

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZME İLİŞKİN ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Veysel OKÇU, H. Murat ŞAHİN, Erhan ŞAHİN

Yrd. Doç. Dr., Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Siirt, TÜRKİYE

Email: veysel.okcu56@gmail.com

Yrd. Doç. Dr., Batman Üniversitesi BESY O Müdürlüğü, Batman, TÜRKİYE

Arş. Gör., Siirt Üniversitesi BESYO Müdürlüğü, Siirt, TÜRKİYE

Özet

Bu araştırmanın amacı beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini tespit etmektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, Siirt il ve ilçe merkezlerindeki ortaokul ve liselerde görev yapan 162 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Balay (2000) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okullarına en fazla içselleştirme boyutunda bağlılık duydukları (iyi düzeyde), bunu özdeşleşmeye dayalı boyutun izlediği (orta düzeyde) ve uyum boyutunun ise en düşük düzeyde (çok az katılıyorum) gerçekleştiği tespit edilmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel olarak orta düzeyde örgütsel sinizm yaşadıkları belirlenmiştir. Örgüt bağlılığın içselleştirme alt boyutu ile örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ve okula karşı olumsuz tutum alt boyutları arasında negatif yönde ve düşük düzeyde, çalıştığı kurumda uygulamalara katılma alt boyutu arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgüt bağlılığın özdeşleşme alt boyutu ile örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutu arasında negatif yönde ve orta düzeyde, okula karşı olumsuz tutum alt boyutu arasında ise negatif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu, çalıştığı kurumda uygulamalara katılma alt boyutu arasında ise pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu göze çarpmaktadır. Örgüt bağlılığın uyum alt boyutu ile örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ve okula karşı olumsuz tutum alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, çalıştığı kurumda uygulamalara katılma alt boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte yapılan regresyon analizi sonucunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda çalışmanın amacı dikkate alınarak öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Beden eğitimi ve spor öğretmeni, Örgütsel sinizm,örgütsel bağlılık

THE EFFECTS OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORT TEACHERS' PERCEPTIONS ABOUT ORGANIZATIONAL CYNISM ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract

The study was done with the aim of determining the effects of physical education and sport teachers' perceptions about the organizational cynism on their organizational commitment. The research was performed with a relational screening model. The scope of the research consisted of 162 physical education and sport teachers working at the secondary and high schools in the city center and the district centers of Siirt. To find out the teachers' organizational cynism levels within the research, the organizational cynism scale developed by Sağır and Oğuz (2012) and to find out their organizational commitment levels, the organizational commitment scale developed by Balay (2000) were used. As a result of the study, it was clear that had dependency for their schools in the internalization dimension at most (at better levels), the identification based dimension followed this (at medium level) and the adaptation dimension became at the lowest level (I slightly agree). It is determined that the physical education and sport teachers at medium levels experienced the organizational cynism. A negative relation was found between the internalization sub-dimension of organizational commitment and the factors reducing organizational cynism performance, the alienation sub-dimension from working institution and the sub-dimension of negative attributes to the school at the low level, a positive relation was also found between the internalization sub-dimension of organizational commitment and the participation sub-dimension in practices of working institution at the medium level. No significant relation was observed between the identification sub-dimension of organizational commitment and the factors reducing organizational cynism performance, and there was a negative relation between the identification sub-dimension of organizational commitment and the alienation sub-dimension from working institution at the medium level, a negative relation between the identification sub-dimension of organizational commitment and the sub-dimension of negative attributes to the school at the low level, a positive relation between the identification sub-dimension of organizational commitment and the participation sub-dimension in practices of working institution at the low level. On the other hand, there was a positive relation between the adaptation sub-dimension of organizational commitment and the factors reducing organizational cynism performance, the alienation sub-dimension from working institution and the sub-dimension of negative attributes to the school at the low level while there was not any relation between the adaptation sub-dimension of organizational commitment and the participation sub-dimension in practices of working institution. So the results of regression analysis showed that the physical education and sport teachers' perceptions about the organizational cynism predicted their organizational commitment significantly. Towards these results, the suggestions were made when considering the purpose of the study.

Keywords: Physical Education and Sport, Organizational Cynism, Organizational commitment

Giriş

Eğitim örgütlerinin verimliliği ve etkililiğinin artırılmasında, amaçların gerçekleştirilebilmesinde, vizyon ve misyona uygun kararlarının oluşturulmasında, katılımcı, örgütsel bağlılığı yüksek ve motive olmuş insan kaynağının varlığı büyük önem arz etmektedir (Güçlü ve Okçu, 2015). Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılardır. Bu yapılanmalarda asıl rol, insana biçildiğine göre belirlenmiş amaçların gerçekleştirilmesi ve örgütün faaliyetlerine devam edebilmesi, kurumun değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan, kurumun amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır. Bu noktada ise, çalışanın örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için beklenenden fazla çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi olarak tanımlanabilecek örgütsel bağlılık kavramı önem kazanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık hisseden çalışanlar, çalıştıkları örgütü çok daha fazla önemser, örgütün bir mensubu olarak kalmayı arzu ederler (Porter, Crampon ve Smith, 1976). Örgütlerde bu olumlu etkinin tersi de söz konusu olmaktadır. Bir insanın çalıştığı kuruma karşı oluşturduğu olumsuz tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizm (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998) bunlardan biridir. Örgütsel sinizm üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, sinizmin; uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkili olmayan liderlik ve yönetim, işyerindeki yeni görevler, örgütlerin küçülmesi, örgütlerde yönetim kademelerinin azaltılması ile işe karar veren ve uygulayan arasındaki kademelerin mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılması sonucunda oluşan işgören-işveren arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigması olarak duygusal hissizlik, aldırılmazlık, vurdumduymazlık ve önem verme eksikliği olarak ele alındığı görülmektedir (Dean vd., 1998: 342; Abraham, 2000: 273; Wanous vd., 2000: 133; Güzeller ve Kalağan, 2008: 87; Kalağan, 2009: 63).

Çalıştıkları işte yeteneklerini kullanmaları engellenen sinikler, örgüte karşı daha az bağlılık duymaya başlayacaklardır. Değişim çabalarının başarısından kuşku duyan örgütsel değişim sinikleri, yapılan değişikliklere bütün kalpleriyle katılmayacaklar ve hatta gelecekteki değişim çabalarından da kuşku duyacaklardır. Bu yüzden örgütsel değişim sinizmi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır (Wanous, ve diğerleri, 1994). Brandes (1997) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki bulunmuş ve düşük örgütsel sinizm düzeyinin, yüksek örgütsel bağlılıkla sonuçlandığı görülmüştür. Yapılan araştırmalarda (Wanous vd., 1994: 272; Abraham, 2000: 282; Eaton, 2000: 42; Wanous vd., 2000: 143) işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir. Buchanan'a (1974) göre kurumsal siniklerin çalıştıkları örgüte güvenmemeleri, genelde topluma karşı hissedilen kuşkunun bir devamıdır. Bu tür sinikler, örgüt yaşantısından beklentilerini önyargılı bir şekilde test etme eğilimi içindedirler. En kötüsünü bekledikleri için gerçekleşenler ile beklentiler arasında gerçekte olmasa bile olumsuz farklılıklar görme eğilimindedirler ki bu durum bağlılığı azaltıcı bir etkiye sahiptir (Abraham, 2000, 275). Bu araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi araştırma konusu olarak belirlenmiştir.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt ile özdeşleşmesi ve örgüte katılımının güçlü göstergesidir (Okçu, 2011). Çalışanın örgüte bağlılığı, çalıştığı örgütün misyon ve vizyonunu belirlemesi, örgüt içerisindeki varlığını sürdürmeyi istemesi, örgüte karşı oluşturduğu sadakat ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi şeklinde tanımlanabilir (Nartgün ve Menep, 2010). Başka bir tanımla bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme

derecesi şeklinde ifade edilebilir (Sağlam Arı, 2003). Sheldon (1971) örgütsel bağlılığı, bireyin kimliğini örgüte bağlayan ya da iliştiiren ve örgüte karşı geliştirilen bir tutum veya yöneliş olarak tanımlamaktadır. Yine bir başka tanıma göre ise bağlılık, bireyi belirli bir amaca yönelik davranmaya iten güç'tür (Meyer ve Herscovitch, 2001). Farklı tanımlamaların vurgu yaptığı ortak nokta bağlılığın, bireyin çalıştığı örgütle arasındaki ilişkileri özdeşleştiren psikolojik bir durum olmasıdır (Erdheim, Wang ve Zicker, 2006). Ayrıca üç ana temayı yansıttığı görülmektedir, (1) örgüte duygusal olarak bağlı olma, (2) örgütten ayrılmayla ortaya çıkacak kaybın göz önüne alınması ve (3) örgütte kalma zorunluluğu (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme (Balay, 2000a, 2000b; Balcı, 2003; Kelman, 1958; O'Reilly ve Chatman, 1986) diye anılan yazarlar tarafından üç boyutta sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu araştırmada örgütsel bağlılık, bu sınıflandırmaya dayandırılmaktadır. O'Reilly ve Chatman (1986), Kelman'ın yaklaşımından yola çıkarak kişi ile örgüt arasındaki psikolojik bağın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç temele dayandığını belirtmektedirler. Uyum boyutu, örgütün inanç ve değerlerinin paylaşıldığı için değil, belirli ödülleri kazanmak veya cezalardan kaçınmak amacıyla kişinin o grubun etkisi altında kalmasıdır. Uyum boyutunda temel amaç belirli dış ödüllere kavuşmaktır (O'Reilly ve Chatman, 1986). Uyum, bağlılığın araçsal bir nitelik taşıması nedeniyle, örgütün giderek daha fazla maddi kontrol uygulamaya koyması ile sonuçlanmaktadır. Yani dışsal destekleme ve cezalandırma, davranışı belirleme ve kontrol etmede tamamen araçsal olan güdülemeye konu edilebilir (Wiener, 1982). Özdeşleşme, bireylerin örgüte ve iş görenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır (Balcı, 2003, 29). Özdeşleşme, bireyin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Birey diğer bireylerle yakın ilişkiler içine girmektedir. Böylece bireyler tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve doyum sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir. Birey örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (İlsev, 1997). İçselleştirme boyutu ise, bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. İçselleştirme, etki kabul edildiği zaman meydana gelir. Çünkü, bireyin tutum ve davranışları örgütün ve örgütteki diğer bireylerin değerleri ile uygun olduğu durumu kapsar. Yani, bireylerin değerleri ve grubun ya da örgütünkiler aynıdır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir. (Doğan ve Kılıç, 2007). Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Ölçüm Çetin, 2004). Örgütsel bağlılığın kuruma olumlu etkilerinin olduğu söylenilebilir.

ÖRGÜTSEL SİNİZM

Sinizm, kökenini antik Yunan döneminden alan felsefik bir düşünce olup, bu düşünceye göre ahlaki değerler ve kurallar reddedilmekte ve doğanın kurallarına göre yaşanmaktadır. M.Ö. 500'lü yıllarda ortaya çıktığı değerlendirilen bu felsefik akımın ilk temsilcisi ve ilk sinik Sokrates'in izinden giden Antisthenes olmakla birlikte en bilindik temsilcisi Diyojen'dir (Mantere ve Martinsuo, 2001: 4). Sinizm, bireye, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı bir küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan genel veya özel tutum olarak da ifade edilmektedir (Andersson, 1996:

154). Literatürde, örgütsel sinizm tutumunun oluşmasında önemli etkiye sahip değişkenler şu şekilde belirtilmektedir: Yanlış yönetilen değişim çabaları (Wanous vd., 1994: 270), örgütsel bağlılık ve iş tatmini (Nafei, 2013: 52), yöneticilerin yüksek ücret alması, örgütsel performansın düşük olması, işten çıkarmaların fazlalığı, sert ve çabuk işten çıkarma duyurusu (Andersson ve Bateman, 1997: 451), yüksek düzeyde rol çatışması (Naus vd., 2007: 693), örgütsel adalet algısı (Kutanis ve Çetinel, 2009: 698), psikolojik sözleşme (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 627; Aydın Tükel Türk vd., 2013: 194), örgüte güvensizlik (Özler vd., 2010: 47) ve algılanan örgütsel desteğin azalması (Kalağan 2009: 89). Bu araştırmalarda vurgulandığı gibi, örgütsel sinizmin örgütler üzerinde bazı olumsuz etkileri olduğu görülmektedir; düşük performans, örgütsel vatandaşlık davranışlarında isteksizlik, etik olmayan davranışlarda bulunma, moral ve motivasyonda azalma, kişiler arası çatışma, şikayet, devamsızlık ve iş gören devrinde artış (Andersson ve Bateman, 1997; Wanous vd., 2000), örgüte bağlılığın azalması, işten doyumсуuzluk, işten çıkarılma oranlarının artması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, işten ayrılma oranlarının artması, kurallara uymama, itaatsizlik, örgüte şüphe duymada artış, örgüte güvensizlikte artış, işe yabancılaşmanın artması, örgütsel performansın düşmesi, işe devamsızlıklarda artış, yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma, olumsuz tutumlarda artış, motivasyonun azalması, örgütü aşağılamada artış, örgütle olan bağın (ilişkilerin) kesilmesi, iş görenin özgüveninde azalma, örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik, kendini bilgisiz hissetme, sendika temsilcileri tarafından gösterilen iletişim ve saygı eksikliği, moralin düşmesi, örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması, yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliği (Kalağan, 2009) örgütler açısından olumsuz sonuçlara örnek olarak gösterilebilecektir. Örgütsel sinizm kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır (Abraham, 2000). Örgütsel sinizmi işgörenlerin çalıştıkları kuruma karşı; öfke, kızgınlık, kırgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olması şeklinde tanımlayabiliriz.

ÖRGÜTSEL SINİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde; örgütsel bağlılığın, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak değerlendirildiği görülmektedir. Aralarında güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Yapılan araştırmalarda (Wanous vd., 1994: 272; Abraham, 2000: 282; Eaton, 2000: 42; Wanous vd., 2000: 143) işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir. İşgörenlerin çoğunluğunun doyuma ulaştığı örgütlerde, kişisel siniklerin ulaşamayan hedefleri bulunabilmektedir. Soyut bir kavram olan örgüt, daha sonra genelleştirilmiş sinik düşmanlığı merkezine oturabilmekte ve bağlılığı azaltmaktadır. Bağlılık, iş gören ve örgüt değerlerinin örtüşmesiyle gerçekleşir. Bu iş görenlere örgüt faaliyetlerini doğru bir şekilde tahmin etme fırsatı sağlar. Kişilik sinikleri iki sebepten dolayı daha az değer örtüşmesi yaşarlar. İlk olarak onların ahlaki üstünlükleri örgütsel yetkileri sorgulamaya meyilli olmalarını sağlar. İkinci olarak doğuştan getirdikleri başkalarına güvenmeme durumları onları başkalarından izole eder ve sonuç olarak örgütün değerlerini bireylere en kolay yayma yolu olan sosyalleşmeyi kullanmalarını engeller (Abraham, 2000, 275).

Wanous ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan bir çalışmada, katılımcılara öncelikle örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmış ve bu ölçekten 3,5-5.0 arası değer alanlara örgütsel sinizm ölçeği uygulanmıştır. Çalışma sonunda bağlılığı çok yüksek olanlarda örgütsel sinizm ortalamasının 1.0-2.5 arasında çıktığı görülmüştür. Aynı çalışma sinizmin hayli yüksek

olduğu katılımcılara yapıldığında ise bağlılığın oldukça düşük çıktığı görülmüştür (Akt.: Abraham, 2004, 262). Bu sebeple yapılan çalışmalar göstermiştir ki örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık birbiriyle ters yönlü bir ilişki içindedir ve örgütsel sinizm arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Bu bağlamda çalışanların örgüt içindeki algıları, üzerinde durulması gereken önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünyada ve Türkiye’de örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, bireysel ve örgütsel bağlamda farklı değişkenlerden etkilendiği ve farklı değişkenleri etkilediği görülmektedir. Yapılan alan yazın araştırmasında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenlerini bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olmasından dolayı bu araştırmanın özgün bir çalışma olduğu söylenebilir. Bu çerçevede araştırmanın temel katkısı, çalışanların örgütsel sinizm algısının örgütsel bağlılık algılamaları üzerindeki etkilerini tespit etmek olacaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları nedir?
3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında bir ilişki var mıdır?
4. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algıları örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Siirt il ve ilçe merkezindeki ortaokul ve liselerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemede kullanılan bir araştırma modelidir (Karasar, 2007, 81).

Evren Örneklem

Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Siirt il ve ilçe merkezlerindeki ortaokul ve liselerde görev yapan 162 Beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Evrende görev yapan öğretmen sayısının çok fazla olmaması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Araştırmanın evreni çalışma evreni olarak yani kendini örnekleyen evren olarak kabul edilmiştir. Hiç doldurulmamış veya eksik doldurulmuş olan öğretmenlerden 9 tanesi değerlendirilmeye alınmamıştır. Toplamda ise 153 beden eğitimi ve spor öğretmeninden toplanan veriler analiz edilmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik özelliklerine bakıldığında %65,4’ünün erkek, %34,6’sının bayan, %28,1’nin evli,%71,9’nun bekar, %78,4’nün 1-5 yıl,%15,7’sinin 6-10 yıl,%3,3’nün 11-15 yıl,%2,6’sının 16-20 yıl kıdeme sahip olduğu görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Balay (2000) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği uyum (8),

özdeşleşme (8) ve içselleştirme (11) olmak üzere 3 alt boyut ve toplam 27 ifadeden oluşmaktadır. Üç faktörlü olarak saptanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin her bir alt faktörü için güvenilirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları birinci faktör için .43 ile .67, ikinci faktör için .37 ile .74 ve üçüncü faktör için .51 ile .87 arasında değişmektedir. Buna göre, ölçekte yer alan maddelerin, iyi derecede ayırt edici oldukları söylenebilir. Birinci faktör için hesaplanan alfa katsayısı .90 iken, aynı katsayı ikinci faktör için .86 ve üçüncü faktör için .81’dir. Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçeği” 25 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeğinde “çalıştığı kurumdan uzaklaşma” (7), “performansı düşüren etkenler” (9), “okula karşı olumsuz tutum” (5) ve “kararları uygulamaya katılım” (4) olmak üzere dört alt boyut ve toplam 25 madde yer almaktadır.

Dört faktörlü olarak saptanan “Örgütsel Sinizm Ölçeği”nin her bir alt faktörü için güvenilirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları birinci faktör için .37 ile .64, ikinci faktör için .35 ile .73, üçüncü faktör için .46 ile .75 ve dördüncü faktör olarak .47 ile .78 arasında değişmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach Alpha tutarlılık katsayıları "çalıştığı kurumdan uzaklaşma" .74, "performansı düşüren etkenler" .78, "okula karşı olumsuz tutum" .64 ve "kararları uygulamaya katılım" alt boyutu ise .79 olarak hesaplanmıştır. Veri toplama araçlarında, Tam Katılıyorum (5), Çok Katılıyorum (4), Orta Düzeyde Katılıyorum (3), Az Katılıyorum (2), Hiç Katılmıyorum (1) şeklinde sıralanan belirli bir ifade ya da probleme katılma derecesine dayanan Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Her iki ölçekte kullanılan beşli dereceleme ölçeğine uygun olarak, elde edilen ağırlıklı ortalama puanların derecelendirilmesi ve yorumlanması için 4.20 -5.00 ‘Tam Katılıyorum’, 3.40 - 4.19 ‘Çok Katılıyorum’, 2.60 - 3.39 ‘Orta Düzeyde Katılıyorum’, 1.80- 2.59 ‘Az Katılıyorum’, 1.00 - 1.79 ‘Hiç Katılmıyorum’ puan aralıkları olarak kullanılmıştır. Çalışmada her iki ölçek için güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık için Cronbach Alpha .83 örgütsel sinizm için de .70 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler her iki ölçeğin de güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Uygulanan ölçek sonucunda oluşturulan veriler SPSS 17 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin betimsel istatistik teknikleri, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Cronbach alfa korelasyon analizi ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkiyi belirlemek amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır. $P < .01$ ve $p < .05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde Beden eğitimi ve spor öğretmenleri tarafından algılanan örgütsel sinizm ve Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve bu iki değişken arasındaki korelasyon ve regresyon analizine dayalı bulgular tartışılmıştır.

Örgütsel Sinizmin ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Tablo 1’de Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarına ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgular (n:153)

Örgütsel sinizmin alt boyutları	X	S
Çalıştığı kurumdan uzaklaşma	2,27	.82
Performansı düşüren etkenler	1,77	.48
Okula karşı olumsuz tutum	1,83	1.04
Kararları uygulamaya katılımı	3,77	.99
Toplam	2.41	.57

Örgütsel bağlılığın alt boyutları	X	S
Uyum	2,80	1.15
Özdeşleşme	3,06	.85
İçselleştirme	3,45	.88
Toplam	3.10	.58

Tablo 1’de görüldüğü gibi, Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin alt boyutları incelendiğinde öğretmenlerin en az performansı düşüren etkenler ($x=1,77$) ve okula karşı olumsuz tutum ($x=1,83$) boyutunda en fazla ise çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($x=2,27$) ve kararları uygulamaya katılımı ($x=3,77$) boyutunda etkilendikleri görülmektedir. Öğretmenler alt boyutlardan performansı düşüren etkenlere ($x=1,77$) ‘hiç katılmıyorum’ düşük düzeyde okula karşı olumsuz tutum ($x=1,83$) ve çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($x=2,27$) boyutuna ‘çok az katılıyorum’ orta düzeyde ve kararları uygulamaya katılım boyutuna ($x=3,77$) ‘çok katılıyorum’ iyi düzeyde oldukları belirlenmiştir. Başka bir anlatımla öğretmenlerin en az performansı düşüren etkenler boyutuna bunu çalıştığı kurumdan uzaklaşma ve okula karşı olumsuz tutum boyutunun izlediği ve en fazla da kararlara uygulamaya katılım boyutunda etkilendikleri görülmüştür.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okullarına en fazla içselleştirme boyutunda bağlılık duydukları ($x=3,45$) bunu özdeşleşmeye dayalı boyutun ($x=3,06$) izlediği uyum boyutunun ise en düşük düzeyde ($x=2,80$) gerçekleştiği gözlenmiştir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunun iyi düzeyde, özdeşleşme alt boyutunun orta düzeyde ve uyum alt boyutunun ise en düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyona Ait Bulgular

Boyutlar	Uyum	Özdeşleşme	İçselleştirme
Çalıştığı kurumdan uzaklaşma	.08	-,37**	-,20*
Performansı düşüren etkenler	.18*	-,03	-,20*
Okula karşı olumsuz tutum	.07	-,21*	-,09
Kararları uygulamaya katılımı	-.02	,18*	,30**

Tablo 2’de görüldüğü gibi, yapılan analiz sonucunda Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin puanları ile örgütsel bağlılığın ‘uyum’ alt boyutu arasındaki puanlar incelendiğinde; çalıştığı kurumdan uzaklaşma ile uyum ($r = -.08$; $p = <.01$), performansı düşüren etkenler ile uyum ($r = .18^*$; $p = <.01$), okula karşı olumsuz tutum ile uyum ($r = .07$; $p = <.01$), alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, kararlara uygulamaya katılımı ile uyum ($r = -.02$; $p = <.01$) alt boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Yine yapılan analiz sonucunda Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin puanları ile örgütsel bağlılığın ‘özdeşleşme’ alt boyutu arasındaki puanlar incelendiğinde; çalıştığı kurumdan uzaklaşma ile özdeşleşme ($r = -,37^{**}$; $p = <.01$), negatif yönde orta düzeyde, performansı düşüren etkenler ile özdeşleşme ($r = -,03$; $p = <.01$), arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olmadığı, okula karşı olumsuz tutum ile özdeşleşme ($r = -,21^*$; $p = <.01$), arasında negatif yönde düşük düzeyde, kararlara uygulamaya katılımı ile özdeşleşme ($r = ,18^*$; $p = <.01$), arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu gözle çarpılmaktadır.

Örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin puanlar ile örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu arasındaki puanlar incelendiğinde ise; çalıştığı kurumdan uzaklaşma ile içselleştirme ($r = -,20^*$; $p = <.01$), performansı düşüren etkenler ile içselleştirme ($r = -,20^*$; $p = <.01$), okula karşı olumsuz tutum ile içselleştirme ($r = -,09$; $p = <.01$), alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde, kararlara uygulamaya katılımı ile içselleştirme ($r = ,297^{**}$; $p = <.01$) alt boyutları arasında ise pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3’te örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılığın Uyum, Özdeşleşme ve İçselleştirme Alt Boyutlarının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Boyutlar	Yordayıcı değişken (Örgütsel sinizm)			
		B	t	p
Yordanan değişken (Uyum boyutu)	Çalıştığı kurumdan uzaklaşma	,049	,532	,595
	Performansı düşüren etkenler	,174	2,114	,036
	Okula karşı olumsuz tutum	,026	,277	,782
	Kararları uygulamaya katılımı	,020	,245	,807
	R=,190	R2 =,036	F(4-148)=	1,834
Yordanan değişken (Özdeşleşme boyutu)	Çalıştığı kurumdan uzaklaşma	-,342	-3,93	,000
	Performansı düşüren etkenler	,015	,189	,766
	Okula karşı olumsuz tutum	-,026	-,298	,110
	Kararları uygulamaya katılımı	,126	1,608	,156
	R=,402	R2=,162	F(5-146)=	3,562
Yordanan değişken (İçselleşme boyutu)	Çalıştığı kurumdan uzaklaşma	-,161	-1,82	,069
	Performansı düşüren etkenler	-,131	-1,66	,099
	Okula karşı olumsuz tutum	,058	,656	,513
	Kararları uygulamaya katılımı	,256	3,223	,002
	R=,369	R2=,136	F(5-147)=	3,251

Yukarıdaki Tablo 3’de örgütsel bağlılığın uyum boyutunun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, örgütsel sinizm ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (R=,190, R2= .036 p<.01). Örgütsel sinizmin dört alt boyutu ile birlikte, öğretmenlerin uyum boyutundaki örgütsel bağlılıkları toplam varyansın %4’ünü açıklamaktadır. Buna göre öğretmenlerin performansı düşüren etkenlere bağlı olan algıları arttığında uyum boyutundaki örgütsel bağlılık algıları artmaktadır. Bulgular, bağımsız değişkenlerin, uyuma dayalı örgütsel bağlılıktaki varyansın az bir kısmını açıkladığını göstermektedir. Örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutu ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. (R=,402, R2= .162 p<.01). Öğretmenlerin çalıştığı kurumdan uzaklaşma algıları azaldığında özdeşleşmeye dayalı algılarının arttığı görülmektedir. Yordanan değişken olarak örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuna ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre, örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutu örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunu anlamlı düzeyde ($p \leq .01$) yordadığı görülmektedir. Çalıştığı kurumdan uzaklaşma boyutundaki $\beta = -,342$ ve $t = -3,93$

puanları bize bu anlamlılıktaki etki değerini göstermektedir. Diğer boyutların herhangi bir anlamlı etki ($p \leq .05$ ve $p \leq .01$) yapmadığı bulgulanmıştır. Örgütsel sinizmin dört alt boyutu ile birlikte, öğretmenlerin özdeşleşme boyutundaki örgütsel bağlılıkları toplam varyansın %16'sını açıklamaktadır. Tablo 3'te örgütsel sinizmin kararları uygulamaya katılımı alt boyutu ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($R = .369$, $R^2 = .136$, $p < .01$). Yordanan değişken olarak örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre, yordayıcı değişkenlerden kararları uygulamaya katılım boyutu örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunu anlamlı düzeyde ($p \leq .01$ ve $p \leq .05$ için) yordadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin kararları uygulamaya katılımındaki algıları arttığında içselleşme alt boyutundaki örgütsel bağlılıkları artmaktadır. Diğer boyutların herhangi bir anlamlı etkisinin ($p \leq .05$ ve $p \leq .01$) olmadığı belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin dört alt boyutu birlikte, öğretmenlerin içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılıkları toplam varyansın yaklaşık %13'ünü açıklamaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin alt boyutları incelendiğinde, öğretmenlerin en az performansı düşüren etkenler ve okula karşı olumsuz tutum boyutunda en fazla ise çalıştığı kurumdan uzaklaşma ve kararlara uygulamaya katılımı boyutunda etkilendikleri görülmektedir. Öğretmenler alt boyutlardan performansı düşüren etkenlere 'hiç katılmıyorum' (düşük) düzeyde, okula karşı olumsuz tutum ve çalıştığı kurumdan uzaklaşma boyutuna 'çok az katılıyorum' (orta) düzeyde ve kararları uygulamaya katılım boyutuna 'çok katılıyorum' (iyi) düzeyde oldukları belirlenmiştir. Başka bir anlatımla öğretmenlerin en az performansı düşüren etkenler boyutuna, bunu çalıştığı kurumdan uzaklaşma ve okula karşı olumsuz tutum boyutunun izlediği ve en fazla da kararlara uygulamaya katılım boyutunda etkilendikleri görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutuna ilişkin algılarının "çok az katılıyorum" düzeyinde oldukları görülmüştür. Bu sonucu Kalağan (2009), Özgan (2011), Kaygısız ve Doğan (2012) Kalay ve Oğrak (2012) tarafından yapılan araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara karşı "Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum", "Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum" gibi çalıştığı kurumdan uzaklaşmaya yönelik düşüncelere 'çok az katılıyorum' şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Güzeller ve Kalağan'ın (2008) yaptıkları araştırmada da öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin az düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuç bu araştırmanın bulgularını desteklediğini göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler alt boyutuna ilişkin algılarının 'hiç katılmıyorum' düzeyinde oldukları saptanmıştır. Kalağan'ın (2009), Özgan'ın (2011), Kaygısız ve Doğan (2012) Kalay ve Oğrak'ın (2012) öğretmenlerin genellikle performansı düşüren etkenlere düşük düzeyde katıldıkları bulgusuyla örtüşmektedir. Güzeller ve Kalağan'ın (2008) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizmin alt boyutundaki performansı düşüren etkenlere düşük düzeyde algıladıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizmin okula karşı olumsuz tutum alt boyutuna ilişkin algılarının 'çok az katılıyorum' düzeyinde oldukları tespit edilmiştir. Kalağan'ın (2009), Özgan'ın (2011), Kaygısız ve Doğan (2012) Kalay ve Oğrak'ın (2012) öğretmenlerin okula karşı

olumsuz tutum boyutuna düşük düzeyde katıldıkları bulgusu araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Güzeller ve Kalağan'ın (2008) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizmin alt boyutundaki okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin algılarının az düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizmin kararları uygulamaya katılım boyutuna ilişkin algılarının 'çok katılıyorum' düzeyinde oldukları tespit edilmiştir. Bu sonucu Kalağan (2009), Özgan (2011), Kaygısız ve Doğan (2012) Kalay ve Oğrak (2012) tarafından yapılan araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Öğretmenlerin okullarda kararları uygulamaya katılımı iyi düzeyde olduğu görülmektedir. . Güzeller ve Kalağan'ın (2008) yaptıkları çalışmada bu bulguları destekler niteliktedir.

İlköğretim ve lise okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının içselleştirme boyutunda en yüksek düzeyde olduğu (katılıyorum düzeyinde), bunu sırasıyla özdeşleşmenin (orta düzeyde katılıyorum) izlediği ve en düşük düzeyde ise uyum boyutunun (çok az katılıyorum) olduğu saptanmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları içselleştirme alt boyutunda "katılıyorum", düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bulgu eğitimin amaçlarını gerçekleştirme ve öğrenci başarısını arttırmada olumlu bir durum olarak nitelendirilebilir. Başka bir ifade ile içselleştirmeye dayalı bağlılık alt boyutunda çalışanların beklenenin ötesinde çaba göstermeye istekli olduğu, okulun problemlerini sahiplendikleri, okulun değerleri ile iş görenlerin değerlerinin örtüştüğü, okulun amaçlarına uygun hareket ettikleri, okulun başarısından gurur duydukları, okul için her türlü fedakarlığı yapmaktan çekinmedikleri anlayışına "katılıyorum", düzeyinde sahip oldukları söylenebilir. Balay (2000b, 2007), Erdem (2008), Okçu (2011), Güçlü ve Okçu, (2015), Okçu, (2014), Özkan (2005), Zaman (2006) ve Kolamaz'ın (2007) yaptığı araştırma, bu araştırma sonucuyla tutarlı olduğu görülmüştür. Bu sonuç, ilköğretim okulu öğretmenlerinin, görev yaptıkları okulların amaç ve değerlerini büyük ölçüde içselleştirdiklerini göstermektedir.

Araştırmanın örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuyla ilgili öğretmenlerin algılarına göre "orta düzeyde katıldıkları" görülmektedir. Başka bir ifade ile özdeşleşmeye dayalı bağlılık boyutunda öğretmenler, görev yaptıkları okuldan memnun oldukları ve bu okulda görev yapmaktan gurur duydukları, burada kişisel ve mesleki gelişimlerini sağladıkları, ortamın öğrenmeye ve yeteneklerini geliştirmeye uygun olduğu, meslektaşlarıyla sağlıklı iletişim kurdukları, bu okulu diğerlerine kıyasla tercih ettikleri düşüncesine "orta düzeyde katıldıklarını" belirtmektedirler. Benzer şekilde Balay (2007), Erdem (2008), Işık (2009), Okçu (2011), Güçlü ve Okçu, (2015), Okçu, (2014), Özkan (2005) ve Zaman'ın (2006) yaptığı araştırma da örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunun "orta düzeyde" olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin ne çok yüksek oranda okula bağlılıkları duydukları nede okuldan tamamen koptukları söylenemez. O'Reilly ve Chatman'a (1986) ve Balcı'ya (2003, 29) göre özdeşleşmeye dayalı bağlılığın, örgütteki iş görenlerin diğerleriyle yakın olma isteğiyle yakından ilişkili olduğu, bu durumun bireyde yüksek bir çekicilik ve hoşnutsuzluk meydana getirdiği, iş görenlerin değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesini ifade eder.

Öğretmenlerin yüzeysel veya zoraki olarak adlandırılan uyuma dayalı bağlılık algılarının "az katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bağlılık düzeyinde birey, çalıştığı örgüte uyar, ancak bu uyum gönüllü ve içten gelerek yapılmaz. Bir başka ifade ile bu uyum, bireyle örgüt arasındaki yakınlaşma (özdeşleşme) ve amaç ve değer paylaşımına (içselleştirme) dayanmaz. Bu sonucu Erdem (2008), Balay (2007), Okçu (2011) Güçlü ve Okçu, (2015), Okçu, (2014) ve Özkan'ın (2005) yaptığı araştırma sonuçları desteklemekte ve yine Balay'ın

(2000b) kamu ve özel lise öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma sonucu ise desteklememektedir. Sonuç olarak, yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerin görevlerini yerine getirmede daha fazla çaba gösterdiği, örgütlerinde daha uzun süre kaldıkları, örgütleriyle olumlu bir ilişki içinde oldukları ortaya konmaktadır.

Araştırma sonucunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum alt boyutları ile örgütsel bağlılığın 'Uyum' boyutu arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, kararlara uygulamaya katılımı ile uyum alt boyutu arasında ise negatif yönde düşük düzeyde ve anlamsız bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma ile örgütsel bağlılığın 'Özdeşleşme' boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum alt boyutları ile örgütsel bağlılığın 'Özdeşleşme' boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde, kararlara uygulamaya katılımı alt boyutu ile 'Özdeşleşme' boyutu arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum alt boyutları ile örgütsel bağlılığın 'İçselleştirme' boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde, kararlara uygulamaya katılımı ile içselleştirme alt boyutu arasında ise pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutu özdeşleşmeye dayalı örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldan memnun oldukları ve bu okulda görev yapmaktan gurur duydukları, burada kişisel ve mesleki gelişimlerini sağladıkları, ortamın öğrenmeye ve yeteneklerini geliştirmeye uygun olduğu, meslektaşlarıyla sağlıklı iletişim kurdukları, bu okulu diğerlerine kıyasla tercih ettikleri düşüncesini sağladıkça öğretmenlerin içselleştirmeye dayalı örgütsel bağlılıklarını arttırdıkları söylenebilir. Benzer şekilde örgütsel sinizmin kararları uygulamaya katılımı alt boyutu içselleştirmeye dayalı örgütsel bağlılığı anlamlı yönde yordadığı saptanmıştır. Öğretmenler eğer okulun problemini kendi problemi gibi algılasa, okulun geleceğini gerçekten düşünürse, okula karşı yapılan eleştirileri kendine yapılmış gibi sayarsa, okulun yararı için her türlü fedakarlığı yaparsa öğretmenlerin özdeşleşmeye bağlı örgütsel bağlılıklarının artacağı söylenebilir. Aynı şekilde örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler alt boyutu uyuma dayalı örgütsel bağlılığı anlamlı yönde yordadığı bulgusuna varılmıştır. Öğretmenler okuldaki görevlerini parasal kaygılarla yapmazsa, bu okulda çalışmaya karar vermekte hata ettiğini düşünmezse, emek ve birikimlerinin okuldan ayrılmasını engellediğini düşünmezse öğretmenlerin uyuma dayalı örgütsel bağlılıklarını arttırdıklarını söyleyebiliriz.

Sonuç olarak örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel sinizmin etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin orta düzeyde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılara sahip olduğu bunun da çalıştıkları kurum olan ortaokul ve liselerin verimliliğini ve etkililiğini azaltabileceği söylenebilir. Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm algısını azaltacak örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak amacıyla aşağıda belirtilen öneriler sunulmaktadır:

- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sinizme neden olan durumları araştırılıp bu konuda önlemler alınabilir.

- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgüte bağlılığını azaltan durumlar araştırılıp bu konuda önlemler alınabilir.
- Ortaokul ve liselerde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mevcut çalışma ortam ve koşulları iyileştirilmeli ve aidiyet duyguları geliştirilmelidir.
- Bu araştırmaya benzer çalışmalar nitel veri toplama araçları kullanılarak ve farklı eğitim kademelerinde uygulanarak gerçekleştirilebilir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3),269-292.
- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Work Place: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behaviour*, 18, 449-469.
- Aydın Tükeltürk, Ş., N. Şahin Perçin ve Güzel, B. (2013). Psychological Contract Breaches and Organizational Cynicism at Hotels”, *Revista Tinerilor Economisti (The Young Economists Journal)*, 9 (19), 194-213.
- Balay R. (2000a). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel
- Balay, R. (2000b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*. Ankara Üniversitesi, Ankara
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme* (2. baskı). Ankara: Pegem A.
- Brandes, P. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences, University of Cincinnati, Doctoral Thesis (unpublished).
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 2 (23), 341-352.
- Erdheim, J., Wang, M. ve Zicker, M. J. (2006). Linking The Big Five Personality Constructs To Organizational Commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Eaton, A. J. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. Unpublished master's thesis, Graduate Programme in Psychology York University.
- Güçlü, N.ve Okçu, V. (2015). İlköğretim Öğretmenlerinin Etkili Takım Çalışmasına İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, XII(I)*, 51-71.
- Güzeller, C. O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Antalya, 87-94.
- İlsev, A. (1997). Örgütsel bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Johnson, J. L. ve O'leary-Kelly, A. (2003). The Effects Of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Kalay, F. ve Oğrak, A. (2012). Örgütsel Sessizlik, Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi:Örnek Bir Uygulama. *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İzmir.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaygısız, E. G., ve Doğan, M. Ç. (2012). Organizational Cynicism Level of Primary School Teachers and Managers: Example of Gaziantep in Turkey. IAMB Konferansı, Varşova, Polonya.
- Kelman, H.C. (1958). Compliance, Identification, And Internalization: Three Processes of Attitude Change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51-60.
- Kolamaz, C. (2007). *Destekleyici ve geliştirici liderlik yaklaşımlarının örgütsel bağlılığa etkisi (Ankara ili Çubuk ilçesi örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kutanıs, R.Ö. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi? Bir Örnek Olay. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Eskişehir, 693-699.
- Mantere, S. ve Martinsuo, M. (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Role of Cynicism and Dissent. *17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium*, Lyon, France.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299- 326.
- Nafei, W. A. (2013). The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt", *International Business Research*, 6(7), 52-69.
- Nartgün, Ş ve Menep, İ. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1, 288-316.

- Naus, F., Iterson, A. V. and Roe, R. (2007). Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, And Neglect Model of Employees. Responses To Adverse Conditions In The Workplace. *Human Relations*, 5, 683-718.
- Okçu, V. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve Yıldıрма (Mobbing) Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Okçu, V. (2014). Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(4), 501-524.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification And Internalization On Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Özgan, H., Külekçi, E., ve Özkan, M. (2012). Analyzing Of The Relationships Between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özler, D., Atalay, C. G. ve Şahin, M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, 47-57.
- Porter, L., Crampon, W. ve Smith, F. (1976). Organizational Commitment and Managerial Turnover. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 15, 87-98.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 2, 1094-1106.
- Sağlam, Arı, G. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Bağlılığı Artırır Mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvement In Mechanisms Producing Commitment To The Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 142-150
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedents, And Correlates. *Group Organization Management*, 25 (2), 132-153
- Wanous, J. P., Reichers, A. ve Austin, J. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Weiner, Y. (1982). Commitment In Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber Öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.