleridoğrultusunda hareket edilebileceği de düşünülmektedir.

Okul içerisinde sinizme maruz kalmaları ders esnasında ki performanslarını düşürerek öğrencilere karşı sorumluluklarını yerine getiremedikleri düşünülmektedir. Sinizmin ortadan kalkması durumunda öğretmenler hedefleri doğrultusunda motive olup daha kaliteli bir eğitim- öğretim yılı geçirmeleri ve amaçlarına ulaşabilecekleri de düşünülmektedir.

Araştırmanın konusu beden eğitimi ve branş öğretmenleri sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespit edilmesidir. Öğretmenler kendi davranışlarını ve mesai arkadaşlarının olumsuz tutumları görebilecekler. Okul idaresi ve meslektaşları tarafından düzeltilmesi için gerekli düzenlemeler yapabileceklerdir.

### **1.1.Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek, demografik özelliklerine göre değerlendirmek ve branş öğretmenleri ile sinizm düzeylerini karşılaştırmak amaçlanmıştır.

### **1.2.Araştırmanın Önemi**

Öğretmenler eğitim sisteminin kendisinden beklenen görevleri etkinlikle yerine getirebilmesi, yani geçerli öğrenmelerin oluşturulmasında öğrenme öğretme sürecinin, merkezi bir önemi olduğu söylenebilir.

Beden eğitimi öğretmenliği öğretmenlerin içinde, üstün bedeni yeteneklere sahip aynı zamanda alanında hem pratik, hem de teorik yönden bilgisi bulunan kişilerdir.

Eğitim kurumlarında öğrencilerin bedensel faaliyetlerini düzenleyen öğretmenlerdir. Bu sebeple beden eğitimi ğretmenlerinin okul içerisinde ön planda olmaları sebebiyle okulla ilgili tutumları oldukça önemlidir.

Çalışmamızda da bu denli öneme sahip beden eğitimi ğretmenlerinin olumsuz tutumlarının yani ‘rgtsel sinizm’ düzeylerinin incelenmesi belirlemek önemlidir.

### **1.3.Araştırmanın Problemi**

#### **Ana Problem**

- Beden eğitimi ve diğer branş ğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık var mıdır?

#### **Alt Problemler**

- Cinsiyet değişkenine göre beden eğitimi ve branş ğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- Yaş grupları değişkenine göre beden eğitimi ve branş ğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- Medeni durum değişkenine göre beden eğitimi ve branş ğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- Öğretmenlikten memnuniyet durumları değişkenine göre beden eğitimi ve branş ğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- Buldukları okulda kaç yıldır görev yaptığı değişkenine göre beden eğitimi ve branş ğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- Disiplin cezası değişkenine göre beden eğitimi ve branş ğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- İdari görev değişkenine göre beden eğitimi ve branş ğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- Aktif spor değişkenine göre beden eğitimi ve branş ğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

#### 1.4. Hipotezler

- H<sub>0</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık yoktur.
- H<sub>1</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık vardır.
- H<sub>0</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık yoktur.
- H<sub>1</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık vardır.
- H<sub>0</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde yaş grupları değişkenine göre anlamlı farklılık yoktur.
- H<sub>1</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde yaş grupları değişkenine göre anlamlı farklılık vardır.
- H<sub>0</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde memnuniyet durumları değişkenine göre anlamlı farklılık yoktur.
- H<sub>1</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde memnuniyet durumları değişkenine göre anlamlı farklılık vardır.
- H<sub>0</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde disiplin cezası alma değişkenine göre anlamlı farklılık yoktur.
- H<sub>1</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde disiplin cezası alma değişkenine göre anlamlı farklılık vardır.
- H<sub>0</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde idari görev alma değişkenine göre anlamlı farklılık yoktur.
- H<sub>1</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde idari görev alma değişkenine göre anlamlı farklılık vardır.
- H<sub>0</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde aktif spor yapma değişkenine göre anlamlı farklılık yoktur.
- H<sub>1</sub>. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde aktif spor yapma değişkenine göre anlamlı farklılık vardır.

## 1.5. Sınırlılıklar

Yapılan araştırma,

- 2018-2019 öğretim yılında beden eğitimi ve branş öğretmenleri ile,
- Çorum ilinde görev yapan öğretmenler ile
- Araştırmanın bulguları kişisel bilgi formu, örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutları ile sınırlıdır.

## 1.6. Sayıtlar

- Öğretmenlerin anket sorularını doğru ve tarafsız olarak cevapladığı,
- Analizin doğru usullerle yapıldığı,
- Örneklem grubunun evreni temsil ettiği,
- Ölçeğin sinizm düzeyini ortaya koyduğu varsayılmıştır.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Öğretmen

Türkiye Cumhuriyeti, 1924 yılında öğretmenlik mesleğinin eğitim faaliyetlerinin büyüklüğünün ortaya konması amacıyla halkın bilinçlendirilmesinden sonra 1926 yılında çıkarılan kanunla meslek olarak kabul edilerek, geleceğimiz için çok önemli bir rolü olan öğretmenlik mesleğini vurgulamıştır (Karabaş, 2020).

Bu bağlamda meslek kavramı, bireylerin kendi alanlarında geçimini sağlamak için yaptıkları çalışmadır. Daha geniş bir perspektiften baktığımızda, alanında profesyonellik ve başarı gerektiren pedagojik formasyona sahip bir iş grubu olduğu söylenebilir. Bu iki tanım ışığında öğretmenlik mesleği: "Öğretmen geçimini sağlamak için aldığı eğitimin ışığında eğitim faaliyetlerine devam etmektedir." söyleyebiliriz. Bu anlamda öğretmen meslek grubunun ihtiyaç duyduğu eğitim ve teçhizatı alarak bu mesleği icra etme yeterliliğine sahip kişi olduğu söylenebilir (Karabaş, 2020).

Öğretmenlik mesleğinin literatürde oldukça fazla tanımına rastlanmaktadır:

Eğitilmiş çocuğun yetiştirilmesinde ve hayata hazırlanmasında, en önemli kişilerden biri öğretmendir. Öğretmenler profesyoneldir. Sorumluluklarının yanı sıra gençlere rehberlik eden bir ebeveynidir, toplum için lider niteliğine sahiptir. Ülkenin eğitimde temel role ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücü öğretmendir (Ülgen, 1997).

Öğretmen, eğitimi en keyifli boyuta getiren, eğitim ve öğretime uygun ortamı yaratan kişidir. Tüm toplumlarda bireylerin eğitim düzeyini yükseltme görevini üstlenen en önemli unsur öğretmenlerdir. Bu nedenle öğretmen, eğitim kurumlarında sosyal düzenin en gerekli üyesidir (Ünal ve Ada, 2001).

Öğrenmeyi yönlendiren ve öğrenmeye fırsat veren öğretmenlerdir. Öğretmen elindeki malzeme, yöntem ve yöntemleri değerlendiren, öğrenme deneyimlerine uygun bir ortam hazırlayan ve istenen davranışların ne ölçüde kazanıldığını ortaya çıkaran kişidir (Karabaş, 2020).



## **2.2. Beden Eğitimi**

Beden Eğitimi, fiziksel aktiviteler yoluyla bireyin psikomotor, bilişsel ve sosyal alanlarının geliştiği süreçtir. Beden eğitimi iletişim kurmada, kişiliği bulmada ve doğru yolda ilerlemede önemli bir faktördür. Beden eğitimi karmaşık bir tanımdır. Bunun gerekliliği Fizyoloji, psikoloji ve diğer dallar da dahil olmak üzere zihin ve beden birleşimini ve insan mekanizmasını bir bütün olarak tanımlar. Beden eğitimi, insandaki fiziksel hareket potansiyeline ve tepkilerine bağlı olarak kişide davranış değişikliği ile ilgili eğitim olayının bir aşamasıdır (Tekin, 2009).

### **2.2.1. Beden eğitiminin amacı**

Beden eğitiminin amacı iki yaklaşımla ele alındığı görülmektedir. Bunlar;

- Bireyin bedenini hareket etmeyi öğrenmesi ve öğretmesi: Bu görüşü savunan öğretmenin amacı fiziksel ve beceri gelişimini sağlamak olduğunu ileri sürmüştür.
- Beden hareketleri yoluyla eğitim: Bu vizyon, beceri kazanımı ve fiziksel gelişim yoluyla gelişimin diğer boyutlarında istenen davranış değişikliğini gerçekleştirmeyi hedefler. Bu görüşte savunulan beden eğitimi hareketi bireylere öğretmek için öncülük eder (Bucher, 1987).

### **2.2.2. Beden eğitiminin önemi**

Beden eğitimi, bireyi gözlemleyerek onu hayata hazırlar. Bireyin mevcut yapısını geliştirmede ve eğitimde rol oynamanın yanı sıra düşünce ve manevi eğitim üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Genç kuşakların yapıcı ve üretken olmasında sosyal uyum ve kültürel gelişme üzerinde büyük etkisi vardır. Yetenek ilkelerine dayalı olarak fırsat eşitliği sağlar. Beden eğitimi sadece insanları geliştirip onlara gerekli bilgi ve becerileri kazandırmakla kalmaz, aynı zamanda sosyal çevredeki değişimi de hızlandırır. Rekabet, mücadele, birlikte hareket etme ve uyum sağlar. Çocukların ve ergenlerin bir bütün olarak gelişiminde önemli bir rol oynar ve büyüme aşamasındaki çocuklar için fiziksel ve fizyolojik gelişimleri ile iyi bir karakterin oluşması açısından yararlı ve gereklidir (Aracı, 1999).

### 2.3. Beden Eğitimi Öğretmeni

Beden eğitimi öğretmenleri, alanında en az lisans eğitimi almış ve bu mesleği eğitim kurumlarında icra eden kişilerdir. Beden eğitimi, milli bilinç ve vatandaşlık duygularını beslemek, bireyleri günlük ve iş hayatına hazırlamak, ruhsal, zihinsel ve fiziksel gelişimlerini güçlendirmek için kullanılan disiplinli bir yönteme sahiptir (Kuru, 2000).

Beden eğitiminin bireyin yeteneklerine göre gelişmesine olanak tanınması ve kişinin fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılaması açısından önemlidir (Şirinkan ve diğerleri, 2008).

Beden eğitimi öğretmenleri, öğrencilerin zihinsel, bedensel ve ruhsal gelişimlerini milli eğitimin temel unsurlarından yola çıkarak tamamlayan, okul içinde ve dışında spor faaliyetlerinde bulunan öğretmenlerdir. Yani beden eğitimi öğretmenin öncelikli amacı ileride spor yapacak bireyler yetiştirmek ve hayat boyu spor, eğlence ve boş zaman gibi kavramları aşılmasıdır (Özmen'den aktaran Kırandı, 2020).

Eğitim ve öğretim faaliyetlerinde “okulda başlar ve okulda biter” fikrinin silinmesine neden olan beden eğitimi öğretmenleri, müfredat dışı spor etkinlikleri düzenleyen ve uygulayan kişilerdir. Beden eğitimi öğretmeni, öğrenci ve öğretmen arasında aktif iletişimin sağlanamadığı durumlarda sınıf dışı spor etkinlikleri ile öğrencileri doğal bir arkadaşlık yoluyla etkileyerek öğrencilere istenilen davranış değişikliklerini kazandırmada en aktif olan öğretmendir (Karabaş, 2020).

### 3. SİNİZM KAVRAMI

Sinizm kavramına göre, insanların saldırgan tutumlarından dolayı ve alışılmadık davranışlarda bulunmalarından dolayı yunanca köpek anlamına gelen 'kyon' kelimesinden türediği görülmektedir. Doğal bir yaşam tarzını bensimenin yanı sıra, toplum kurallarına uymayan ve giyimlerine özen göstermek yerine pasaklı bir şekilde gezen sinik bireyler bu tutumlarının yanında uygarlığı da küçümsemektedirler. Bundan dolayı alışılmadık davranış sergiledikleri ve düşüncelerini gösterdikleri için 'kyon' (köpek) metaforu siniklerin sembolü haline gelmiştir (Andaç, 2019)

Andersson ve Bateman'a (1997) göre sinizm, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile karakterizedir ve bireylere, topluluklara, ideolojilere, geleneklere ve kurumlara karşı özel bir tutum, olumsuz duygu ve davranışlardır. Diğer bir ifade ile sinizm, kendisinden başka bütün bireyleri çıkarıcı ve değersiz olarak görmektir (Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams, 1989).

Bilimsel araştırmanın ilk aşamasında örgütsel sinizm çalışmaları ele alınmıştır.

Niederhoffer (1967) yılında çalışmasında sinimizi polis memurları üzerinde ilk analiz eden araştırmacıdır (Mignone, 2005).

1990'lı yıllarda akademisyenler ve örgüt içindeki çalışanlar sinizme dikkat etmeye başladılar. Örgütsel sinizm sistematik olarak incelenmesinden davranışları doğrudan etkileyen yapı, tutum, inanç gibi duygular göz önünde bulundurulmalıdır (Durrah, Chaudhary ve Gharib, 2019).

Alanyazında, sinizm kavramının yerine kuşkuculuk olarak da kullanıldığı görülmektedir. Fakat sinizm, kararlı bir kişilik özelliğini barındırır iken kuşkuculuk kanıtlar karşısında şüphelerden kendini soyutlama olasılığını göz önünde bulundurur.

Bir başka görüş ile sinik bireylerin bencil davrandıkları ve başkalarını önemsemedikleri için kişiler arasında ilişkilerinde mesafeli oldukları ve bu itimatsızlıklarından dolayı sinik husumeti ortaya çıkarmaktadır (Kart, 2015. s.81).

Sinizm çok boyutlu bir kavram olup birden fazla disiplinlerin konusu haline gelmiştir. Bunlar; felsefe, din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji olarak görülmektedir. Sinizm, kuşku, şüphe, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, olumsuz sözcükler ile hemen hemen aynı anlama sahip olmakla birlikte aynı zamanda bireyin “ eleştiren, kusur bulan, zor beğenen ve seçici” anlamları da görülmektedir (Yıldız, 2013).

Sinizmin kişinin mizacından ve özelliklerinden kaynaklanabileceği de savunulmaktadır. Bu bakımdan sinizmin aşırı şüphe, düşük liderlik potansiyeli, içe dönüklük, yüksek kaygı ve istismarcı inanç sistemi ile pozitif bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca Makyavelcilik, olumsuz duygusallık ve obsesif-kompulsif bozukluklar gibi kişisel özellikler örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008, s.56).

### **3.1. Örgütsel Sinizm Kavramı**

Abraham (2000) örgütsel sinizmi, çalışanın çalıştığı örgütü adaletsiz, eşitlikten ve dürüstlükten yoksun olduğu inancına dayanarak örgüte karşı olumsuz hal ve davranışlarda bulunması şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca, bahsedilen olumsuz hal ve davranışların aşağılayıcı ve onur kırıcı kritik davranışlar olarak açığa çıkabildiğini belirtmiştir (Tanrıyisever, 2018).

Eisinger (2000)'e göre Sinik bireylerin, çalışanların davranışlarının tamamı ile kendi çıkarları doğrultusunda motivasyonlarının yüksek olduğuna inanırlar (Özgen ve Turunç, 2017).

Birden fazla nesne ile ilişkilendirilebilen ve bir hedeften diğerine genelleme yapabilen tutumu ve deneyim yoluyla aktararak gelişen öğrenilmiş bir inancı kapsamaktadır (Pelit ve Pelit, 2014, s.81).

Ülkemizde örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalara bakıldığında 2000’li yılların başlarında zamanla artış olduğu görülmektedir. İlk yapılan çalışmalarda ölçek uyarlamasını (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2010) tarafından olduğu görülmektedir. Günümüzde yapılan çalışmaların bir çoğu Türkçe alan yazısına tanıtılması açısından kuramsal çerçeve ile sınırlı olduğu gözlenmektedir (Kart, 2015 s.78).

Çalışma yaşantısında sinikleri konu alan araştırmalarda, sinizm kavramının iki farklı bakış açısıyla ele alınmaktadır. Birincisi; Bireyin kendisi ile bakış açısından kaynaklanan problemleri, negatif düşünceleri ve insanlara karşı güvensiz, şüpheli duygularını yansıtan kişilik özelliği ile genel sinizmi tanımlamaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bu kişilik özelliği ile kişilerin çalıştığı kurumlarda örgütlerde sinizmin görülmesine sebep olmaktadır. İkincisi; Bireylerin içersinde buldukları kuruma karşı olumsuz tutumu ise “örgütsel sinizm” dir.

Örgüt içinde sinizme yol açan bir çok nedenler görülmüştür. Örgüt içerisindeki kişilere yönetilen değişim çabaları, bireylerin üzerine yüklenen aşırı stres beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, çıkar çatışması, iletişimsizlik sinizmin sebeplerinden bazılarıdır (Reichers'dan aktaran Yıldız, 2013).

Örgütsel sinizm, öğretmenler arasındaki ilişkilerini ve ders içerisindeki verimliliklerini olumsuz yönde etkilemektedir (Özdem ve Sezer, 2019).

Okullarda sinizme maruz kalmış öğretmen sürekli bulunduğu ortamda şikayet etmesi, çalışma arkadaşlarını küçük görme, fikir ayrılıkları, okul idaresi tarafından söylenenlerin yapılmaması ve hayal kırıklığına uğrayarak bir takım olumsuz davranışlarda bulunmaktadırlar (Akman, 2013).

Genel anlamda örgütsel sinizm kavramına bakıldığında öğretmenlerin çalıştıkları ortamda üzerlerinde baskı hissettikleri sonucuna varılabilir.

### **3.1.1. Örgütsel sinizm türleri**

Literatür incelendiğinde beş temel örgütsel sinizm türleri olduğunu görmekteyiz. Bunlar,

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

### 3.1.1.1. Kişilik sinizmi

Kişilik sinizmi, Doğuştan meydana gelen ve bireylerin hareketlerini yanlış algılayan bir sinizm türüdür. Bu sinizm türüne göre birey, karşısındaki insanları küçük ve aşağılayıcı bir şekilde görmekte ve saygısız davranmaktadır. Diğer kişilerle arasında zayıf bağlar kurmaktadır. (Abraham'dan aktaran Kalağan, 2009).

Abrahama göre, kişilik sinizmi üst düzeyde olan bireyler etraflarındaki insanları umursamayıp hep kendilerini düşünürler (Okur, 2019).

Literatür incelendiğinde kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm arasında farklılıklar görülmektedir. Kişilik sinizmde bireyin kişiliğine bağlı oluşurken; örgütsel sinizmde bireyde sinik davranışlar oluşmasına sebep olur (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizme kaynaklık etse de kişilik sinizmi, insanın kişilik özelliğinden kaynaklanırken; örgütsel sinizmde kişide sinik davranışların oluşmasına sebep olan örgütsel öğeler değerlendirilir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Örnek olarak ise; İyi niyetli çabalarına rağmen, kişiliklerinden dolayı örgütsel değişime yönelik alaycı kişilik sinizmi olan bireyler; Yeteneklerinin kullanılmadığını değerlendirerek çalışan sinizmi sosyal kabullenmeye daha duyarlı oldukları için sosyal / kurumsal sinizme eğilimlidirler. Benzer şekilde, doğru olmasa bile haksızlığa uğradıklarını hissederek çalışan sinizme doğru yönelirler (Abraham'dan aktaran Kabataş, 2010).

### 3.1.1.2. İşgören sinizmi

İş gören sinizmde hayal kırıklığı, umutsuzluk empoze edilen iş dünyasındaki yöneticilere veya diğer bireylere karşı saygısızlık ve güvensizlik tutumlarını ortaya koymaktadır (Andersson, 1996).

Literatüre bakıldığında işgören sinizmi psikolojik sözleşme ihlâlinin sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir. Örgüt içerisinde çalışanın performansı düşük olduğu ve üst idarecilerinin görev ve yetkilerini yerine getirmediği durumlarda işgören sinizmi meydana gelmektedir (Kaynarıcı, 2019).

Araştırmacılar işgören sinizmi psikoloji çerçevesinde incelemiştir. Bunu ise üç kategoriye ayırmıştır.

1. Çalışanların iş ortamları örneğin; Belirlenen politikalar ve uygulamalar arasında ki uyumsuzluk, etik dışı davranışlar, eşit olmayan ücret politikaları.
2. Örgütün özellikleri; çalışanlar arasında ki zayıf iletişim, yönetimin yetersizliği.
3. İşin niteliği örneğin; Rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı iş yükü (Cartwright ve Holmes, 2006).

### **3.1.1.3. Mesleki sinizm**

Bateman (1992) tarafından örgüte yönelik olumsuz davranışlar ve güvensiz tutum olarak ifade etmektedir. Sinizmin türü olan mesleki sinizmde çalışanlar iş yerlerinde sıkılıp bunaldığı, okullarda ki yapılan etkinliklerde bir başarı gelse dahi öğretmenlerin ödüllendirilmediği ve hedefleri doğrultusunda bir çaba gösterecekleri dahi bu çabaya değmedikleri konusunda bir tutuma sahiptirler (Pelit ve Pelit, 2014 s.79).

Sinizm konusunda bu alanda yapılan çalışmalar özellikle sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler ve polislik mesleklerinde gerçekleştirilmiştir (Naus'dan aktaran Arslan, 2012).

Alanyazıda mesleki sinizm yerine iş sinizmi olarak da ele alındığı görülmektedir. Ancak mesleki sinizm çalışma ortamının içeriğine yoğunlaşırken, örgütsel sinizm için çalışma koşulları önemlidir (Ayhan, 2019).

### **3.1.1.4. Toplumsal sinizm**

Toplumsal Sinizm, bireyleri devlet idaresine ve topluma şüpheyle yaklaştırır ve güvensizlikten ibarettir. Temel özelliği ise bireyin sosyal ve ekonomik kurumlardan uzaklığı olarak ifade edilir. Abraham'a göre Kişi ve toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlalinden kaynaklanan ve karşılıklı beklentileri içeren yazılı olmayan anlaşmaları kapsar. Devlettten bireylerin beklediği beklentiyi karşılamaması durumunda psikolojik sözleşme ortadan kalkmaktadır (Abraham'dan aktaran Kalağan, 2009).

Amerikan hükümeti tarafından yapılan toplumsal sözleşme Amerikan rüyası olarak isimlendirilmiştir. Bu sözleşmede iş güvenliği, gelir düzeyi ve çocuklar için

eğitim imkanını oluşturmaktadır. Bu s3zleşme ortadan kaldırılmıştır ve tekrar g3ndeme gelmesi m3mk3n değildir(Abraham'dan Akt. Yılmaz,2019).

### **3.1.1.5.Örg3tsel değişim sinizmi**

Örg3tlerin hedefledikleri başarıya ulaşabilmeleri için yaşadıkları değişim ile birlikte çaba g3sterip verdikleri emekler doğrultusunda karamsar bir bakış açısına kapılmasıdır (Pelit ve Pelit, 2014, s.79). Örg3tsel değişim hemen hemen b3t3n örg3tlerde ortaya çıkmaktadır.

Örg3tsel değişim sinizmi, iş memnuniyetsizliğine ve yabancılaşmaya neden olup çalışan sinizmi ve örg3tsel bağlılığı etkilemektedir (Abraham, 2000)

Örg3tsel değişim ile ilgili sinizmi en aza indirmek için bir takım tavsiyeler 3zerinde durmuşlardır.( Reichers 'den aktaran Polatcan, 2012).

Bunlar;

- Çalışanların yapmış oldukları hatayı d3zeltmeleri için fırsat tanımak,
- Çalışanları 3d3llendirmek
- Birbirlerine olan g3venirliliği en 3st d3zeye y3kseltmek,
- Çalışanların kendilerini ifade edebilmeleri için olanak sağlamak,
- Bireylerin haberi olmadan içinde buldukları d3zeni değiştirmeyi en aza indirmek,
- Yapılan değişiklikleri bireyler açısından değerlendirmek,
- Değişim alışmaları ile ilgili çalışanları 3nceden haberdar etmek
- Kendileri ile ilgili verilen kararlarda çalışanları dahil etmek

### **3.1.2. Örg3tsel sinizmin boyutları**

Örg3tsel sinizm bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (davranış) olmak 3zere 3 boyuttan oluşmaktadır.

#### **3.1.2.1. Bilişsel boyut**

Örg3tsel sinizmin ilk boyutu olan bir kaç duygularla ortaya çıkan bu duygular; 3fke, bireyleri hor g3rme, kınama ve örg3t3n d3r3stl3kten yoksun olduğuna dair inancın olduğu g3r3lecektir. Bundan dolayı örg3tsel sinizmde insanların adaletsizlik,



samimiyetsizlik ve dürüstlükten yoksun eğilimlerinden dolayı ihanet davranışında bulduklarına inanılmaktadır (Özler,Atalay ve Şahin, 2010).

Brandes bilişsel boyutu örgütsel sinizmden uzak olduğu inancını savunmaktadır (Tınaztepe, 2012).

Örgütsel sinizm ile bilişsel boyut ikisi birlikte ele alındığında sinik tutuma sahip bireyler örgütsel ilkelerden yoksundurlar. Örgütteki kişiler yalan söyleme, hileye başvurma ve söylenenleri uygulamama gibi davranışlar sergilemektedirler. Çalışanlar kendi menfaatleri ve çıkarları doğrultusunda hareket edip, vicdansız ve ahlaksızca davranışlar sergileyeceklerdir (Pelit ve Pelit, 2014, s.98).

Sinikler, bireylerin maaş artışları, terfide bulunmaları, erdemlilik, dürüstlük ve kişilik gibi ahlaki duyguları tercih ettikleri belirtilmektedir (Karcioğlu, 2015).

### **3.1.2.2. Duyuşsal Boyut**

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duygusal boyut bireyler, saygısızlık, acı, ve hatta utanç bile hissedebilirler Örgüt içerisindeki her türlü olumsuz duyguyu kapsamaktadır (Atıkbey ve Öner, 2020).

Duygusal boyutta genellikle üç unsur ortaya çıkmaktadır. Bunlar öfke, gerginlik ve sıkıntı duygularını meydana getirir. Çalışanların iş arkadaşıyla olan ilişkilerini, alaycı tavırlarını, duygu düşünce biçimlerini ortaya koyar. Aynı zamanda yöneticilere güven eksikliği de duyarlar (Fernandez,Moreno ve Lombana, 2018).

Bireyler çalışma ortamlarında çok uzun süre sinizme maruz kaldıklarında bunalma ve sıkıntı gibi duygular yaşayabilirler (Özler ve diğerleri, 2010).

### **3.1.2.3. Davranışsal boyut**

Örgütsel sinizmin son boyu olan davranış boyutunda örgüt ortamında sinik davranışlarda bulunan çalışanlar zaman zaman şikayet etme, eleştirme ve alaycı gibi olumsuz davranışlar sergileyebilirler (Atıkbey ve Öner, 2020).

Bu boyutta negatif duygular içerisinde sürekli iş arkadaşlarını ve okul idaresini küçümseyecek davranışlarda bulunurlar.

Örgüt ortamında çok fazla görülen sinik davranış ise eleştirel söylemlerdir. Bu davranış ise birden fazla farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir. En belirgin şekli ise Antik Yunanda sinikler samimi ve dürüstlükten uzak olduğu,

aşağılayıcı davranışlar sergilediği ifadeleriyle karşılanmaktadır (Kutunis ve Çetinel, 2010).

Birey buldukları ortamda karşısındaki kişiyi tiye alarak espiri yapma olumsuz tavır takınma gibi davranışları ortaya çıkarmaktadır (Brandes ve Dean'dan aktaran Tünay, 2019).

Alaycı, eleştirel, aşağılayıcı ve küçümseyici tavırlar sergileyebilmektedirler. En çok görülen davranışların sırtış, imalı bakışmalar şeklinde olduğunu belirtmektedir (Yıldırım ve Akın, 2018).

### **3.1.3. Örgütsel sinizmin nedenleri**

Yapılan araştırmalarda çalışanların hayal kırıklığına uğramaları, güvensiz, şüpheli, etik olmayan davranışlar sergiledikleri, örgütlerde belirsizlik, alaycılık gibi davranışları örgütsel sinizmin nedenlerinden başlıcalarıdır (Işık, 2014).

Örgütsel sinizmin insanlar üzerinde verebileceği zararlar ve nedenler üzerinde yapılan çalışma örgütsel sinizm ilk araştırmasıdır. Literatüre bakıldığında bu nedenler şu şekilde sıralanmaktadır. Bunlar; Çalışanların çok uzun saatler iş yerinde vakit geçirdikleri, mobbing, psikolojik sözleşme ihlali, adaletsizlik, bireyin daha önceden bilgilendirmeden işten çıkarılma, performans eksikliği gibi birden fazla faktörlerden oluşmaktadır (Ada ve Yarım, 2017). Bu nedenler ise birincisi kişisel nedenler ikincisi ise örgütsel nedenler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

#### **3.1.3.1. Kişisel nedenler**

Örgütsel sinizmi oluşturan kişisel nedenler kendi içinde cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve hizmet süresi olmak üzere beşe ayrılmaktadır.

- **Cinsiyet**

Kadın ve erkek çalışanların hayata bakış açıları ve iş yaşantılarında ki beklentileri birbirinden farklıdır. Kadın çalışanlar daha çok detaycı ve çok yönlü odaklı olmakla birlikte erkekler net olarak başarılı odaklıdır (Akben, 2014).

Kadınlar iş hayatında bir takım problemler ile baş etmek zorunda kalmışlardır. Örgütsel faktörlerin yanı sıra kişisel faktörler de bu problemlerin başında gelmektedir (Yasım ve Uğur, 2016).

- **Yaş**

Yaş değişkeni yıllar geçtikçe çalışanların kurum içerisindeki beklentileri azalmaktadır. Yeni göreve başlayan bir öğretmen kurum içerisinde yüksek beklentiler beklemektedir. Ancak bu beklentileri karşılayamayan birey hayal kırıklığına uğramış olup örgüt içerisinde sinik davranışlarda bulunabilirler (Pelit ve Pelit, 2014, s.91).

Tokgöz ve Yılmaz (2008); Güzeller ve Kalağan (2010); Erdost ve diğerleri (2007) yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizm ve yaş arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Mirvis ve Kanter (1991)'de yapmış olduğu araştırmada kadınların erkeklere göre sinik tutum sergiledikleri görülmüştür (Mirvis ve Kanter'den aktaran Özden, 2013).

- **Eğitim Durumu**

Örgütsel sinizm için en önemli değişkenlerden eğitim durumu olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça sorgulama, bulunduğu konumdan memnun olmama durumları ortaya çıktıkça bireyler içinde buldukları ortamda rahatsız olup bir takım problemler ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır (Angın, 2019).

Tokgöz ve Yılmaz (2008)'de yapmış oldukları çalışmada eğitim düzeyleri arasında farklılık olduğu gözlenmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı saptanmıştır.

- **Medeni Durum**

Örgütsel sinizmin kişisel nedenlerinde bir diğeride medeni durum evli öğretmenlerin sinizm düzeyleri daha yüksek iken bekar olan öğretmenlerin sinizm düzeyi daha düşüktür.

Kalağan (2009)'da yapmış olduğu çalışmada evlilerin bekarlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Bunun sebebi ise bekarların yerine getirilmesi gereken sorumluluklarının az olması evli olanların eşleri ile iş yerinde yaşanan olumsuzlukları paylaştıkları için örgütlerini daha çok eleştirip memnuniyetsiz davranışlarda bulunabilirler.

- **Hizmet Süresi**

Hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Yapılan araştırmalarında hizmet süresi çalıştığı kurumda 9 yıl ve az çalışanların, ve yine buldukları kurumda 15 yıldan çok çalışan memurların

örgütsel sinizm düzeylerinin yani tutumlarının az olduğu görülmektedir (O'Connel, Holzman ve Armandi'den aktaran Aktaş, 2014).

Alanyazısına bakıldığında öğretmenlerin buldukları okulda görev yaptıkları yıllara göre 1-5 yıl olan hizmet süresi 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenlerin arasında anlamlı fark bulunmuş bu araştırma sonucunda yeni başlayan öğretmenler çalışma şartlarını içinde buldukları olumsuzluğu değiştirebileceklerini düşünmeleri ve zamanla bir takım durumları değiştiremeyeceklerini anladıklarında olumsuz duygulara kapılmaları ile açıklanabilir (Balay, Kaya ve Cülha, 2013).

### 3.1.3.2. Örgütsel nedenler

Örgütsel sinizmin içinde yer alan örgütsel nedenler; Örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel politikalar ve kişi- rol çatışması olmak üzere dört başlıkta incelenmiştir.

- **Örgütsel Adalet**

Adalet kavramı adil davranma ve davranmama olarak tanımlanmıştır (Akatay, Yücekaya ve Kısacık, 2016 ).

Örgüt içindeki çalışanların iş saatleri içinde görev yerlerinde bulunması, görev dağılımı, yaptıkları başarıları göre ödüllendirilmeleri gibi yönetsel kararlar da bulunma sürecidir (İçerli, 2010).

Örgüt içerisinde çalışanların birbirlerine hangi ölçüde hakkaniyetli davrandıklarına dair düşünceleri ortaya koymaktadır (Kart, 2015, s.92).

Bireyler çalıştıkları örgüt içerisinde üst yöneticilerin nasıl tavır sergilediklerini, ne gibi kararlar alındığı ve hakkaniyetli olup olmamasıyla ilgili ortaya konulan her türlü davranışları sorgularlar (Akatay, Yücekaya ve Kısacık, 2016).

Örnek olarak özel okulda görev yapmakta olan iki öğretmenin aynı görevlerde farklı maaş kazanmaları, ücreti düşük olan öğretmenin okula olan bağlılığını negatif yönde etkileyecektir. Bu çalışan okul içerisinde her öğretmenin farklı ücretlerle çalıştığını düşünerek örgütsel adaletin zayıf olduğunu hissedecektir (Ahmadi, 2014).

- **Psikolojik Sözleşme İhlali**

Argyris (1960)'a göre psikolojik sözleşme literatüre kazandırılmış olan bu kavram çalışan ve yöneticinin sorumlulukları yerine getirilmesi beklenen yazılı olmayan sözleşmeyi içermektedir (Fettahlıoğlu, 2015).

Birey, iki tarafın karşılıklı olarak değişim anlaşmasının gerekli hüküm ve yerine getirilmesi gereken koşullarına ilişkin inancı olarak tanımlanır. Böylece bir taraf gelecek için her türlü vaat edilen örneğin çalışanların performanslarına yönelik ücret ödeme ve bu yükümlüklerin sağlanması durumunda inanmış oldukları psikolojik sözleşmeyi ortaya koymaktadır (Robinson ve Rousseau, 1994).

O'Donohue ve Nelson (2009)'da İki taraflı olarak yazılı olarak belirtilen sözleşmelerin tam tersine bilişsel algı ve sezgiler yoluyla işgörenlerin çalıştıkları örgütleri doğrultusunda beklentileri olarak ortaya koymuştur (Çetinkaya ve Özkara, 2015).

- **Örgütsel Politikalar**

Örgütsel politika 1970'li yılların ortalarına doğru çıkmıştır. Örgütsel politikaya ilgi azalmıştır Bunun nedeni ise örgütsel siyasetin tanımlanmasında karşılaşılan zorluklar olarak söylenebilir. Droy ve Romm yazdıkları makalede kendi tanımlarını sunma konusunda başarısız olmuşlardır (Kacmar ve Carlson, 1997).

Kacmar ve Baron (1999)'da bir makale derlemesinde örgütsel politika, bireylerin kendi kendilerini yönlendirme hedefleri doğrultusunda eylemleri içerir tanımlamasında bulunulmuştur.

Örgütsel Politikaların yaygın olarak kullanılan tanımı stratejik olarak kısa vadeli çalışmayı en üst düzeye çıkarmak için çabalayan davranışlarla sınırlıdır. Sadece bireysel olarak değil aynı zamanda örgüt gruplarının toplu şekilde hareket etmesidir (Yaldıran, 2011).

## **4. MATERYAL VE YÖNTEM**

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın uygulanması ile ilgili bilgiler verilmiştir.

### **4.1. Araştırmaya Alınma ve Araştırmadan Dışlanma Kriterleri**

#### **4.1.1. Araştırmaya alınma kriteri**

- Araştırmaya katılmaya istekli olmak
- Çorum ilinde görev yapmak
- Öğretmen olmak

#### **4.1.2. Araştırmadan dışlanma kriteri**

- Anket formunu cevap veremeyecek durumda fiziksel ve ruhsal sağlığı olmak
- Öğretmen olmamak
- Çorum ili dışında görev yapmak

### **4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Yöntemi**

Bu araştırmanın evrenini Çorum ilinde görev yapan beden eğitimi ve diğer branş öğretmenleri oluşturmaktadır.

Örnekleme ise; 130 beden eğitimi öğretmeni, 130 branş öğretmeni olmak üzere; 29 kadın, 101 erkek beden eğitimi öğretmeni, 66 kadın, 64 erkek branş öğretmeni olmak üzere toplam 260 öğretmen oluşturmaktadır.

### 4.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma alan araştırmasıdır ve bu sebeple “anket tekniği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin okullarında yüz yüze görüşülerek veriler toplanmıştır.

### 4.4. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Çalışmamızda veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan sosyodemografik bilgileri içeren “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümde ise “Örgütsel Sinizm Envanteri” kullanılmıştır.

#### **Kişisel Bilgi Formu (Demografik Bilgileri İçeren Soru Formu)**

Bu form çalışmada katılımcıların demografik bilgilerini toplamak amacıyla literatür doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanan 11 maddelik bilgi formudur. Bu formda beden eğitimi öğretmenlerinin ve branş öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan bölüm, mezuniyet durumu, bulunduğu okulda kaç yıldır görev yaptığı, memnuniyet, ödüllendirme, disiplin cezası, idari görev, aktif spor yapma durumlarını kapsamaktadır.

#### **Örgütsel Sinizm Envanteri**

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen bu ölçek ilk olarak Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçeği Türkçeye uyarlamasını Kalağan (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. “Örgütsel Sinizm Ölçeği” 13 maddeden oluşmaktadır. Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Brandes ve diğerleri (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha iç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,86, 0,80 ve 0,78 olarak hesaplanmıştır (Kalağan, 2009). Veri toplama araçlarında “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan belirli bir ifade ya da probleme katılma derecesine dayanan Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

#### **4.5.Verilerin Toplanması**

Çalışmamız iki yıl süreyle yapılmıştır. Anket uygulaması gerekli kişi ve kurumlardan yazılı onay alındıktan sonra 2018-2019 Eğitim-öğretim yılı içerisinde öğretmenlere araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Çalışmamızda örneklem grubunun belirlenmesi power analizi ile yapılmış “basit tesadüfi örnekleme” metodu kullanılmıştır.

#### **4.6. Verilerin Analizi**

Elde edilen verilerin analizi için SPSS 22.0 programından yararlanılmıştır. Verilerin normallik dağılım için Kolmogrov Smirnov testi yapılmış olup, normal dağılım göstermediği için tamamlayıcı istatistik analizi ile Mann- Whitney U analizi kullanılmıştır.

#### **4.7. Araştırmanın Etik Yönü**

- Araştırmanın etik açıdan uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna başvurulmuş etik kurulu onay alınmıştır (Ek 1).
- Çorum İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmış olup onaylanmıştır (Ek 2).
- Çorum Valiliğinde izin alınıp onaylanmıştır (Ek 3).
- Çalışmamızda kullanılmak üzere örgütsel sinizm ölçeğini geliştiren Gamze KALAĞAN’dan izin alınmıştır (Ek 4).



## 5. BULGULAR

**Çizelge 5.1.** Beden Eğitimi Öğretmenlerine Ait Demografik Özellikler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	29	22,3
	Erkek	101	77,7
Yaş	39 yaş ve altı	63	48,5
	40 yaş ve üzeri	67	51,5
Medeni Durum	Evli	110	84,6
	Bekar	20	15,4
Mezun Olduğunuz Bölüm	Öğretmenlik	130	100,0
	Diğer	130	100,0
Bulunduğu okulda kaç yıldır görevli	1-3 yıl	110	84,6
	4-6 yıl	20	15,4
Öğretmenlikten memnuniyet	Evet	38	29,2
	Hayır	92	70,8
Ödüllendirme alma	Evet	128	98,5
	Hayır	2	1,5
Disiplin cezası alma	Evet	89	68,5
	Hayır	41	31,5
İdari görev	Evet	8	6,2
	Hayır	122	93,8
Aktif spor yapmış olma	Evet	24	18,5
	Hayır	106	81,5

Çizelge 5.1. incelendiğinde çalışma grubuna 29 kadın ve 101 erkek beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Katılanların %48,5'i 39 yaşın altında ve %51,5'i 40 yaşın üzerinde; %84,6'sı evli, %15,4'ü bekârdır. Mezun olduğu bölüm ise %100,0'ı beden eğitimi ve spor öğretmenliği, %100,0'ı diğer branş öğretmenliğinden mezun olmuştur. Bulunduğu okulda kaç yıldır görev yapmakta olan % 84,6'sı 1-3 yıl, % 15,4'ü 4-6 yıldır görev yapmaktadır. Öğretmen olmaktan memnun olma durumuna göre %29,2'ı evet, %70,8'i hayır cevabını vermiştir. %98,5'i ödüllendirme alırken %1,5'i ödüllendirme almamıştır. Disiplin cezası %68,5'i evet , %31,5'i hayır cevabını vermiştir. İdari görev %6,2'si evet, %93,8'i hayır olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin aktif olarak spor yapmış olmalarına göre %18,5'inin spor geçmişi olduğunun, %81,5'inin ise spor geçmişi olmadığı sonucuna varılmıştır.

**Çizelge 5.2.** Branş Öğretmenlerine Ait Demografik Özellikler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	66	50,8
	Erkek	64	49,2
Yaş	39 yaş ve altı	78	60,0
	40 yaş ve üzeri	52	40,0
Medeni Durum	Evli	111	85,4
	Bekar	19	14,6
Mezun Olduğunuz Bölüm	Öğretmenlik	130	100,0
	Diğer	130	100,0
Bulunduğu okulda kaç yıldır görevli	1-3 yıl	86	66,2
	4-6 yıl	44	33,8
Öğretmenlikten memnuniyet	Evet	79	60,8
	Hayır	51	39,2
Ödüllendirme alma	Evet	116	89,2
	Hayır	14	10,8
Disiplin cezası alma	Evet	57	43,8
	Hayır	73	56,2
İdari görev	Evet	6	4,6
	Hayır	124	95,4
Aktif spor yapmış olma	Evet	34	26,2
	Hayır	96	73,8

Çizelge 5.2. İncelendiğinde çalışma grubuna 66 kadın ve 64 erkek branş öğretmeni katılmıştır. Katılanların %60,0'ı 39 yaşın altında ve %40,0'ı 40 yaşın üzerinde; %85,4'ü evli, %14,6'sı bekârdır. Mezun olduğu bölüm ise %100,0'ı beden eğitimi ve spor öğretmenliği, %100,0'ı diğer branş öğretmenliğinden mezun olmuştur. Bulunduğu okulda kaç yıldır görev yapmakta olan % 66,2'si 1-3 yıl, % 33,8'i 4-6 yıldır görev yapmaktadır. Öğretmen olmaktan memnun olma durumuna göre %60,8'i evet, %39,2'si hayır cevabını vermiştir. %89,2'si ödüllendirme alırken %10,8'i ödüllendirme almamıştır. Disiplin cezası %43,8'i evet , %56,2'si hayır cevabını vermiştir. İdari görev %4,6'sı evet, %95,4'ü hayır olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin aktif olarak spor yapmış olmalarına göre %26,2'sinin spor geçmişi olduğu, %73,8'inin ise spor geçmişi olmadıkları görülmektedir.

**Çizelge 5.3.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyut Puanlarına Ait Örgütsel Sinizm Düzeyleri

		N	Min	Max	Ort	Sd
Beden Eğitimi	Bilişsel	130	1,00	4,20	2,25	,79
	Duyuşsal	130	1,00	5,00	1,95	,80
	Davranışsal	130	1,00	5,00	2,25	,84
	Toplam	130	1,00	4,45	2,15	,71
Branş	Bilişsel	130	1,00	3,40	2,04	,60
	Duyuşsal	130	1,00	4,75	1,81	,80
	Davranışsal	130	1,00	4,50	2,16	,82
	Toplam	130	1,00	3,90	2,00	,66

Çizelge 5.3. İncelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm alt boyutları olan bilişsel boyut (Ort =2,25±,79), duyuşsal boyut (Ort =1.95±,80) ve davranışsal boyut (Ort =2,15±,71) olarak görülürken, branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm alt boyutları Bilişsel boyut (Ort =2,04±,60), Duyuşsal boyut (Ort =1,81±,80), Davranışsal boyut (Ort =2,16±,82) olarak hesaplanmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinde en yüksek puan bilişsel ve davranışsal boyutlarda olduğu en düşük puanın ise duyuşsal boyutta iken, branş öğretmenlerinde ise davranışsal boyutta en yüksek puan, duyuşsal boyutta ise en düşük puan olarak hesaplanmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin genel ölçek puanının 2,15 olduğu branş öğretmenlerinde ise 2,00 olarak gözlenmiştir. Yani beden eğitimi öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

**Çizelge 5.4.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyut Puanlarına Göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Boyutlar	Kişiler	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	U	p
Bilişsel	Beden Eğ.	130	140,83	18307,50	-2,22	7107,5	<b>,026*</b>
	Branş	130	120,17	15622,50			
Duyuşsal	Beden Eğ.	130	138,41	17993,50	-1,71	7421,5	,087
	Branş	130	122,59	15936,50			
Davranışsal	Beden Eğ.	130	133,38	17405,00	-0,73	8010,0	,466
	Branş	130	127,12	16525,00			
Toplam	Beden Eğ.	130	137,86	17921,50	-0,47	7493,5	,115
	Branş	130	123,14	16008,50			

\* p<0.05

Çizelge 5.4. İncelediğimizde beden eğitimi ve branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları ve ölçek genelinin puan ortalamalarına göre “Bilişsel U=7107,5, p<0.05”, “Duyuşsal U=7421,5, p>0.05”, “Davranışsal U=8010,0, p>0.05”, “Genel Ölçek Puanı “U=7493,5, p>0.05” puanlarının olduğu görülmektedir. Duyuşsal ve davranışsal alt boyutunda anlamlı farklılık bulunamazken, bilişsel alt boyutunda ise anlamlı farklılık bulunmuştur. Beden eğitimi öğretmenlerinde bilişsel boyutta 140,83 ile en yüksek puan olduğu, davranışsal boyutta 133,38 ile en düşük puan olarak hesaplanırken, branş öğretmenlerinde davranışsal boyutta 127,12 ile en yüksek puan olduğu, bilişsel boyutta 120,17 ile en düşük puan olarak hesaplanmıştır. Genel ölçek puan ise beden eğitimi öğretmenlerinin 137,86 puan olarak hesaplanırken, branş öğretmenlerin de 123,14 toplam puan olduğu sonucu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve genel ölçek puanının branş öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

**Çizelge 5.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Yaklaşımlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları**

	Boyutlar	Değişken	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	U	p
Beden Eğitimi	Bilişsel	Kadın	29	67,43	1955,50	-0,31	1408,5	,753
		Erkek	101	64,95	6559,50			
	Duyuşsal	Kadın	29	69,57	2017,50	-0,66	1346,5	,506
		Erkek	101	64,33	6497,50			
	Davranışsal	Kadın	29	68,57	1988,50	-0,50	1375,5	,617
		Erkek	101	64,62	6526,50			
	Toplam	Kadın	29	68,91	1998,50	-0,55	1365,5	,580
		Erkek	101	64,52	6516,50			
Branş	Bilişsel	Kadın	66	75,74	4999,00	-3,17	1436,0	<b>,002*</b>
		Erkek	64	54,94	3516,00			
	Duyuşsal	Kadın	66	71,64	4728,50	-1,91	1706,5	,056
		Erkek	64	59,16	3786,50			
	Davranışsal	Kadın	66	73,04	4820,50	-2,33	1614,5	<b>,020*</b>
		Erkek	64	57,73	3694,50			
	Toplam	Kadın	66	73,78	4869,50	-2,55	1565,5	<b>,011*</b>
		Erkek	64	56,96	3645,50			

\* p<0.05

Çizelge 5.5. İncelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları ve ölçek genelinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre Bilişsel “U=1408,5, p>0.05”, Duyuşsal “U=1346,5, p>0.05”, Davranışsal “U=1375,5, p>0.05”, Genel Ölçek Puanı “U=1365,5, p>0.05” olarak belirlenmiştir. Branş öğretmenlerinin ise Bilişsel “U=1436,0, p<0.05”, Duyuşsal “U=1706,5, p>0.05”, Davranışsal “U=1614,5, p<0.05”, Genel Ölçek Puanı “U=1565,5, p<0.05” olarak görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve genel ölçek puanına göre anlamlı farklılık görülmemektedir. Branş öğretmenlerinde bilişsel, davranışsal ve genel ölçek puanında anlamlı farklılık görülürken, duyuşsal boyutta anlamlı farklılık bulunamamıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin duyuşsal boyutta kadın öğretmenlerin en yüksek olduğu, duyuşsal boyutta erkek öğretmenlerin en düşük puana sahip olduğu görülmektedir. Branş öğretmenlerinde ise bilişsel boyutta kadın öğretmenlerin en yüksek olduğu, bilişsel boyutta erkek öğretmenlerin en düşük puana sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Genel ölçek puan ise; Beden eğitimi öğretmenlerinin en yüksek 68,91 ile kadın öğretmenler, en düşük puan ise 64,52 ile erkek öğretmenlerdir. Bu durum branş öğretmenlerinde ise en yüksek 73,78 ile kadın öğretmenleri oluştururken en düşük puan 56,96 ile erkek öğretmenlerini kapsamaktadır. Yani kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksek olduğu ve daha çok sinik davranışlar sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Çizelge 5.6.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Yaklaşımlarının Yaş Değişkenine göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

	Boyutlar	Değişken	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	U	p
Beden Eğitimi	Bilişsel	39 ve altı	63	64,07	4036,50	-0,42	2020,5	,674
		40 ve üstü	67	66,84	4478,50			
	Duyuşsal	39 ve altı	63	60,80	3830,50	-1,39	1814,5	,165
		40 ve üstü	67	69,92	4684,50			
	Davranışsal	39 ve altı	63	66,96	4218,50	-0,43	2018,5	,667
		40 ve üstü	67	64,13	4296,50			
Toplam	39 ve altı	63	63,85	4022,50	-0,48	2006,5	,628	
	40 ve üstü	67	67,05	4492,50				
Branş	Bilişsel	39 ve altı	78	69,71	5437,00	-1,57	1700,0	,117
		40 ve üstü	52	59,19	3078,00			
	Duyuşsal	39 ve altı	78	71,16	5550,50	-2,13	1586,5	<b>,033*</b>
		40 ve üstü	52	57,01	2964,50			
	Davranışsal	39 ve altı	78	67,87	5293,50	-0,88	1843,5	,377
		40 ve üstü	52	61,95	3221,50			
Toplam	39 ve altı	78	69,99	5459,50	-1,67	1677,5	,096	
	40 ve üstü	52	58,76	3055,50				

\* p<0.05

Çizelge 5.6. İncelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları ve ölçek genelinin puan ortalamalarının yaş değişkenine göre Bilişsel “U=2020,5, p>0.05”, Duyuşsal “U=1814,5, p>0.05”, Davranışsal “U=2018,5, p>0.05”, Genel Ölçek Puanı “U=2006,5, p>0.05” olarak belirlenmiştir. Diğer branş öğretmenlerinin ise Bilişsel “U=1700,0 p>0.05,”, Duyuşsal “U=1586,5, p<0.05”, Davranışsal “U=1843,5, p>0.05”, Genel Ölçek Puanı “U=1677,5, 0 p>0.05” olarak görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve genel ölçek puanına göre anlamlı farklılık görülmemektedir. Branş öğretmenlerinde bilişsel, davranışsal ve genel ölçek puanında anlamlı farklılık görülmemekzen, duyuşsal alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin duyuşsal boyutta 40 yaş ve üstü 69,92 ile en yüksek puan olduğu, Bilişsel boyutta 39 yaş ve altı 64,07 ile en düşük puan olarak hesaplanırken, branş öğretmenlerinde duyuşsal boyutta 71,16 puan ile en yüksek olduğu, duyuşsal boyutta 40 yaş ve üstü 57,01 ile en düşük puan olarak bulunmuştur. Genel ölçek puanda beden eğitimi öğretmenlerinin 40 yaş ve üstü 67,05 ile en yüksek puan, 39 yaş ve altı 63,85 ile en düşük puan olarak belirlenirken, diğer

branş öğretmenlerinin 39 yaş ve altı 69,99 ile en yüksek olduğu 40 yaş ve üstü 58,76 puan ile en düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Yani beden eğitimi öğretmenlerinde 40 yaş ve üstü öğretmenlerin sinizm düzeyleri daha yüksek, branş öğretmenlerinde ise 39 yaş ve altının sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Çizelge 5.7.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Yaklaşımlarının Öğretmenlikten Memnuniyet Durumlarına Göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

	Boyutlar	Değişken	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	U	p
Beden Eğitimi	Bilişsel	Evet	38	54,57	2073,50	-2,13	1332,5	<b>,033*</b>
		Hayır	92	70,02	6441,50			
	Duyuşsal	Evet	38	57,47	2184,00	-1,57	1443,0	,116
		Hayır	92	68,82	6331,00			
	Davranışsal	Evet	38	61,96	2354,50	-0,69	1613,5	,489
		Hayır	92	66,96	6160,50			
Toplam	Evet	38	56,29	2139,00	-1,79	1398,0	,073	
	Hayır	92	69,30	6376,00				
Branş	Bilişsel	Evet	79	63,49	5016,00	-0,76	1856,0	,447
		Hayır	51	68,61	3499,00			
	Duyuşsal	Evet	79	65,46	5171,00	-0,02	2011,0	,987
		Hayır	51	65,57	3344,00			
	Davranışsal	Evet	79	64,97	5133,00	-0,20	1973,0	,842
		Hayır	51	66,31	3382,00			
Toplam	Evet	79	64,81	5120,00	-0,26	1960,0	,795	
	Hayır	51	66,57	3395,00				

\* p<0.05

Çizelge 5.7. İncelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları ve ölçek genelinin puan ortalamalarının öğretmenlikten memnuniyet değişkenine göre Bilişsel “U=1332,5, p<0.05”, Duyuşsal “U=1443,0, p>0.05”, Davranışsal “U=1613,5, p>0.05”, Genel Ölçek Puanı “U=1398,0, p>0.05” olarak belirlenmiştir. Branş öğretmenlerinin ise Bilişsel “U=1856,0, p>0.05,”, Duyuşsal “U=2011,0, p>0.05 ”, Davranışsal “U=1973,0, p>0.05”, Genel Ölçek Puanı “U=1960,0, 0 p>0.05” olarak görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin öğretmenlikten memnuniyet değişkenine göre duyuşsal, davranışsal alt boyut ve genel ölçek puanına göre anlamlı farklılık görülmemektedir. Bilişsel alt boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. Branş öğretmenlerinde bilişsel, davranışsal, duyuşsal alt boyutlarında ve genel ölçek puanında anlamlı farklılık

bulunamamıştır. Beden Eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlikten memnun olmamaları bilişsel boyutta 70,02 puan ile en yüksek olduğu, öğretmenlikten memnun olmaları durumuna göre bilişsel boyutta 54,57 puan ile en düşük bulunurken, branş öğretmenlerinin öğretmenlikten memnun olmamaları bilişsel boyutta 68,61 ile en yüksek puan iken , öğretmenlikten memnun olmaları bilişsel boyutta 63,49 ile en düşük puan olarak belirlenmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin genel ölçek puanına göre memnun olmamaları en yüksek 69,30 puan, memnun olmaları ise 56,29 ile en düşük puan olarak belirlenmiştir. Branş öğretmenlerinin genel ölçek puanına göre öğretmenlikten memnun olmamaları 66,57 puan ile en yüksek, öğretmenlikten memnun olmaları 64,81 ile en düşük puan olduğu sonucu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlikten memnun olmamaları branş öğretmenlerine göre sinizm düzeyleri daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.



**Çizelge 5.8.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Yaklaşımlarının Disiplin Cezası Alma Değişkenine Göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

\*  $p < 0.05$

	Boyutlar	Değişken	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	U	p
Beden Eğitimi	Bilişsel	Evet	89	64,40	5731,5	-0,49	1726,5	,622
		Hayır	41	67,89	2783,5			
	Duyuşsal	Evet	89	63,46	5648,0	-0,92	1643,0	,359
		Hayır	41	69,93	2867,0			
	Davranışsal	Evet	89	62,61	5572,0	-1,30	1567,0	,195
		Hayır	41	71,78	2943,0			
Toplam	Evet	89	63,30	5634,0	-0,98	1629,0	,327	
	Hayır	41	70,27	2881,0				
Branş	Bilişsel	Evet	57	59,99	3419,5	-1,48	1766,5	,138
		Hayır	73	69,80	5095,5			
	Duyuşsal	Evet	57	61,09	3482,0	-1,20	1643,0	,232
		Hayır	73	68,95	5033,0			
	Davranışsal	Evet	57	55,70	3175,0	-2,64	1567,0	<b>,008*</b>
		Hayır	73	73,15	5340,0			
Toplam	Evet	57	57,92	3301,5	-2,02	1629,0	<b>,043*</b>	
	Hayır	73	71,42	5213,5				

Çizelge 5.8. İncelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları ve ölçek genelinin puan ortalamalarının disiplin cezası alma değişkenine göre Bilişsel “U=1726,5,  $p > 0.05$ ”, Duyuşsal “U=1643,0,  $p > 0.05$ ”, Davranışsal “U=1567,0,  $p > 0.05$ ”, Genel Ölçek Puanı “U=1629,0,  $p > 0.05$ ” olarak belirlenmiştir. Diğer branş öğretmenlerinin ise Bilişsel “U=1766,5,  $p > 0.05$ ”, Duyuşsal “U=1643,0,  $p > 0.05$ ”, Davranışsal “U=1567,0,  $p < 0.05$ ”, Genel Ölçek Puanı “U=1629,0,  $p < 0.05$ ” olarak görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin öğretmenlikten memnuniyet değişkenine göre bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyut ve genel ölçek puanına göre anlamlı farklılık görülmemektedir. Diğer branş öğretmenlerinde bilişsel ve duyuşsal alt boyutunda anlamlı farklılık bulunamamıştır. Davranışsal ve genel ölçek puanlamasında anlamlı farklılık görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin disiplin cezası almamaları davranışsal boyutta 71,78 puan ile en yüksek olarak belirlenirken, disiplin cezası almaları 62,61 ile en düşük puan olarak hesaplanmıştır. Branş öğretmenlerinin disiplin cezası almamaları durumunda davranışsal boyutta 73,15 puan ile en yüksek, disiplin cezası almaları durumunda davranışsal boyutta 55,70 ile en düşük puan olarak hesaplanmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin genel ölçek puanında disiplin cezası almamaları 70,27 puan

ile en yüksek iken disiplin cezası almaları durumunda 63,30 ile en düşük puan olarak hesaplanmıştır. Branş öğretmenlerinin disiplin cezası almamaları 71,42 ile en yüksek disiplin cezası almaları durumunda 57,92 ile en düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Branş öğretmenlerinin beden eğitimi öğretmenlerine göre disiplin cezası almamaları durumuna göre sinizm düzeyleri daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Çizelge 5.9.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Yaklaşımlarının Kaç Yıl Görev Yaptığı Değişkenine Göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

	Boyutlar	Değişken	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	U	p
Beden Eğitimi	Bilişsel	1-3 yıl	110	66,82	7350,5	-0,94	954,5	,346
		4-6 yıl	20	58,23	1164,5			
	Duyuşsal	1-3 yıl	110	67,34	7407,0	-1,31	898,0	,189
		4-6 yıl	20	55,40	1108,0			
	Davranışsal	1-3 yıl	110	65,82	7240,0	-0,23	1065,0	,820
		4-6 yıl	20	63,75	1275,0			
	Toplam	1-3 yıl	110	66,69	7369,0	-1,06	936,0	,290
		4-6 yıl	20	57,30	1146,0			
Branş	Bilişsel	1-3 yıl	86	62,42	5368,5	-1,31	1627,5	,190
		4-6 yıl	44	71,51	3146,5			
	Duyuşsal	1-3 yıl	86	64,08	5510,5	-0,61	1769,5	,541
		4-6 yıl	44	68,28	3004,5			
	Davranışsal	1-3 yıl	86	61,60	5298,0	-1,66	1557,0	,097
		4-6 yıl	44	73,11	3217,0			
	Toplam	1-3 yıl	86	61,97	5329,5	-1,49	1588,5	,135
		4-6 yıl	44	72,40	3185,5			

\* p<0.05

Çizelge 5.9. İncelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları ve ölçek genelinin puan ortalamalarının kaç yıl görev yaptığı değişkenine göre Bilişsel “U=954,5, p>0.05”, Duyuşsal “U=898,0, p>0.05”, Davranışsal “U=1065,0, p>0.05”, Genel Ölçek Puanı “U=936,0, p>0.05” olarak belirlenmiştir. Diğer branş öğretmenlerinin ise Bilişsel “U=1627,5, p>0.05”, Duyuşsal “U=1769,5, p>0.05”, Davranışsal “U=1557,0, p>0.05”, Genel Ölçek Puanı “U=1588,5, p>0.05” olarak görülmektedir. Beden eğitimi ve branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin buldukları okulda kaç yıldır görev yaptığı değişkenine göre bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyutlarının ve genel ölçek puanına bakıldığında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin bilişsel

boyutta 1-3 yıl ile 66,82 ile en yüksek puan iken, duyuşsal boyutta 55,40 ile en düşük puan olarak hesaplanmıştır. Branş öğretmenlerinin davranışsal boyutta 4-6 yıl ile 73,11 en yüksek puan olarak hesaplanırken, davranışsal boyutta 1-3 yıl 61,60 ile en düşük puan olarak tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin buldukları okulda 1-3 yıldır görev yaptıkları 66,60 ile en yüksek puan olarak belirlenirken, 4-6 yıldır görev yapmaları 57,30 ile en düşük puan olarak belirlenmiştir. Branş öğretmenlerinin 4-6 yıl çalışmaları 72,40 ile en yüksek puan olduğu, 1-3 yıl ile 61,97 puan ile en düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Branş öğretmenlerinin buldukları okulda 4-6 yıl görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksek olduğu sonucu tespit edilmiştir.

**Çizelge 5.10.** Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Yaklaşımlarının Aktif Spor Değişkenine Göre Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

	Boyutlar	Değişken	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	U	p
Beden Eğitimi	Bilişsel	Evet	24	51,71	1241,0	-1,99	941,0	<b>,046*</b>
		Hayır	106	68,62	7274,0			
	Duyuşsal	Evet	24	62,94	1510,5	-0,37	1210,5	,710
		Hayır	106	66,08	7004,5			
	Davranışsal	Evet	24	61,83	1484,0	-0,53	1184,0	,596
		Hayır	106	66,33	7031,0			
	Toplam	Evet	24	58,65	1407,5	-0,99	1107,5	,324
		Hayır	106	67,05	7107,5			
Branş	Bilişsel	Evet	34	50,65	1722,0	-2,69	1127,0	<b>,007*</b>
		Hayır	96	70,76	6793,0			
	Duyuşsal	Evet	34	57,04	1939,5	-1,54	1344,5	,123
		Hayır	96	68,49	6575,5			
	Davranışsal	Evet	34	47,93	1629,5	-3,19	1034,5	<b>,001*</b>
		Hayır	96	71,72	6885,5			
	Toplam	Evet	34	49,72	1690,5	-2,84	1095,5	<b>,004*</b>
		Hayır	96	71,09	6824,5			

\* p<0.05

Çizelge 5.10. İncelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları ve ölçek genelinin puan ortalamalarının aktif spor değişkenine göre Bilişsel “U=941,0, p<0.05”, Duyuşsal “U=1210,5, p>0.05”, Davranışsal “U=1184,0, p>0.05”, Genel Ölçek Puanı “U=1107,5, p>0.05” olarak belirlenmiştir. Diğer branş öğretmenlerinin ise Bilişsel “U=1127,0, p<0.05”, Duyuşsal “U=1344,5, p>0.05”, Davranışsal “U=1034,5, p<0.05”, Genel Ölçek Puanı “U=1095,5, p<0.05]” olarak görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin

aktif spor değişkenine göre duyuşsal, davranışsal alt boyutlarının ve genel ölçek puanlamasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bilişsel alt boyutunda ise anlamlı farklılık görölmektedir. Diğer branş öğretmenlerinde ise duyuşsal alt boyutunda anlamlı farklılık görölmezken, bilişsel, davranışsal alt boyutunda ve genel ölçek puanlamasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Beden eğitimi öğretmenlerinin aktif spor yapmamaları bilişsel boyutta 68,62 ile en yüksek puan olduğu, aktif spor yapmaları bilişsel boyutta 51,71 ile en düşük puan olarak hesaplanmıştır. Branş öğretmenlerinin aktif spor yapmamaları davranışsal boyutta 71,72 ile en yüksek olduğu hesaplanırken, aktif spor yapmaları davranışsal boyutta 47,93 ile en düşük puan olarak belirlenmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin genel ölçek puana göre aktif spor yapmamaları 67,05 en yüksek paun iken, aktif spor yapmaları 58,65 ile en düşük olarak belirlenirken, branş öğretmenlerinde aktif spor yapmamaları 71,09 puan ile en yüksek, aktif spor yapmaları 49,72 ile en düşük puan olduğu sonucuna varılmıştır. Branş öğretmenlerinin beden eğitimi öğretmenlerine göre aktif spor yapmamış olmaları örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu sonucu tespit edilmiştir.

## 6. TARTIŞMA

Beden eğitimi öğretmenleri ve branş öğretmenleri örgütsel sinizm düzeyleri, cinsiyet, yaş, buldukları okulda kaç yıldır görev yaptıkları, öğretmenlikten memnuniyet, disiplin cezası ve aktif spor yapma değişkenine göre incelenmiştir. Bu konuyla ilgili literatüre bakılıp tartışılıp ilişkilendirilmeye çalışılmıştır.

Araştırmamızla ilgili alanyazısına bakıldığında paralellik gösteren çalışmaların olduğu gibi çalışmamızın tersi olan araştırmalarında mevcut olduğu görülmektedir.

Yaş değişkenine göre incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna varılırken branş öğretmenlerinin duyuşsal boyutta anlamlı farklılık bulunmuştur. Bilişsel ve davranışsal boyutta ise anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. Bu sonuca göre literatürde Caz (2018) spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları üzerine bir uygulama, Mavibaş (2017) spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin üzerine yapılan çalışmada bilişsel boyutta anlamlı farklılığa rastlanılmamış ancak duyuşsal boyut ve davranışsal boyutların da anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Tanrıyisever (2018) Banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Tiryaki (2020) beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre alt boyutlar ve genel sinizm puanlamasına göre anlamlı farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Akbolat, Işık ve Kahraman (2014) Sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada duyuşsal boyutta anlamlı fark bulunmuş olup yaşları ilerledikçe sinizm düzeyi azaldığı sonucuna varmışlardır. Ekici, Hacıcaferoğlu ve Çalışkan (2017) Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı spor örgütlerinde çalışan yöneticilerin üzerinde yapmış oldukları çalışmada anlamlı düzeyde farklılık görülmemektedir. Kalağan (2009) Araştırma görevleriyle yaptığı çalışmada araştırmamızla paralellik göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunamazken, branş öğretmenlerinin bilişsel boyut, davranışsal boyut ve genel ölçek puanlamasına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Duyuşsal alt boyutta ise anlamlı

farklılık bulunamamıştır. Beden eğitimi ve branş öğretmenlerinin kadınların erkeklere göre örgütsel sinizmden daha çok etkilendikleri görülmektedir. Aynı zamanda beden eğitimi öğretmenlerin branş öğretmenlerin cinsiyete göre daha sinik davranışlar sergiledikleri görülmektedir.

Tiryaki (2020) Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki adlı çalışmasında, Ulukuş (2017) Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları, Bingöl (2018) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi adlı çalışmasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Gökçe (2020) İstanbulda Avcılar ilçesindeki devlet okuldaki öğretmenler tarafından yapılan araştırmada kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri aynı düzeyde olduğu görülmüştür. Caz (2018) Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında ve Çalışkan (2016) öğretim elemanlarıyla yaptığı araştırmada anlamlı farklılığın olmadığını tespit etmiştir.

Branş öğretmenlerine göre bilişsel ve davranışsal boyutta fark var iken duyuşsal boyutta farklılık görülmemiştir. Yani öğretmenlerin bilişsel ve davranışsal boyutta puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Malkoç (2018) Özel spor işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi araştırmasında bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı, duyuşsal alt boyutunda ise anlamlı farklılık olduğu kadınların erkeklere göre sinizm düzeyleri daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Çalışmamızın aksine Tunçel (2020) X ve Y kuşağı Bağlamında örgütsel sinizm adlı çalışmasında edirne ilindeki banka çalışanlarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Uzuntarla, Teke, Cihangiroğlu ve Uğrak (2015) Gülhane askeri tıp akademisi'nde görev yapan yönetici sekretlerine yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığını tespit etmişlerdir.

Akbolat, Işık ve Kahraman (2014) Sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada cinsiyetleri açısından bakıldığında bilişsel boyutta anlamlı farklılık bulunmuşken diğer boyutlarda anlamlı fark görülmemiştir. Kadın sağlık çalışanlarının bilişsel sinizm düzeyi erkeklerin bilişsel düzeyinden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Argon, Uylas ve Yerlikaya (2015) Sakarya ilinde görev yapan öğretmenler üzerine olan ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel sinizm

düzeylerinin daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşılırken araştırmayla paralellik göstermektedir.

New York'ta 11 Eylül 2001 yılındaki saldırıdan önce toplanan verilerle kıyaslandığında sinizmin etkisinin azaldığı yapılan araştırmada görülmektedir. Bunun sonucunda ise halkın polise karşı saygısı artmıştır. Ve polislerin üzerinde ki sinik davranışlarda azalma görülmüştür. Aynı zamanda yaptıkları çalışmada kadın polislerin sinizm düzeylerinin erkek polislere göre daha yüksek olabileceğini ileri sürmüşlerdir (Mignone, 2005).

Öğretmenlerin kaç yıldır görev yaptığı değişkenine göre incelendiğinde; beden eğitimi ve branş öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve genel ölçek puanlamasının örgütsel sinizm düzeylerinin buldukları okulda kaç yıldır görev yaptığı değişkenine göre anlamlı farklılık bulunamamıştır.

İdikurt (2019) Sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada anlamlı farklılık rastlanmazken, Çakır (2020) Gençlik Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personellerin üzerinde yapılmış olduğu çalışmada mesleki yıllarına göre duyuşsal boyutta anlamlı farklılık rastlanmışken, bilişsel ve davranışsal da anlamlı farklılık bulunamamıştır. Kahrıman (2019)'a göre öğretmenler üzerine yapmış oldukları araştırmada mesleki kıdem yılı anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Temel (2020) Okul müdürlerinin farklılıkları yönetme becerileri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki adlı çalışmasında 1-3 yıl mesleki çalışma yılına sahip olan öğretmenlerin daha çok sinik davranışlara maruz kaldığı ve yıllar geçtikçe bu sinizm düzeyinin azaldığı sonucuna varmışlardır. Bunun sebebinin ise okulda ne kadar uzun süre kalırlarsa o ortamda yaşanan olumsuzlukları daha az görmeye başlamaları ve karşılaşabilecekleri sorunlar ile baş etmenin yolunu buldukları söz konusudur. Bu çalışma ise tam tersi yönündedir. Tınaztepe (2012) Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizmin etkisi adlı çalışmada sadece davranışsal boyutta anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varıldığı görülmektedir. (O'Connell'den aktaran Arslan, 2012)'e göre Süleyman Demirel Üniversitesinin idari ve akademik personeline yapmış olduğu çalışmada mesleki çalışma yılının örgütsel sinizm düzeylerinin eğrisel bir ilişki olduğunu savunmuşlardır. Malkoç ve Sunay (2020) Özel spor işletmelerinde çalışan personelin mesleki yıllarına göre bilişsel, davranışsal ve genel ölçek puanına göre anlamlı farklılık olduğu bulunurken, duyuşsal boyutta anlamlı farklılık görülmemiştir. 6 yıldan fazla mesleki yılı olan personelin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu sonucuna

ulaşılmıştır. Mavibaş (2017) Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personeli üzerinde yapılan çalışmada kıdem yılına göre anlamlı farklılık olmadığını bulmuşlardır.

Aktif spor değişkenine göre incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin bilişsel boyutunda anlamlı farklılığa rastlanırken duyuşsal, davranışsal ve ölçek puanlamasında anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. Branş öğretmenlerinde ise bilişsel, davranışsal ve genel ölçek puanlamasında anlamlı farklılık görülürken, duyuşsal boyutta anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Öğretmenlikten memnuniyet durumları değişkenine göre; beden eğitimi öğretmenlerinin duyuşsal, davranışsal alt boyut ve genel ölçek puanına göre anlamlı farklılık görülmemektedir. Bilişsel alt boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. Branş öğretmenlerinde bilişsel, davranışsal, duyuşsal alt boyutlarında ve genel ölçek puanında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Bingöl (2018) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü antrenörleri ile yapılmış olan çalışmada çalışma koşullarından memnuniyet durumuna göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyutlara göre anlamlı farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Çalışma koşullarından memnun olmayanların örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Disiplin cezası değişkenine göre; beden eğitimi öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyut ve genel ölçek puanına göre anlamlı farklılık görülmemektedir. Branş öğretmenlerinde bilişsel ve duyuşsal alt boyutunda anlamlı farklılık bulunamamıştır. Davranışsal ve genel ölçek puanlamasında anlamlı farklılık görülmüştür.



## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 7.1. Sonuç

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesine yönelik yapılan bu çalışmanın sonuçları;

- Beden eğitimi öğretmenlerinin alt boyutlara göre örgütsel sinizm düzeyleri incelendiğinde bilişsel ve duyuşsal boyut en yüksek puan olarak belirlenirken, duyuşsal boyut ise en düşük puan olarak bulunmuştur. Branş öğretmenlerinde davranışsal boyut en yüksek puan iken duyuşsal boyut en düşük puan olduğu sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak; beden eğitimi öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre sinizm düzeyleri daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Beden eğitimi ve branş öğretmenlerinin alt boyut puanlarına göre bilişsel boyutta anlamlı farklılık bulunmuştur. Duyuşsal ve davranışsal boyutta ve genel ölçek puanlamasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve genel ölçek puanına göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Branş öğretmenlerinde duyuşsal alt boyutunda anlamlı farklılık görülmezken bilişsel, duyuşsal ve genel ölçek puanında anlamlı farklılık görülmektedir. Kadınların erkek öğretmenlere göre sinizm düzeyleri daha yüksek olduğu bulunmuştur.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal ve genel ölçek puanlamasının 40 yaş ve üstünün sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenirken davranışsal boyutta 39 yaş ve altının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Branş öğretmenlerinde ise tüm alt boyutlarda 39 yaş ve altının sinik davranışlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlikten memnuniyet durumlarına göre bilişsel boyutta anlamlı farklılık bulunmuştur. Duyuşsal ve davranışsal boyutta anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Branş

öğretmenlerinde ise bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutta anlamlı farklılık bulunamamıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlikten memnun olmamaları branş öğretmenlerine göre sinizm düzeyleri daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Beden eğitimi öğretmenlerinin disiplin cezası değişkenine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Aynı zamanda çoğunluğun ceza almadığı sonucuna varılmıştır. Branş öğretmenlerinde davranışsal boyut ve genel ölçek puanlamasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bilişsel ve duyuşsal boyutta anlamlı farklılık bulunamamıştır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin buldukları okulda 1-3 yıldır görev yapanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunun ve daha çok sinik davranışlara maruz kaldıkları belirlenirken, branş öğretmenlerinde tam tersi yönde 4-6 yıldır aynı okulda bulunanların daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin aktif spor değişkenlerine göre bilişsel boyutta anlamlı farklılık bulunmuştur. Duyuşsal ve davranışsal boyutta anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Branş öğretmenlerinde ise bilişsel, davranışsal boyutta ve genel ölçek puanlamasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Duyuşsal boyutta ise anlamlı farklılık bulunamamıştır. Branş öğretmenlerinin beden eğitimi öğretmenlerine göre daha çok aktif spor yaptıkları sonucuna varılmıştır.

## 7.2. Öneriler

- Her yıl okullar başlamadan önce bütün illerdeki Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından öğretmenler için okullarda ki memnuniyetlikleri, çalışma şartları, olumsuz tutumları ile ilgili panel, kongre ve sempozyumlar düzenlenebilir.
- Bu kongreye kamu ve özel okullardaki öğretmenlerin katılımı zorunlu tutulabilir.
- Öğretmenler arasında ki iletişim çok önemlidir. Birbirleri ile anlaşmaları ve olumsuz davranışların ortadan kaldırılması açısından okul yöneticileri tarafından takip edilebilir.

- Öğretmenlerin kurumlardaki yaşadıkları sorunları, memnuniyetsizlikleri dile getirebilmeleri açısından ortam sağlanabilir.
- Öğretmenlerin olumsuz tutum ve davranışlarından uzak kalabilmeleri için okul dışı etkinlikler düzenlenebilir.
- Birey ve takım sporu ile ilgilenen antrenörlere de uygulanılabilir.
- Özel okulda çalışan öğretmenlere uygulanılabilir.
- Farklı meslek gruplarına daha geniş örneklem gruplarıyla çalışmalar yapılabilir.



## KAYNAKLAR

- Abraham, R.** (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Ada Ş., Yarım M.A.** (2017). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları: Erzurum İli Örneği, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (13), 66-98.
- Ahmadi, F.** (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akatay, A. Yücekaya, P., Kısacık, N.Ç.** (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 İlişkinin İncelenmesi (Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbolat M., Işık O., Kahraman G.** (2014). Sağlık Çalışanlarının Sinik Davranışlar Gösterme Eğilimi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 84-95.
- Akman, G.** (2013). *Sağlık Çalışanlarının Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktaş, M. İ.** (2014). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Andaç, R.V.** (2019). *Sinizm ve Tüketici Sinizmi: İstanbul İlinde Bir Uygulama* (Yüksek lisans tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Andersson, L. M.** (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Angın, T.** (2019). *Çok Uluslu İşletmelerde Çalışan Yalnızlığı Ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aracı, H.** (1999). Okullarda Beden Eğitimi, Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Argon T., Uylas S.D. ve Yerlikaya S.** (2015). Perceptions of Teachers Related Accountability Practices in Turkish National Education System and Organizational Cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 204-219.
- Arslan, E.T.** (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 12-27.
- 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.
- Ayhan, G.** (2019). *Örgütsel Sinizmin Kurumsal İtibara Etkisi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Balay, R., Kaya, A., Cülha, A.** (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (2), 123-144.
- Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G., & Williams, R. B.** (1989). The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival. *Psychosomatic Medicine*, 51(1), 46-57.
- Bingöl, Ş.** (2018). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin Örgütsel Sinizm ve Bağlılığının İncelenmesi* (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Bucher, C.A.** (1987). Management of Physical Education and Athletic Programs. *Times Mirror*.
- 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.
- Caz, Ç.** (2018). *Açık Liderlik İle Örgütsel Sinizm İlişkisi Ve İşgören Performansına Etkisi: Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Üzerine Bir Uygulama* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, B. Ö.** (2020). *Gençlik Spor İl Müdürlüğünde Görev Yapan Personellerin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çalışkan, K.** (2016). *Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Algıları İle Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Çetinkaya, F.F., Özkara, B.** (2015). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (3), 72-91.
- Dean, J.W., Brandes, P., Dharwadkar, R.** (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Durrah O., Chaudhary M., Gharib M.** (2019). Organizational Cynicism and its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, (16), 1-16 doi: 10.3390
- Ekici S., Hacıcaferoğlu, H., ve Çalışkan, K.** (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Spor Örgütlerinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12 (2), 40-57.
- Erdoğan, T.** (2019). *Öğretmenlikte Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Van Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Van.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M.** (2007). *Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Sakarya, 25-27 Mayıs, 514-524.
- Fernandez, J.C.R., Moreno, O.C.M., Lombana, A.F.M.** (2018). Organizational Cynicism - An exploration Analysis-Case: Workers in the City of Cartagena de Indias (Colombia). *Espacios*, 39 (26),27-42.
- Fettahloğlu, Ö. O.** (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.

- Gökçe, V.** (2020). *Okullarda Şeffaflık ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Işık, G.Ö.** (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.
- İdikurt, G.** (2019). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- James, M. S. L.** (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potantial Positive and Negative Effects on School Systems*. (Unpublished Doctoral Dissertation). The Florida State University, College of Business, USA.
- Kabataş, A.** (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kacmar, K.M., Baron, R.A.** (1999). Organizational Politics: The State of the Field, Links to Related Processes, and an Agenda for Future Research. In G.R. Ferris (Ed), *Research in Personnel Human Resource Management* (p.1-39). Amsterdam: JAI Press.
- Kacmar, K.M., Carlson, D.S.** (1997). Further Validation Of The Perceptions Of Politics Scale (POPS): A multisample Approach. *Journal of Management*, 23 (5), 627-658.
- Kahriman, U.** (2019). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Kalağan G., Güzeller, O.C.** (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (27), 83-97.
- Kalağan, G.** (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karabaş Z.** (2020). *Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Fiziksel Aktivite İçeren Oyunlara Yönelik Tutumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Karcıoğlu M.S., Naktiyok A.** (2015). Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1):19-34.
- Kart, M.E.** (2015). Örgütsel Sinizm Bağımsal Performans ve Etik İdeoloji. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Kaynarıcı, P.** (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Öç Alma Davranışları Arasında İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Kırandi, O.** (2020). *Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarında Psikolojik Sağlık ve Serbest Zaman Sıkılma Algısı İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.

- Kuru, E.** (2000). *Beden Eğitimi ve Sporda Program Geliştirme*. Ankara: Akşam Sanat Okulu Matbaası.
- Kutunis, R. Ö., Çetinel, E.** (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?. *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE. Dergisi*, 12(2), 186-195.
- Malkoç M., Sunay H.** (2020). Özel Spor İşletmelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *İstanbul Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 62-75.
- Malkoç, N.** (2018). *Özel Spor İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mavibaş, M.** (2017). *Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Örgütsel Adalet Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Mignone, A.** (2005). *Arthur Niederhoffer 'S Study on Police Cynicism Among New York Police Department Recruits*. (Honors College Theses). Pace University, USA.
- Okur, A.** (2019). *Kamu Örgütlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye, Politik Davranış ve Örgütsel Sinizm Etkileşiminin Değerlendirilmesi: Erzurum İli Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- 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.
- Özden, F.** (2013). *Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kütahya Merkez Meslek Liseleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özgen, F.Ö., Turunç, Ö.** (2016). Örgütsel Adalet- Sinizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 3 (2), 83-96.
- Özgener Ş., Ögüt A., Kaplan M.** (2008). İşgören İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay C.G., Şahin, M. D.** (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2): 47-57.
- Pelit, N. ve Pelit, E.** (2014). Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Polatcan, M.** (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Karabük İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Karabük.
- Robinson, S.L., D.M. Rousseau** (1994). Violating the Psychological Contract: Not the Exception But the Norm. *Journal of Organizational Behavior*. 15(3), 245-259.
- Şirinkan A., Çalışkan E., Gündoğdu K., Şirinkan S., Bay E. & Kürkçü 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.
- Tanrıyisever, Ş.A.** (2018). *Çalışanların Performans Değerleme Algısının Örgütsel Sinizm'e Etkisi; X Bankası Çalışanlarının Performans Değerlendirme Algısının*

*Örgütsel Sinizm'e Etkisi.* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Tekin, M.** (2009). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Çeşitli Değişkenlere Göre Demokratik Tutumlarının İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3): 204-212.
- Temel, D.** (2020). *Okul Yöneticilerinin Farklılıkları Yönetme Becerileri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki.* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Tınaztepe, C.** (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1). 53-63.
- Tiryaki, P.** (2020). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki.* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tokgöz, N., H. Yılmaz** (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir Ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8 (2), 238- 305.
- Tunçel, İ.** (2020). *X ve Y Kuşağı Bağlamında Örgütsel Sinizm.* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Tünay, S.** (2019). *Örgütsel Sinizmin Yönetici Koçluk Davranışı ile İçsel Motivasyon İlişisine Etkisi.* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu.** (2020). Erişim Adresi: <https://turkceyaz.com/tdk/guncel-turkce-sozluk/kelime/sinizm> Erişim tarihi: 20.10.2020.
- Ulukuş, D.** (2017). *Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Mobbing Ve Örgütsel Sinizm Algıları.* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Uzuntarla Y., Teke A., Cihangiroğlu N., Uğrak U.** (2015). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterlerin Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1): 545-564
- Ülgen G.** (1997). Eğitim Psikolojisi, 3. Baskı. İstanbul:Aklım Yayınevi.
- Ünal S., Ada S.** (2001). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. 2.Basım. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Yaldıran, A.** (2011). *A Study on The Relationship Between Organizational Politics and Mobbing Behaviors at The Workplaces.* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yasım, Y.K., Uğur, A.** (2016). Bankacı Kadınların Örgütsel Sinizmin Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ordu İli Örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6 (15), 554-572.
- Yıldırım E., Akın M.** (2018). Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusalılık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusalılığın Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 427-449.
- Yıldız, K.** (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.




**Yılmaz, Y.** (2019). Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Psikolojik Sermaye Arası İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.



## EKLER

### EK 1: Etik Kurul Onayı

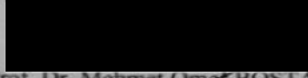
 **T.C.  
HİTİT ÜNİVERSİTESİ  
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

**Sayı :** 2018-214 30/11/2018  
**Konu:** Başvuru Değerlendirme Sonucu

**Sayın Dr. Öğr. Üyesi Çisem DEMİRDÖKEN**

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.

  
Prof. Dr. Mehmet Omar BOSTANCI  
Başkan

Başvuru Numarası	2018-159
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Çisem DEMİRDÖKEN
Araştırma Başlığı	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi
Toplantı Tarihi	29/11/2018
Karar Numarası	2018-213

Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.  
 Araştırmaya Kurum İzni/İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.  
 Başvurunun, ekteki belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.  
 Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

**EK 2: Çorum İl Milli Eğitim Müdürlüğü izin yazısı**

T.C.  
ÇORUM VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

**EK LİSTESİ**

- 1-2017/25 Sayılı Genelge (2 sayfa)
- 2-Komisyon Olur'u (1 sayfa)
- 3-Komisyon Tutanağı ve Anket Formları (3 sayfa)
- 4-Üniversite Yazısı (1 sayfa)



"Güvenli Elektronik İmzalı"  
Aslı ile Aynıdır. 16.11.2013  
**Ali Osman ÖNDER**  
Araştırmacı

Üçütler mah. Eşref Hoca cad.No:8 Çorum  
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr  
e-posta: arge19@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: A. Osman ÖNDER Araştırmacı  
Tel: (0 364) 2260747-160  
Faks: (0 364) 2262264

"Bu evrak güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. <http://evrak.ksorgu.meb.gov.tr> adresinden 7ec7-eab1-3f0-3862-6dca koda ile teyit edilebilir.

## EK 1: Kişisel Bilgi Formu

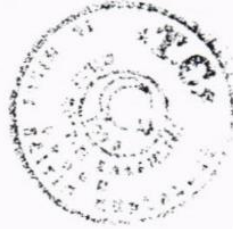
Sayın Katılımcı,

Bu anket, Hitit Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında gerçekleştirilmekte olan yüksek lisans tezine veri sağlamak üzere hazırlanmıştır. Bu çalışmaya katılanların vereceği her türlü bireysel bilgi tarafımızdan kesinlikle gizli tutulacak ve hiçbir kişi veya kuruma aktarılmayacaktır. Anket sonuçları araştırmacıda saklı kalacaktır. Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Elif Aybike ÜNLÜ

### KİŞİSEL BİLGİLER

- 1- Cinsiyetiniz : Kadın ( ) Erkek ( )
  - 2- Yaşınız :.....
  - 3- Medeni Durumunuz : Evli ( ) Bekar ( )
  - 4- Hangi okulda görev yapmaktasınız :.....
  - 5- Hangi Yüksek okul / Fakülteden Mezunsunuz :.....
  - 6- Mezun olduğunuz bölüm.....
  - 7- Mezuniyet durumunuz: Eğitim Bilimleri ( ) Formasyon ( )
  - 8- Bulduğunuz okulda kaç yıldır görev yapmaktasınız:  
1-3 ( ) 4-6 ( ) 7 ve üzeri ( )
  - 9- Beden eğitimi öğretmeni olmaktan memnun musunuz ?  
Evet ( ) Hayır ( )
  - 10- Ödüllendirme aldınız mı ?  
Evet ( ) Hayır ( )
  - 11- Daha önce disiplin cezası aldınız mı ?  
Evet ( ) Hayır ( )
  - 12- İdari görev aldınız mı ?  
Evet ( ) Hayır ( )
  - 13- Aktif olarak spor yaptınız mı?  
Evet ( ) Hayır ( )
- Cevabınız evet ise branşınız:.....



EK 2: Örgütsel Sinizm Ölçeği

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti ( X ) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		HİÇ Katılmıyordum	Katılmıyordum	Kısmen Katılmıyordum	Katılmıyordum	Tamamen Katılmıyordum
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3.	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7.	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8.	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11.	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşuruz.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

\* Örgütsel sinizm; bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumdur.



### EK 3: Çorum Valiliği İzin Yazısı

T.C.  
ÇORUM VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 43436584-44-E.21906948  
Konu : Anket Yapma İzni  
(Elif Aybike ÜNLÜ)

15/11/2018

#### DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Hitit Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 09.11.2018 tarih ve 45161535-302.08.01-E.62474 sayılı yazısı.  
b) Valilik Makamının 15.11.2018 tarih ve 43436584-44-E.21845855 sayılı oluru.

Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Elif Aybike ÜNLÜ "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasında kullanmak üzere İlimiz merkezinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine yönelik anket çalışması yapmak isteği ilgi (a) yazıda belirtilmiştir.

Söz konusu çalışmanın yapılmasının uygun görüldüğünü gösteren ilgi (b) olur, komisyon tutanağı ve incelemesi tamamlanan anket formları ekte gönderilmiş olup; çalışmanın ilgili evrakların içeriğine göre yapılması hususunda;

Bilgilerinize rica ederim.

Bayezit Bestami ALKAN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı V.

- Ek:  
1-İlgi (a) Yazı (1 sayfa)  
2-İlgi (b) Olur (2 sayfa)  
3-Komisyon Tutanağı ve İncelemesi Tamamlanan  
Anket Formu (3 sayfa)

Dağıtım  
Hitit Üniversitesi Rektörlüğü  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)  
Merkez Ortaokul ve Lise Müdürlükleri



Güvenli Elektronik İmza  
Aslı ile Aynıdır 16/11/2018  
Ali Osman ÖNDER  
Araştırmacı

Üçtutlar mah.Eşref Hoca cad.No:8 Çorum  
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr  
e-posta: arge19@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: A.Osman ÖNDER Araştırmacı  
Tel: (0 364) 2260747-160  
Faks: (0 364) 2262264

Bu evrak güvenli elektronik ortamda imzalanmıştır. İncelemek için: <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden 7ca6-d41f-31bc-8d1f-593e kodu ile kayıt olabilirsiniz.



## EK 4: Ölçek Kullanım İzni

---

----- Yönlendirilen ileti -----  
Gönderen: **Gamze Kalagan Kasalak**

Tarih: 17 Eki 2018 Çar, saat 10:06  
Konu: YNT:  
Alıcı: elif aybike ünlü

Sayın Ünlü,  
Uyarlamasını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz.  
Dr. Gamze Kasalak

---

**Kimden:** elif aybike ünlü  
**Gönderildi:** 11 Ekim 2018 Perşembe 13:59  
**Kime:** Gamze Kalagan Kasalak  
**Konu:**

Hocam merhabalar  
Hitit üniversitesi spor bilimleri fakültesinde yüksek lisans öğrencisiyim. "Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyi incelenmesi" konulu tez çalışmamda örgütsel sinizm ölçeğinizi eğer izniniz olursa kullanmak istiyorum.  
İyi çalışmalar dilerim

...

## EK 5: Anket formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Hitit Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında gerçekleştirilmekte olan yüksek lisans tezine veri sağlamak üzere hazırlanmıştır. Bu çalışmaya katılanların vereceği her türlü bireysel bilgi tarafımızdan kesinlikle gizli tutulacak ve hiçbir kişi veya kuruma aktarılmayacaktır. Anket sonuçları araştırmacıda saklı kalacaktır. Ankete katıldığınız için teşekkür ederiz.

Elif Aybike ÜNLÜ

### KİŞİSEL BİLGİLER

- Cinsiyetiniz : Kadın ( ) Erkek ( )
- Yaşınız :.....
- Medeni Durumunuz : Evli ( ) Bekar ( )
- Mezun olduğunuz bölüm.....
- Mezuniyet durumunuz: Eğitim Bilimleri ( ) Formasyon ( )
- Bulduğunuz okulda kaç yıldır görev yapmaktasınız:  
1 – 3 ( ) 4- 6 ( ) 7 ve üzeri ( )
- Öğretmen olmaktan memnun musunuz ?  
Evet ( ) Hayır ( )
- Ödüllendirme aldınız mı ?  
Evet ( ) Hayır ( )
- Daha önce disiplin cezası aldınız mı ?  
Evet ( ) Hayır ( )
- İdari görev aldınız mı ?  
Evet ( ) Hayır ( )
- Aktif olarak spor yaptınız mı ?  
Evet ( ) Hayır ( )



## ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

<b>Açıklama:</b> Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti ( X ) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		<b>Hiç Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kısmen Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Tamamen Katılıyorum</b>
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3.	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7.	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim					
8.	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11.	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

\* Örgütsel sinizm; bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumdur

## ÖZGEÇMİŞ

Adı – Soyadı : Elif Aybike ÜNLÜ  
Doğum yeri ve tarihi : ██████████  
İletişim adresi ve telefonu : ██████████  
Öğrenim Durumu :  
Lisans : 2016, Trakya Üniversitesi, Kırkpınar Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği.

**Bilimsel Çalışma Alanları:** Spor Yönetimi, Sporda Psiko-sosyal Alanlar.

### Yayımları:

#### Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

- **Demirdöken, Ç., Deryahanoğlu, G., Demirdöken, S., Ünlü, E. A.** Üniversite Öğrencilerinin Spora Katılım Durumlarına Göre Rekabetçi Tutumlarının İncelenmesi, CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2019. (Türkiye Atıf Dizini), 14(1), 14-22,
- **Demirdöken, Ç., Yaylacı, S. T., Yağar, G., Deryahanoğlu, G., Ünlü, E. A.** (2019). The examination of engagement levels of university students studying at the Faculty of sports sciences. European Journal of Physical Education and Sport Science, 2019

#### Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceeding) basılan bildiriler

- **Ünlü, E.A., Toksöz, İ., Demirdöken, Ç.** Evaluation Of Soma Demographic Variables With Learned Resourcefulness Levels Of Reading Students In Sport Management Department, The 9.TH. Con.of The Intern. Soc. For The Social Science and Sport, 2017, 47-4
- **Demirdöken, S., Demirdöken, Ç., Deryahanoğlu, G., Ünlü, E. A.** (2017). Spor yapan ve yapmayan kadınlarda algılanan stres düzeyinin incelenmesi.1st International Congress of Physical Education, Sport, Recreation and Dance, 26-28 April 2018, Istanbul, Turkey.
- **Demirdöken, Ç., Deryahanoğlu, G., Ünlü, E.A.,** Sporcuların Kendinle Konuşma ve Mental Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Akşemseddin- International Symposium on Human, Social and Sport Sciences, 2018
- **Demirdöken, Ç., Deryahanoğlu, G., Kılıcı, H., Ünlü, E.A.** Liselerde Okuyan Öğrencilerin Okula Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi, 5. Uluslararası İnsan, Toplum ve Spor Bilimleri Sempozyumu, 2019