

**TRABZON ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL GÜVEN, YILDIRMA VE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN,
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE KARMA BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Samet ZENGİN

**TRABZON
Aralık, 2020**

**TRABZON ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL GÜVEN, YILDIRMA VE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN,
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE KARMA BİR ARAŞTIRMA**

Samet ZENGİN
ORCID: 0000 - 0002 - 5370 - 5878

**Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nce Doktora Unvanı Verilmesi İçin
Kabul Edilen Tezdir**

Tezin Danışmanı
Doç. Dr. Akın ÇELİK
ORCID: 0000 - 0002 - 2411 - 5465

TRABZON
Aralık, 2020

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Tezimin içerdiki yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağı eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Trabzon Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

Samet ZENGİN

03 / 12 / 2020

ÖN SÖZ

Yeryüzünde meydana gelen olayların sebeplerini, aralarında olan ilişkilerini bulup, bunları genelleştiren, bilimsel olarak kuramsallaştıran ve ortaya koyulan kuramsal bilgi yardımı ile daha sonra ortaya çıkabilecek olan olayların ne şekilde ve hangi zaman diliminde meydana geleceğinin ortaya koyulmaya çalışıldığı bir dönemin insanı olarak bende bilimin ışığında, birçok farklı alanda evreni anlamaya çalışmaya ve her zaman bu bilimsel ailenin içerisinde kendi ürünümü ortaya koyabilmenin hayalini kurdum. Bu araştırma, benim bu aile içerisinde yer alan insanlara sunmak istediğim ürünümdür.

Bana bu imkânın sunulmasında önemli rol oynayan, doktora araştırmam süresince engin bilgi ve deneyimi ile daima bana ışık tutan ve desteğinizi her zaman hissettiğim çok kıymetli büyüğüm ve danışman hocam Doç. Dr. Akın ÇELİK'e şükranlarımı sunarım.

Aynı zamanda doktora yeterlilik ve tez izleme kurullarımda bulunarak bu araştırmaya katkı veren çok değerli hocalarım Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN, Prof. Dr. Murat AKYÜZ, Doç. Dr. Aynur YILMAZ ve Doç. Dr. Orcan MIZRAK'a tüm desteklerinden ötürü teşekkür ederim.

Araştırmamın veri toplama aşamasındaki yardımlarından ötürü Trabzon ilinde çalışmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yardımlarından ötürü teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Son olarak her koşulda yanımda olan, eğitim hayatımın başından itibaren benim bu günlere gelmem için gösterdikleri sabır, özveri ve destekleri için aileme çok teşekkür ederim.

Aralık, 2020
Samet ZENGİN

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
ÖZET	viii
ABSTRACT	x
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	3
1.2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi	5
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.4. Araştırmanın Varsayımları	8
1.5. Tanımlar	8
2. LİTERATÜR TARAMASI	9
2.1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	9
2.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	9
2.1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	10
2.1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	12
2.1.1.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar	14
2.1.1.3.1. Davranışsal Yaklaşım	14
2.1.1.3.2. Tutumsal Yaklaşım	15
2.1.1.3.3. Normatif Yaklaşım	16
2.1.1.4. Örgütsel Bağlılığın Türleri	16
2.1.1.4.1. Duygusal Bağlılık	17
2.1.1.4.2. Devam Bağlılığı	18
2.1.1.4.3. Normatif Bağlılık	19
2.1.1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	21
2.1.1.5.1. Kişisel-Demografik Faktörler	21
2.1.1.5.2. Örgütsel-Görevsel Faktörler	24
2.1.1.5.3. Diğer Faktörler	26
2.1.2. Sinizm Kavramı	28

2.1.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı	30
2.1.2.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları	31
2.1.2.2.1. Bilişsel Boyut	32
2.1.2.2.2. Duyuşsal Boyut	32
2.1.2.2.3. Davranışsal Boyut	33
2.1.2.3. Örgütsel Sinizm Türleri	34
2.1.2.3.1. Kişilik Sinizmi	34
2.1.2.3.2. Toplumsal Sinizm	35
2.1.2.3.3. Mesleki Sinizm	35
2.1.2.3.4. Çalışan Sinizmi	36
2.1.2.3.5. Örgütsel Değişim Sinizmi	37
2.1.2.4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri	38
2.1.2.4.1. Bireysel Nedenler	38
2.1.2.4.2. Örgütsel Nedenler	41
2.1.3. Mobbing (Yıldırma) Kavramının Tanımı	43
2.1.3.1. Mobbing (Yıldırma) Türleri	44
2.1.3.1.1. Dikey Mobbing.....	45
2.1.3.1.2. Yatay Mobbing.....	45
2.1.3.2. Mobbing'in (Yıldırma) Nedenleri	46
2.1.3.2.1. Bireysel Nedenler	47
2.1.3.2.2. Örgütsel Nedenler	48
2.1.3.3. Mobbing'in (Yıldırma) Sonuçları	50
2.1.3.3.1. Mobbing'in Birey Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları	50
2.1.3.3.2. Mobbing'in Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları	52
2.1.3.4. Mobbing (Yıldırma) ile Başa Çıkma Yolları	54
2.1.3.4.1. Mobbing (Yıldırma) ile Bireysel Başa Çıkma Yolları.....	55
2.1.3.4.2. Mobbing (Yıldırma) ile Örgütsel Başa Çıkma Yolları	56
2.1.4. Örgütsel Güven Kavramı	57
2.1.4.1. Örgütsel Güven Türleri	59
2.1.4.1.1. Hesaba Dayalı Güven	60
2.1.4.1.2. Bilgiye Dayalı Güven	60
2.1.4.1.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven.....	61
2.1.4.2. Örgütsel Güvenin Sağlayacağı Yararlar	62
2.1.4.3. Örgütsel Güvenin Boyutları.....	63
2.1.4.3.1. Çalışanlar Arası Güven.....	63
2.1.4.3.2. Kuruma Güven.....	65
2.1.4.3.3. Yöneticilere Güven.....	66

2.1.4.4. Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler	68
2.1.5. Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar	69
2.1.5.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	69
2.1.5.2. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	78
2.2. Literatür Taramasının Sonucu	96
3. YÖNTEM	97
3.1. Araştırmanın Modeli	97
3.2. Araştırma Grubu	100
3.2.1. Araştırmanın Nicel Boyutu için Çalışma Grubu	101
3.2.2. Araştırmanın Nitel Boyutu için Çalışma Grubu	102
3.3. Verilerin Toplanması	102
3.3.1. Veri Toplama Araçları	102
3.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu	103
3.3.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	103
3.3.1.3. Negatif Davranışlar Ölçeği	103
3.3.1.4. Örgütsel Güven Ölçeği	104
3.3.1.5. Örgütsel Sinizm Ölçeği	104
3.3.1.6. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	105
3.3.2. Veri Toplama Süreci	107
3.4. Verilerin Analizi	109
3.4.1. Geçerlik ve Güvenirlik	110
3.4.1.1. Nicel Verilerin Geçerlik ve Güvenirliği	110
3.4.1.2. Nitel Verilerin İnanırlık ve Tutarlılığı	110
4. BULGULAR	111
4.1. Nicel Veriler ile İlgili Bulgular	111
4.2. Nitel Veriler ile İlgili Bulgular	130
5. TARTIŞMA	163
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	186
6.1. Sonuçlar	186
6.2. Öneriler	190
6.2.1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler	190
6.2.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler	191
7. KAYNAKLAR.....	193
8. EKLER	238
9. ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ	250

ÖZET

Örgütsel Güven, Yıldırma ve Örgütsel Sinizmin, Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri Üzerine Karma Bir Araştırma

Toplumların geleceği olan bireylerin yetiştirilmesinde önemli görev ve sorumluluğa sahip olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, çalışmış oldukları ortamdaki duygu, düşünce ve örgüt içi davranış durumlarının nasıl olduğunun ortaya koyulması, toplumların sağlıklı geleceği açısından büyük önem arz etmektedir. Bu önem durumuna bağlı olarak, araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sahip oldukları örgütsel sinizm, yıldırma (mobbing) ve örgütsel güven düzeylerinin örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Nicel ve nitel yaklaşımların bir arada kullanıldığı karma yaklaşım desenlerinden olan Açıklayıcı Sıralı Desen ile kurgulanan bu araştırma, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Trabzon il merkezi ve ilçelerinde yer alan resmi ve özel olmak üzere ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın nicel bölümünde çalışma grubunun seçiminde araştırmanın uygulanabilirlik, yürütülebilirlik ve evreni temsil etme kriterleri de göz önüne alınmış ve öğretmenlerin araştırmaya katılmaya istek ve gönüllülük kriterleri göz önünde bulundurularak 61'i kadın (% 18.7), 266'sı (% 81.3) erkek toplam 327 beden eğitimi ve spor öğretmeni ile süreç yürütülmüştür. Araştırmanın nitel bölümünde ise nicel verilerin analizi sonucunda her ölçekten yüksek ve düşük puanlara sahip olan 16 beden eğitimi ve spor öğretmeni çalışma grubuna dâhil edilmiştir.

Araştırmanın veri toplama sürecinde Meyer, Allen ve Smith'in (1993) yapmış oldukları araştırmayla geliştirilmiş, Türkçe'ye uyarlanması ise Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından yapılmış olan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", Einarsen ve Raknes'in (1997) yapmış oldukları araştırmayla geliştirilmiş, Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş Negatif Davranışlar Ölçeği "NAQ (Negative Acts Questionnaire)", Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Ölçeği", Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) yapmış oldukları araştırmayla geliştirilmiş, Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan "Örgütsel Sinizm Ölçeği", araştırmacı tarafından yapılan araştırmalar sonucunda belirlenen sorulardan oluşan 'Kişisel Bilgi Formu" ve "Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu" kullanılmıştır. Nicel verilerin analizinde SPSS 25.0 paket programı kullanılmış ve verilerin çözümlenmesi sürecinde t-testi, Mann Whitney-U testi, Regresyon Analizi ve Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Nitel verilerin analizi ile ilgiliyse içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş, meslekteki hizmet yılı, spor yılı değişkenlerine göre tüm ölçeklerde anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Cinsiyet değişkenine göre, örgütsel güven düzeyinin meslektaşlara güven alt boyutu incelendiğinde, anlamlı bir farklılık varken, diğer alt

boyutların ve ölçeğin toplam puanının anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Medeni durum değişkenine göre, örgütsel güven düzeyinin paydaşlara güven alt boyutunda anlamlı farklılık varken, diğer alt boyutların ve toplam puanının anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Eğitim kademesi değişkenine bakıldığında ise, örgütsel sinizm değişkeninin bilişsel boyutunda, örgütsel güven ve negatif davranış ölçeğinde anlamlı bir farklılık varken, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizmin diğer boyutlarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Spor branşı değişkenine göre, örgütsel bağlılık değişkeninin duygusal bağlılık boyutunda ve negatif davranış ölçeğinde anlamlı bir farklılık varken, örgütsel bağlılık değişkeninin diğer boyutlarında ve diğer değişkenlerde anlamlı farklılık görülmemiştir. Okuldaki hizmet yılı değişkenine göre, örgütsel bağlılık değişkeninin duygusal bağlılık boyutunda, örgütsel güven değişkeninin yöneticiye güven boyutunda, örgütsel sinizm değişkeninin bilişsel boyutunda anlamlı bir farklılık varken, diğer değişkenlerde anlamlı farklılık görülmemiştir. Araştırmanın nitel bölümünde ise; katılımcıların örgütsel bağlılık ve örgütsel güven durumlarına yönelik olumlu görüşlere sahip oldukları, örgütsel sinizme yönelik bazen idarecilerin tutum ve davranışları sonucunda bu davranışın geliştiğini ve yıldırmaya (mobbing) maruz kalma durumunu ise genellikle kendileri olmasa da başkalarının yaşadıkları yönünde görüş bildirdikleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Güven, Yıldırma

ABSTRACT

The Relation of Organizational Trust, Mobbing and Organizational Cynicism with Organizational Commitment: A Combined Research on Physical Education and Sports Teachers

It has a big importance to reveal how the emotions, thoughts and organizational behaviors of physical education and sports teachers who have important duties and responsibilities in raising individuals that are the future of societies are in their working environment in terms of the healthy future of societies. In this regard, the purpose of this study is to reveal the relation between organizational cynicism, mobbing and organizational trust levels of physical education and sports teachers with their organizational commitment.

This research is designed with Explanatory Sequential Design, one of the combined approach patterns in which quantitative and qualitative approaches are used together; and this study has been carried out on the physical education and sports teachers working at primary and secondary education levels, both public and private schools, in the city center and the districts of Trabzon in the 2019-2020 academic year. In the quantitative part of the study, the criteria for the applicability, executability and representation of the universe have been also considered in the selection of the study group; and considering the willingness and volunteerism criteria of teachers to participate in the study, the process has been conducted with a total of 327 physical education and sports teachers, 61 of whom were female (18.7%) and 266 (81.3%) were male. In the qualitative part of the study, 16 physical education and sports teachers who had high and low scores from all scales as a result of the analysis of quantitative data have been incorporated into the study group.

"Organizational Commitment Scale" which was developed by the research of Meyer, Allen and Smith (1993) and translated into Turkish by Dağlı, Elçiçek and Han (2018); The "NAQ(Negative Acts Questionnaire)" developed by Einarsen and Raknes (1997) and translated into Turkish by Cemaloğlu (2007); and the "Organizational Trust Scale" developed by Yılmaz (2006); "Organizational Cynicism Scale" developed by the research of Brandes, Dharwadkar and Dean (1999) and interpreted to Turkish by Kalağan (2009); 'Personal Information Form' consisting of the questions determined as a result of the research conducted by the researcher and "Semi-Structured Interview Form" were used during the data collection process of the research. SPSS 25.0 programme was used in the analysis of quantitative data; and t-test, Mann Whitney-U test, Regression Analysis and Pearson Correlation test were used in the analysis of data. Content analysis technique was used to analyze qualitative data. When the findings of the research were examined, no significant difference was observed in all scales according to the variables of age,

working years in the profession, and sports year of physical education and sports teachers. According to the gender variable, it was observed that there was a significant difference when the trust sub-dimension of organizational trust level in colleagues was examined, while the other sub-dimensions and the total score of the scale did not make a significant difference. According to the marital status variable, it was observed that while there was a significant difference in the trust sub-dimension of organizational trust on partners, other sub-dimensions and total score did not make a significant difference. When the education level variable is examined, there is a significant difference in the cognitive dimension of the organizational cynicism variable in the organizational trust and negative behavior scale, while there is no significant difference in the other dimensions of organizational commitment and organizational cynicism. According to the sports branch variable, there was a significant difference in the emotional commitment dimension of the organizational commitment variable and the negative behavior scale, while there was no significant difference in the other dimensions of the organizational commitment variable and other variables. According to the variable of working years at school, whereas there was a significant difference in the emotional commitment dimension of the organizational commitment variable, the trust in the manager dimension of the organizational trust variable, and the cognitive dimension of the organizational cynicism variable, no significant difference was observed in the other variables. In the qualitative part of the research, it was observed that the participants had positive thoughts about organizational commitment and organizational trust. This kind of behavior sometimes was developed as a result of the attitudes and behaviors of the administrators towards organizational cynicism, and they stated that the exposure to mobbing was generally experienced by others, even if not participants themselves.

Keywords: Physical Education and Sports Teacher, Organizational Commitment, Organizational Cynicism, Organizational Trust, Mobbing

TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Nicel Boyut İçin Çalışma Grubuna Ait Bilgiler	101
2.	Görüşme Yapılan Kişi ve Mekâna İlişkin Bilgiler	108
3.	Araştırmaya Katılan Örnekleme Yönelik Kişisel Bilgiler.....	111
4.	Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ) Puanlarının Dağılımı	112
5.	Negatif Davranışlar Ölçek (NDÖ) Puanlarının Dağılımı	112
6.	Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) Puanlarının Dağılımı	113
7.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) Puanlarının Dağılımı	113
8.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	114
9.	Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	114
10.	Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	115
11.	Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları	115
12.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	116
13.	Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	116
14.	Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	117
15.	Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları	117
16.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Eğitim Kademesi Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	118
17.	Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Eğitim Kademesi Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	118

18.	Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Eğitim Kademesi Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	119
19.	Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	119
20.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Spor Branşı Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	120
21.	Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Spor Branşı Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	120
22.	Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Spor Branşı Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	121
23.	Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Spor Branşı Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları	121
24.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları	122
25.	Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları	122
26.	Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları.....	123
27.	Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları	123
28.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Mesleki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları.....	123
29.	Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Mesleki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları.....	124
30.	Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Mesleki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları.....	124
31.	Negatif Davranışlar Ölçek Puanlarının Katılımcıların Mesleki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları	125
32.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları	125
33.	Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları.....	125
34.	Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları	126

35.	Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları	126
36.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Spor Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları.....	127
37.	Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Spor Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları.....	127
38.	Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Spor Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları.....	128
39.	Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Spor Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları	128
40.	Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven, Örgütsel Sinizm ve Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	128
41.	Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları...	129

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Tutumsal yaklaşım olarak örgütsel bağlılık	16
2.	Açımlayıcı sıralı desen	98
3.	Araştırmanın basamakları ve içerikleri	99
4.	Katılımcıların bağlılık ve sorumluluk ile ilgili görüşleri	130
5.	Katılımcıların kuruma bağlılığını etkileyen unsurlara yönelik görüşleri	133
6.	Katılımcıların kuruma aidiyet duygusunun sağlanmasına yönelik görüşleri	136
7.	Katılımcıların örgütsel bağlılığı arttırmaya yönelik görüşleri.....	138
8.	Katılımcıların güven duygusunun zedelenmesi ile ilgili görüşleri	140
9.	Katılımcıların kuruma yönelik güven duygusunun oluşmasında meydana gelen unsurlar.....	142
10.	Katılımcıların iklim ve örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik görüşleri	144
11.	Katılımcıların örgütsel güveni arttırmaya yönelik görüşleri	146
12.	Katılımcıların örgütsel sinizmin nedenlerine yönelik görüşleri	149
13.	Katılımcıların örgütsel sinizmin düzeyini azaltmaya yönelik görüşleri	151
14.	Katılımcıların sinizm duygusunu yaşamaya yönelik görüşleri	153
15.	Katılımcıların yıldırma kavramına yönelik görüşleri	155
16.	Katılımcıların yıldırma davranışının nedenlerine yönelik görüşleri	157
17.	Katılımcıların yıldırma davranışına maruz kalındığında yapılması gerekenler	159
18.	Katılımcıların yıldırma davranışını azaltmaya yönelik görüşleri	161

KISALTMALAR LİSTESİ

TDK	: Türk Dil Kurumu
ÖGÖ	: Örgütsel Güven Ölçeği
YG	: Yöneticiye Güven
MG	: Meslektaşlara Güven
PG	: Paydaşlara Güven
NDÖ	: Negatif Davranışlar Ölçeği
ÖSÖ	: Örgütsel Sinizm Ölçeği
BİB	: Bilişsel Boyut
DUB	: Duyuşsal Boyut
DAB	: Davranışsal Boyut
ÖBÖ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği
DUBA	: Duygusal Bağlılık
DEBA	: Devam Bağlılığı
NOBA	: Normatif Bağlılık

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüzde kadar birçok filozof, eğitim bilimci, bilim insanı gibi alanındaki uzmanlar tarafından ilgi gören bilgi kavramı, teknolojinin de gelişmesiyle birlikte bilgiye ulaşmanın çok hızlı olduğu bilgi çağı içerisinde topluluklar tarafından ele alınmış olup, bu topluluklar içerisinde yer alanlar ise bilgi toplumu olarak adlandırılmaya başlanmıştır. Sanayi devrimiyle birlikte oluşan sanayi toplumunda olduğu gibi, bilgi toplumu da belirli bir süreçten sonra 20. Yüzyılın son çeyreğinde teknolojinin de gelişmesiyle birlikte ortaya çıkmaya başlamıştır (Eroğlu & Güven, 2006). Bilginin hızla geliştiği ve yenilendiği buna bağlı olarak da toplumların yapılarında meydana gelen en önemli değişikliğin eğitim camiası içerisinde yer alan kişiler ve onların nitelikli iş yükü ile ortaya çıktığı bilinmektedir. Genellikle bilginin, eğitilmiş insanlar tarafından üretildiği ve bu bilgiyi üretebilen toplumların ise diğerlerine oranla daha gelişmiş düzeyde oldukları söylenebilir. Eğitim ortamlarındaki bu gelişmeler doğrultusunda, öğretmenlerin nitelikleri de eğitimin kalitesini ortaya koyacak en önemli etken olarak düşünülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin yaşamış olduğu pozitif ve negatif durumlara yönelik olarak literatürde birçok çalışma yapılmıştır.

Bunun yanında, son yıllarda özellikle örgütlerin içerisinde örgütsel bağlılık konusuna çok fazla önem verildiği hem bilimsel çalışmalarda hem de günlük hayat içerisindeki diyaloglarda oldukça yoğun şekilde karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili ilk çalışmalar 1950'li yıllarda yapılmış olup ilk örneğini 1956 yılında Whyte tarafından yapılmış çalışma oluşturmaktadır. Ancak örgütsel bağlılık konusu yoğunluk olarak 1970'li yıllardan sonra yazında kendisine yer bulmuştur. Bunların yanı sıra örgütsel bağlılık konusunun 21. YY'ın başlangıç süreci içerisinde önem arz eden tartışma konuların da kendisine yer bulacağı ortaya koyulmuştur. Bu iddianın nedenini ise, birçok araştırmacı şu şekilde ortaya koymuştur. Kurumların amaçlarının, farklılaşan çalışma ortamları ve çevre koşullarıyla birlikte çalışanlar üzerinde örgütsel bağlılığın boyutlarının ortaya koyulmasıyla belirlenebilecektir (Gül & İnce, 2005). Örgütsel bağlılık konusuna bu kadar çok önem verilmesinin en temel nedeni, örgütlerin içerisinde yer alan bireylerden elde edilecek olan nitelikli iş gücüdür. Bu bağlamda eğitim ortamlarında yer alan öğretmenlerin örgütün verimliliği ve etkililiğini artırmada, amaçlarını gerçekleştirmede, hedeflere ulaşabilmesinde örgüte olan bağlılığı ve örgüt içerisindeki güveni oldukça önemlidir (Güçlü & Okçu, 2015). Örgüt içerisinde güven duygusu olan ve örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin örgütü daha çok önemseyeceği ve örgüt içerisinde sürekli yer almayı arzulayacağı kaçınılmaz bir gerçektir. Bu doğrultu etrafında düşünüldüğünde, örgüt içerisinde yer almayı arzu eden bireylerin, kendilerinden beklenen performanslarından daha fazlasını verme isteği olacağı, örgütün amaç ve hedeflerine olan inancıyla birleştiğinde örgütsel bağlılıklarının daha da artacağı düşünülebilir.

Psikolojik bir kavram olarak düşünebileceğimiz güven, insanoğlunun doğasında var olan ve tarihin başlangıcından beri kişi ve toplumların önemli bir unsuru olan, kişiden kişiye farklı anlamlara sahip olunabilecek ve farklılık gösterebilecek bir kavramdır. Bireyler arasında anlaşabilme, ilişkileri geliştirme, devamlılığı sağlama ve bunların kalıcı hale gelmesinde güven duygusunun önemi oldukça fazladır. Son yıllarda üzerinde durulmakta olan örgüt kavramı, kişiler arası ilişkilerin ve örgüt içindeki yapının kurulması ve devamlılığı içinde oldukça önem arz etmektedir. Bu bağlamda, örgüt içerisinde güven söz konusu olduğunda, hızlı bir şekilde değişen ve gelişen şartlar altında, örgütlerin birbirleriyle rekabet içerisinde oldukları düşünüldüğünde, ekip içindeki yapılabilecek çalışmaları ve iş birliğine dayalı olarak yürütülen örgüt yapıları içerisinde, yapılan bilgi paylaşımı ve yeni gelişmeler sonucunda örgüt içi güven kavramı oldukça önemli bir kavram haline gelmiştir. Örgüt içerisinde güven ortamının olmadığı durumlarda, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşılması pek mümkün değildir. Bu sebeple örgüt içerisinde yer alan bireylerin hem kendi içerisinde hem de çevresiyle olan ilişkilerinde güven duygusunun olması gerekmektedir. Eğitim ortamlarında da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin güvende olduğunu hissetmesi, örgüte bağlılığını artırarak örgütün yapısına olumlu yönde katkı sağlayacağı beklenmektedir. Bunun tam tersine, örgüt içerisinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşadığı olumsuz durumlar sonucunda da örgütlere karşı bir güvensizlik ve örgütü küçümseme durumu olduğu beklenebilir. Bunun yanında iş görenlerin kuruma karşı umutsuzluk, olumsuz yaklaşımlar veya hayal kırıklığı durumu olan sinizm davranışının ortaya çıkması da beklenebilir. Aynı şekilde örgüt içerisinde hem mesai arkadaşları hem de yöneticiler tarafından yapılacak olan yıldırma davranışları da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgüte bağlılıklarını etkileyebilmektedir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda ise, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki anlamda doyumu olmadan, çevresiyle etkileşim içerisine girmeden, örgüt içerisinde kendini yalnızlaştırması, mesleki anlamda verimli olamaması ve örgüte bağlılığının düşük derecede kalmasına veya bunun tam tersine örgüt içerisinde yaşamış olduğu olumlu durumlar sonrasındaki örgüt içi güveninin artmasıyla örgüte bağlılığının artmasına sebep olabilir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında, ülkemizdeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütleri içerisinde yaşamış olduğu ve kurumlarına karşı geliştirmiş olduğu olumlu ve olumsuz duyguların olduğunu saptamamak mümkün değildir. Bu doğrultuda yapılacak olan çalışmanın ülkemizde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgüt içi bağlılıklarını, yıldırma, sinizm ve güven duygularını belirlemede bir yön göstermesi ve elde edilecek sonuçlar ışığında bunları etkileyebilecek sebeplerin ortaya koyulması diğer beden eğitimi ve spor öğretmenlerine bu konuda ışık tutması beklenmektedir. Bu doğrultuda literatür incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde örgütsel bağlılık, yıldırma, örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeylerinin çalışmalarda farklı değişkenlerle incelendiği, fakat örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, yıldırma ve örgütsel güven kavramlarının karma yaklaşımla birlikte incelenmediği görülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın literatürde yer alan boşluğu

doldurma konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma sonucunda, hem okul yöneticilerinin hem de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin değişen ve gelişen örgüt yapısı içerisinde yerlerini daha iyi görebilmeleri hem de eğitim bilimleri alanına ve okul yöneticiliği-yönetim kavramına, yeni bir katkı da bulunması düşünülmektedir.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sahip oldukları örgütsel sinizm, yıldırma (mobbing) ve örgütsel güven düzeylerinin örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisini ortaya koymaktır.

Bu amaca yönelik olarak araştırmanın problem cümlesi;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm, yıldırma ve örgütsel güven düzeyleriyle, örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

Araştırmanın alt problemleriye şu şekilde belirlenmiştir;

Nicel Verilere Ait Alt Problemler

1. Katılımcıların örgütsel güven davranışları hangi düzeydedir?
2. Katılımcıların yıldırma davranışları hangi düzeydedir?
3. Katılımcıların örgütsel sinizm davranışları hangi düzeydedir?
4. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?
5. Katılımcıların örgütsel güven düzeyleri ile “cinsiyet” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?
6. Katılımcıların yıldırma düzeyleriyle “cinsiyet” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?
7. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleriyle “cinsiyet” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?
8. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleriyle “cinsiyet” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?
9. Katılımcıların örgütsel güven düzeyleriyle “yaş” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?
10. Katılımcıların yıldırma düzeyleriyle “yaş” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?
11. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleriyle “yaş” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?
12. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleriyle “yaş” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?
13. Katılımcıların örgütsel güven düzeyleriyle “medeni durum” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

14. Katılımcıların yıldırma düzeyleriyle “medeni durum” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

15. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleriyle “medeni durum” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

16. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleriyle “medeni durum” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

17. Katılımcıların örgütsel güven düzeyleriyle “eğitim kademesi” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

18. Katılımcıların yıldırma düzeyleriyle “eğitim kademesi” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

19. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleriyle “eğitim kademesi” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

20. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleriyle “eğitim kademesi” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

21. Katılımcıların örgütsel güven düzeyleriyle “meslekteki hizmet yılı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

22. Katılımcıların yıldırma düzeyleriyle “meslekteki hizmet yılı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

23. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleriyle “meslekteki hizmet yılı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

24. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleriyle “meslekteki hizmet yılı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

25. Katılımcıların örgütsel güven düzeyleriyle “çalışmakta olduğu okuldaki hizmet yılı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

26. Katılımcıların yıldırma düzeyleriyle “çalışmakta olduğu okuldaki hizmet yılı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

27. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleriyle “çalışmakta olduğu okuldaki hizmet yılı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

28. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleriyle “çalışmakta olduğu okuldaki hizmet yılı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

29. Katılımcıların örgütsel güven düzeyleriyle “spor branşı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

30. Katılımcıların yıldırma düzeyleriyle “spor branşı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

31. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleriyle “spor branşı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

32. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleriyle “spor branşı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

33. Katılımcıların örgütsel güven düzeyleriyle “spor yılı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

34. Katılımcıların yıldırma düzeyleriyle “spor yılı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

35. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleriyle “spor yılı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

36. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleriyle “spor yılı” değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

37. Örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel sinizm ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki nasıldır?

38. Örgütsel güven, örgütsel sinizm ve yıldırma değişkenleri örgütsel bağlılığı yordamakta mıdır?

Nitel Verilere Ait Alt Problemler

1. Katılımcıların örgütsel bağlılık ile ilgili duygu ve düşünceleri nelerdir?
2. Katılımcıların örgütsel güven ile ilgili duygu ve düşünceleri nelerdir?
3. Katılımcıların örgütsel sinizm ile ilgili duygu ve düşünceleri nelerdir?
4. Katılımcıların yıldırma davranışları ile ilgili duygu ve düşünceleri nelerdir?

1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Bağlılık yıllar içinde çok farklı şekillerde tanımlanmış ve ölçülmüştür ancak tüm araştırmacıların üzerinde karar kıldığı ortak bir bağlılık tanımı henüz yapılabilmiş değildir. Bağlılığın tanımlanmasında bir fikir birliğine varılamaması, bağlılığın birden fazla parametre göz önüne alınarak düşünülmesine sebep olmuştur (Meyer & Allen, 1991). Bağlılığın bir görüş ve karşındakini anlayabilme biçimi gibi ele alındığında, bağlılığın toplum duygusu olan her alanda var olup, toplum tarafından oluşturulan içgüdünün duygusal olarak anlatım biçimi olarak ifade edildiği görülmektedir. Başka bir ifade ile kölenin efendisine, askerın yurduna ya da bir memurun görevine gösterdiği sadakat anlamı ile bağlılık, bireylerin ve halkın sadık olma durumunu anlatmaktadır (Balay, 2014). Bağlılık genel anlamda en yüksek derecede hissedilen bir duygudur. Kendimizden daha yüksek gördüğümüz bir kişi, düşünce, kurum gibi durumlara karşı gösterdiğimiz bağlılık ve yapmak zorunda olduğumuz bir sorumluluğu anlatır (Sezgin-Nartgün & Menep, 2010).

Çalışan bireylerin örgüt ile bütünleşmesi ve örgüte katılımının güçlü bir göstergesini örgütsel bağlılık oluşturmaktadır (Okçu, 2011). Başka bir ifade ile çalışan bireyin örgüte bağlılığı, çalışmakta olduğu örgütün mizyon ve vizyonunu belirlemesi, örgüt içerisinde devamlılık sağlamak

istememesi, çalıştığı örgüte karşı var olan sadakati ve içinde bulunduğu kurumun daha iyi olabilmesi adına sarf ettiği çaba olarak tanımlanmaktadır (Sezgin-Nartgün & Menep, 2010). Bir başka tanımda, kişinin bir kuruma karşı hissetmiş olduğu bağdaşma ve tamamlanmanın bir derecesi olarak ifade edilmiştir (Sağlam-Arı, 2003). Sheldon'un örgütsel bağlılık tanımı ise örgütte çalışan bireyin kimliğine örgüte bağlayan veya çalıştığı örgüte karşı oluşturulan tutum, yöneliş şeklindedir (Sheldon, 1971).

Eğitim örgütlerine bakıldığında örgütlerin verimlilik ve etkililiklerinin artırılması, belirlenen amaçların gerçekleştirilebilmesi, örgütün vizyon ve misyonuna uyumlu kararların oluşturulması için örgütsel bağlılık bilinci yüksek, motivasyonu sağlam çalışan birey kaynağının varlığı büyük bir öneme sahiptir (Güçlü & Okçu, 2015). Bu açıdan örgütler için belirli amaçlar etrafından toplanıp bu amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen toplumsal yapılar tanımlaması yapılmaktadır. Bu yapılanmalarda asıl rol, bireylere göre oluşturulmuş hedeflerin gerçekleştirilmesi ve örgütün eylemlerine devam edebilmesidir. Örgüte bağlılık, örgütün ilkelerine sağlam bir şekilde bağlı olan, örgütün belirlediği amaçları ve hedefleri, kendi belirlemiş olduğu amaç ve hedefler olarak kabul eden çalışan bireylerin var olmasına bağlıdır. Bu anlamda, çalışan bireyin mevcut örgütün bir üyesi olarak kalma isteği, örgüt için örgütün kendinden beklediği çabadan fazlasını ortaya koyma isteği ve çalışan bireyin bağlı olduğu kurumun vizyon ve misyonuna olan inanç motivasyonunun kesişimi olarak adlandırılabilir olan örgütsel bağlılık daha fazla önem elde etmektedir (Meyer & Allen, 1991). Bu bağlamda, örgütsel bağlılık motivasyonunu yüksek algılayarak çalışan bireyler, çalışmış oldukları örgütlere daha fazla değer verir ve o çalıştıkları kurumların üyesi olarak kalabilmeyi hedeflerler (Porter, Crampon, & Smith, 1976).

Bir bireyin çalışmış olduğu örgüte karşı oluşturmuş olduğu negatif davranış olarak kavramsallaştırılan örgütsel sinizm kavramı örgüt içerisindeki negatif olarak adlandırabileceğimiz kavramlardan biridir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998). Sinizm kavramı, birey, grup, ideoloji, sosyal topluluk veya herhangi bir kuruma yönelik oluşan güvensizlik ve bu duruma karşı bir gösterilen küçümseme, beğenmeme, eleştirilerde bulunma, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi daha genel veya özel davranışları kapsamakta olduğu söylenmektedir (Andersson, 1996). Bir diğer tanıma göre sinizm, kişilerin örgütlerine yönelik geliştirdikleri olumsuz tutum, düşünce ve davranışlardır (Naus, Iterson, & Roe, 2007). Sinizmin boyutları geniş olduğu düşünüldüğünde bir tanım olarak, felsefe, psikoloji, politik bilimler, din, sosyoloji, yönetim vb. çeşitli disiplin alanların araştırma alanları içerisinde kendisine yer bulmuştur. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphecilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” kelimeleriyle benzer manalara sahip olmasının yanında, modern anlamda, kişinin “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” manası daha dominantır (Yıldız, 2013). Bu tanımlardan yola çıkıldığında, örgütsel sinizm; fazla çalışma saatleri, iş yoğunluğunun fazla olması, yeterli olmayan yönetim ve liderlik, işyerinde verilen yeni görevler, kurumların işleyiş olarak daralması, kurumlarda bulunan yönetim aşamalarının küçültülmesi ile

yapılacak olanlara karar verecek ve uygulamaya koyacak olanlar arasında mesafenin olmaması sonucunda, iş gören-iş veren arasındaki ilişkilerin yeni paradigması boyutunda duygusal olarak hissizleşme, aldırış etmeme, vurdumduymazlık ya da değer gösterme eksikliği olarak görüldüğü ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000; Dean vd., 1998; Güzeller & Kalağan, 2008; Kalağan, 2009; Wanous, Reichers, & Austin, 2000).

Örgüt içerisinde bulunan insanların yaşamış olduğu bir diğer duygu ise güvendir. Her bireyin çalışmış olduğu ortamda yaşamış olduğu anları anlamlandırması, örgüt içinde yaşanan güven veya güvensizlik durumlarıyla ilgilidir. Eğitim kurumlarında güveni sağlayabilme kısa süre içerisinde öğrenci, öğretmen ve veli ile geliştirilecek ilişkinin düzeyinin, uzun süreçteyse toplumun bütün yaşamına etki edecek gelişmelere vesile olabilir (Artuksı, 2009). Eğer okul ortamında güven yok ise, davranışlar arasındaki birlikteliğin ve başarının sağlanması bir o kadar zor olur. Okullarda güven ortamı sağlanamadığı zaman, öğretmenler genel anlamda kurumdaki emeklerini, kendilerini korumaya almak için kullanacaklardır (Töremen, 2002). Eğitim ortamlarında oluşturulacak güven ortamı sayesinde yönlendirme ve eğitimsel etkinliklerde ulaşılmak istenilen amaçlara ulaşılması noktasında okul yöneticileri öğretmenlerin güven, sadakat ve bağlılıklarını artırmaya yönelik olarak yeni yollar keşfetmeli ve onları güdülemelidir (Buluç, 2008).

Toplumda yer alan bireylerin yetişmesi sürecinde en önemli görevlerden birisine sahip olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, örgüt içerisinde yaşamış oldukları olumlu veya olumsuz durumlar sonucunda örgüte karşı bağlılıklarının, örgüt içerisindeki güven ve örgütsel sinizm algılarının belirlenmesi amacıyla farklı değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık (Akyol, Atan, & Gökmen, 2013; Çavundurluoğlu, 2016; Eskiköy-Aydoğan, 2010; Okçu, Şahin, & Şahin, 2015; Savgun-Doğruöz, 2009; Yılmaz-Doğan, 2017), örgütsel sinizm (Atmaca, 2014; Bağrıyanık, 2017; Çalışkan, 2016; Ergen, 2015; Kılıç, 2011; Yüksel, 2015), örgütsel güven düzeyleri (Çelik, 2015; Kahveci, 2015; Uyar-Bulut, 2018; Uysal, 2014) ve yıldırma davranışları (Aras, 2012; Depçe, 2019; Genç, 2019; Hacıcaferoğlu, 2013; Kul, 2010) üzerine yapılan çalışmalar olduğu görülmüştür. Ancak literatür incelemeleri sonucunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven, yıldırma ve örgütsel sinizmin düzeylerinin, örgütsel bağlılık düzeyleriyle ilişkisini ortaya çıkaran çalışmalara pek rastlanmamaktadır. Bu bağlamda da yürütülmesi planlanan araştırma ile ilgili değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması hem literatürde yer alan boşluğu doldurması hem de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgüt içerisindeki davranışlarını değerlendirerek öğretmenlere olumlu yönde etki edebilecek nitelikte olacağı düşünülmektedir.

1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. 2019-2020 eğitim-öğretim yılı bahar dönemi,

2. Trabzon'un ilçeleri ve merkezinde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenleri,
3. COVID-19 pandemisi sebebiyle nicel verilerin toplanması için Google Drive uygulaması ile ulaşılabilen beden eğitimi ve spor öğretmenleri,
4. Veri toplama aracı olarak belirlenen anket, ölçekler ve yapılan görüşmelerde kullanılan görüşme formuyla,
5. Konu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklardan elde edilen bilgilerle sınırlandırılmıştır.

1. 4. Araştırmanın Varsayımları

1. Katılımcılara uygulanan anket ve ölçeklerin, anlamlı bir şekilde algılayıp cevap verdikleri,
2. Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarını içtenlikle yanıtladıkları,
3. Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, görüşme formunu uygularken herhangi bir baskı hissetmediği,
4. Araştırma grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu varsayılmıştır.

1. 5. Tanımlar

Örgütsel Bağlılık: Çalışanlar ve örgüt arasında, çalışan bireylerin kendi istek ve arzularıyla iş yerlerinde kalmalarını sağlamak için örgüte bağlı kılan psikolojik bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Meyer & Allen, 1997).

Sinizm: İçerisinde barındırmış olduğu hayal kırıklıkları, umutsuzluk, sıkıntı gibi duygular sebebiyle, kişilerin örgütlerine, örgütlerinin stratejilerine ve politikalarına, mesai arkadaşlarına, işletmenin sahiplerine ve yöneticilerine güven hissetmelerini engelleyen negatif bir tutumdur (Özler, Atalay, & Şahin, 2010).

Yıldırma (Mobbing): Çalışan kişilere üstler, astlar ya da ona eş düzeydekiler tarafından sistematik ve devamlı bir şekilde gösterilen her türlü uygun olmayan muamele, şiddet, tehdit ve aşağılama” olarak tanımlanmaktadır (Einarsen, 2000).

Örgütsel Güven: Çalışan kişilerin örgütlerine karşı duyduğu ve hissettiği güven eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Zaheer, McEvily, & Perrone, 1998).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın konusu ve yapılan literatür taraması sonucunda oluşturulan değişkenlerle ilgili terimlerin açıklanması ve tanıtılmasına, bunun yanında araştırma konusu ve değişkenlerle ilgili olan çalışmalardan bahsedilmiştir.

2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Araştırmanın kuramsal çerçevesi kapsamında örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, örgütsel güven ve yıldırma (mobbing) kavramları ve bu kavramların içeriğini oluşturan bileşenlere ait bilgilere yer verilmiştir.

2. 1. 1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramına girmeden önce bağlılık kelimesinin anlamını bilmenin örgütsel bağlılık kavramını daha kolay bir şekilde anlamak konusunda fayda sağlayacağını söyleyebiliriz. Türk dil kurumuna göre bağlılık; “birine bağlı olma durumu, merbutiyet; birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2020). Tanımdan da anlaşılacağı gibi, yöneldiği nesneye karşı duygusal olarak hissedilen sevgi ve yakınlık duyma hissini ifade etmektedir. Bağlılığın bu nesnesi herhangi bir kişi olabileceği gibi, kişinin üyesi olduğu örgüt gibi daha soyut bir kavram da olabilmektedir (Koçak, 2019). Bunun yanında bağlılık kavramı, kişiyi bir ya da daha fazla amaç çerçevesinde ele alarak, bir davranış kalıbına bağlayan nokta olarak göze çarpmaktadır (Meyer & Herscovitch, 2001). Bağlılık, kişinin yalnızca inanç ve fikirlerinde değil, bunun yanında davranışlarında da ortaya çıkabilir (Mowday, Porter, & Steers, 2013). Bağlılık duygusu, kişilerin içinde bulunmuş olduğu grup, yapı ve örgüt içerisinde bir benimsemenin ortaya çıkmasını ve örgütü hedefe ulaştırmada birlikte hareket edebilmesine imkan tanımaktadır. İnsanlar içerisinde yer aldıkları örgütlere bağlandıkları zaman, sahip olmuş oldukları olumsuz davranış ve tutumları göstermekten sakınırlar. Aynı şekilde örgütsel bağlılığın vermiş olduğu sorumlulukla birlikte örgütün amaçlarına yönelik olarak örgüte hizmet etmeye çalışır (Bağrıyanık, 2017).

Çalışan bireyler, kendilerini çalıştıkları örgütün vazgeçilmez bir üyesi olarak gördüklerinde ve kişisel başarılarının, örgütün başarılarını artırarak gerçeğe dönüşebileceğini kabul ettiklerinde, içerisinde bulunmuş olduğu kaynaklar sınırlı olmuş olsa da onları en verimli şekilde kullanarak hedeflenen noktaya ulaşmak için maksimum düzeyde çaba sarfedeceklerdir. Buradan hareketle, örgüt içerisinde bireyleri motive edecek en önemli faktörlerin belirlenerek çalışan kişiler için uygun bir ortam hazırlanması kesinlikle örgütlere yararlar sağlayacaktır. Bunun sonucunda da, örgütün

etkililiği ve verimliliğinin kendiliğinden artması kaçınılmaz olacaktır (Güney, 2015). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere bakıldığında; çalışan bireylerin yaşı, cinsiyeti, daha önceki iş deneyimleri, güven, örgüt içerisindeki adalet anlayışı, yapılan işten duyulan iş tatmini, yapılan işin rol belirliliği ve ortaya çıkan rol çatışması, gerçekleştirilen işin önemi, güvenlik-özerklik, yapılacak işlerle ilgili karar alma aşamasına katılım, yapılan işin içerisinde yer alma, alınan destek, iş yerinde bulunan iş güvenliği, mesleki ünlenme veya yabancılaşma, evlilik durumu, iş için verilen maaş haricinde faydalanan özlük hakları, ümitsizlik, iş saatleri, verilen ödüller, kurum içi terfi imkanları, ücret, tanımlama, kurumda çalışan diğer iş görenler, kurum liderinin liderlik davranışları, kurum dışı çalışma imkanları, çalışanlara gösterilen ilgi, rutinlik şeklinde görülmektedir (Ağralı-Ermiş, 2019).

2. 1. 1. 1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık kavramı öncelikle yirminci yüzyılın ortalarında Whyte tarafından değerlendirilmiş, ardından Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer ve Becker gibi bilim insanları bu konuyu yeniden ele almışlardır (Morrow & McElroy, 1986; Randall, 1987). Ülkemizde örgütsel bağlılık konusu ilk defa 1993 yılında çalışılmış ve 1999 yılında konuya düzenli olarak ilgi duyulmaya başlanmıştır (Duygulu & Sezgin, 2014). Örgütsel bağlılık, yarım asırdan fazla bir süredir akademisyenlerin ilgilendiği bir konu olmuş, ülkemizde ise araştırmacıların ilgisini yeni yeni çekmeye başlamıştır (Gümüş, 2019).

Yıllar geçtikçe, alana artan ilgiyle birlikte örgütsel bağlılığın tanımında görüş farklılıkları oluşmaya başlamıştır (Wasti, 2005). Bu konuda yazında bir uzlaşının bulunmamasının en temel sebebi, örgütsel bağlılık alanına örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji vb. diğer çalışma alanlarına etki ederek konuyla ilgili pek çok farklı bakış açısı getirmesinden kaynaklanmaktadır (Bakan, 2011). Örgütsel bağlılığın pek çok farklı disiplin tarafından çalışılan bir kavram olması sebebiyle konuyla ilgili birçok tanımı bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili literatürde yapılan tanımlar aşağıda yer almaktadır:

- Bağlılık, uzun dönemli ilişkilerin başarısı için önemli bir unsur olup, değiş tokuş halinde olan işbirlikçilerin ilişkisel devamlılığının üstü kapalı veya açık güvencesi olarak tanımlanır (Gundlach, Achrol, & Mentzer, 1995).
- Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütten gönüllü ayrılma olasılığını azaltan, genel itibariyle işgören ve örgütü arasındaki psikolojik ilişki şeklinde tanımlanabilir (Allen & Meyer, 1996).
- Herhangi bir durumun oluşmasının başka bir duruma bağlı olması koşulu, kısaca bağlılık olarak ifade edilmektedir (Güney, 2004).
- Örgütsel bağlılık, bir bireyin örgüte çok boyutlu psikolojik bağlılığını yansıtır ve üyelerin örgütte kalmasının sağlanmasında olumlu bir rol oynar (Mosadeghrad, Ferlie, & Rosenberg, 2008).

• Örgütsel bağlılık, örgütsel amaçları başarmayı ve sorun oluşturmaktan ziyade çalışanların sorunlarını çözmeyi sağlayan temel bir faktördür (Atak & Erturgut, 2010).

• Birçok bakımdan örgütsel bağlılık, olgun bir yapı olarak adlandırabileceğimiz bir olgudur (Morrow, 2011).

• Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine finansal beklentileri olmaksızın duygularıyla, düşünceleriyle, tutum ve davranışlarıyla gösterdikleri bağlılıkları olarak tanımlanabilir (Güney & Ayrancı, 2011).

• Örgütsel bağlılık kişiyi, örgütün hedefine uygun davranışa yönlendirir ve örgüte bağlanmasını sağlar. Minnet duygusundan dolayı bir örgütle kalma konusunda bireysel bağlılığı ifade eder (Shagholi, Zabihi, Atefi, & Moayedi, 2011).

• Bağlılık bireyler tarafından kendi yaşamlarındaki önemlerine göre gösterilen bir tavır olup, kavram psikolojik nesne ile olan ilişki yoluyla talep edilen davranışın memnuniyetle ifa edilmesi şeklinde tanımlanır (Güney, Diker, Güney, Ayrancı, & Solmaz, 2012).

• Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt içinde kalma isteği, bu amaçla çalışması ve örgütün hedef ve değerlerinin benimsenmesi olarak tanımlanmaktadır (Altınöz, Çakıroğlu, & Çöp, 2012).

• Örgütsel bağlılık, çalışanların yoğun bir şekilde katılımı, aidiyeti ve örgütle özdeşleşmesi olarak tanımlanabilir (Zehir, Müceldili, & Zehir, 2012).

• Örgütsel bağlılık, kendisini örgüte adayın işgörenin hissetme derecesi olarak ifade edilir (Ertosun & Erdil, 2012).

• Örgütsel bağlılık, kişilerin örgütün amaçları ve değerlerine inanma, gönüllü olarak örgütün üyesi olarak kalma ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çabalama isteği duyması olarak tanımlanmaktadır (Vural, Vardarlier, & Aykır, 2012).

• Örgütsel bağlılık, birinin bağlanması ve örgüte dâhil olma derecesi şeklinde ifade edilebilir (Almıçık, Almıçık, Erat, & Akçin, 2013).

• Örgütsel bağlılık, bireylerin örgütün hedefleriyle özdeşleşmesinin ortaya çıkardığı kuvvet olarak tanımlanır (Permarupan, Saufi, Kasim, & Balakrishnan, 2013).

• Bağlılık, dünya çevresindeki araştırmacıların geniş ilgi gösterdikleri ve işle ilişkili davranışlardan birisidir (Amponsah-Tawiah & Mensah, 2016).

Tanımlardan yola çıkacak olursak, örgütün değer, hedef ve amaçlarına gönülden inanarak kabullenme, örgüt için gönüllü olarak çabalama ve güçlü bir iradeyle örgütün üyesi olarak kalma durumları örgütsel bağlılık ile ilgili önde gelen faktörler olarak görülmektedir denilebilmektedir. Birey ve örgüt arasındaki etkileşim neticesinde uyumsallaşma durumunun hem bireysel, hem de örgütsel olarak büyük faydaları bulunmaktadır. Bunun için örgütler, bireylerin örgütte kalmalarını sağlamaya yönelik çaba sarf ederler. Örgütler; ücret, prim, ödül, terfi, eğitim desteği, kurumsal kültür gibi hem maddi, hem de manevi açılardan bireylerin örgütte kalması için motivasyonel faktörleri kullanırlar (Kayabaşı, 2019).

Genel anlamda bakıldığında, örgütsel bağlılık ile ilgili öğeler şu şekilde sıralanabilirler:

- Bireyin örgütün değer, hedef ve amaçlarını kabullenerek bunlara güçlü şekilde inanması,
- Bireyin örgüt üyelik durumunu devam ettirmesi ile ilgili güçlü istek duyması,
- Bireyin örgüt için beklenilenden çok çabalamaya arzusu (Agarwal, Decarlo, & Vyas, 1999;

Nijhof, De Jong, & Beukhof, 1998; Saal & Knight, 1995; Scott, 1994).

Örgütlerin rekabet edebilmesi için mevcudiyetini devam ettirmeleri, örgütün başlıca kaynağı olan bireylerin niteliğine bağlıdır (Yavuz, 2008). Bununla beraber, sadece bireylerin sahip oldukları nitelik ile örgüt için çabalamaları, örgütlerin devamı için yeterli olmamaktadır. örgütlerin yoğun rekabet ortamında güçlenerek büyümesi için, bireylerin örgüte yönelik güçlü duygular besleyerek bunu tutum ve davranışlarına yansıtması gerekmektedir. Bunu sağlayacak bireylerin bilgili ve becerikli olmasıyla beraber örgüte ilişkin olumlu düşünce sistemine sahip olmaları ile örgüt de güçlenir. Bu nedenle, örgütsel bağlılık kavramı örgütler açısından çok önemlidir (Bolat & Bolat, 2008).

2. 1. 1. 2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılığın öneminin farkına 1950’li yıllarda varılmış olup günümüze kadar konuyla ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Son yıllarda örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok araştırma yapılmasının sebebi, günümüzde örgütler geleneksel yönetimi terk ederek bireye yapılacak yatırımın önemli olduğunu kavranmış olmasıdır (Oral, 2015).

Küreselleşme süreciyle rekabet ile bilgiteknoloji çağı şartları doğrultusunda ortaya çıkan hızlı değişim ve dönüşümler, yönetim sistemi ile hizmet alan bireylerin ihtiyaç ve beklentilerindeki değişim ve dönüşümler gibi birçok konuda yeniden yapılanma sürecini meydana getirmiştir (Akmaz, 2016). Bu nedendir ki; örgütler daha fazla bireye ihtiyaç duymakta olup, örgüt ile birey arasında oluşan bağlılık önemli hale gelmektedir (Doğan & Kılıç, 2007). Örgütler için kaynakların maliyet etkin bir şekilde kullanılmasıyla verimlilik artışı sağlanmakta olup, bu durum örgütün kaynaklarından biri olan bireyin nitelikli olması halinde diğer kaynakları uygun şekilde değerlendirerek kullanılacak ve böylece de örgüt için bir güç haline gelecektir (Türker, 2010). Örgüt çalışanların işten duydukları memnuniyet çok önem arz etmektedir. Çünkü örgütte olan bağlılık çalışanların iş performanslarına olumlu yönde katkı sağlar (Kündeş, 2019).

Örgütsel bağlılık, örgüt ile çalışanı arasındaki ilişkiden kaynaklanan doğal bir sonuçtur. Bu bakımdan örgüt çalışanının kurumuna karşı hissettiği bağlılık duygusudur. Çalışanın örgütsel bağlılığını artırmanın yolu, yöneticilerin sadece kazanç odaklı değil aynı zamanda çalışanların da memnuniyetinden geçer (Uygur, 2004).

Örgütsel bağlılıkla ilgili tanımlamalar göz önüne alındığında örgütsel bağlılığın ortak paydaları şu şekildedir;

- Olumlu bir sadakat,

- Olumlu ve mantığa uygun yaklaşımlar,
- Vizyon ve misyonların gerçeğe dönüşmesi için sağlamak,
- Kurumla bütünleşme,
- Gayretli çalışma amaçlarıdır (Ünlü, 2019).

Tüm sosyal sistemlerde bir bağlılık durumunun varlığından bahsedilmektedir. Bireylerin yaşamlarında ne tür vizyon ve misyonunun olduğunu ve etrafındakilerden birden çok nesneyle kendilerini tamamladıklarıyla ilgili olarak kişilerin psikolojik algı yapısını anlamak, örgütsel bağlılıkla ilgili daha yoğun bilgi edinilmesini gerektirir (Doğan, 2013). Bağlılık zekâ ve beceriden bile üstün bir değerdir. Türlü türlü yetenekleri, çeşitli huy ve mizaçları olan insanlar, bağlılık sayesinde bir araya gelerek kendilerine çıkar sağlayan bir ahenkli bütünlük meydana getirirler (Casson, 2001).

Örgütsel bağlılığın önemi, verimli iş ortamının sağlanması sonucunda anlaşılır. Zira böyle ortamlarda maliyetlerin en asgari düzeye indirildiği, kalite ve verimin gözle görünür derecede artırıldığı tespit edilmiştir (Ünlü, 2019).

Çalışan bireylerin bulundukları örgüt ile kurdukları bağ, mevcut bir çok örgütte düşük ya da zayıf olduğunda, verimlilik seviyesi ve toplumda bulunan ürün ve hizmetlerin kalitesi de bu durumdan etkilenecektir (Doğan, 2013). Dolayısı ile etkili ve verimli çalışan örgütlerde, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan bireylerin bulunması tesadüf değildir. İşe geç kalma, iş yerinden ayrılma isteği ve işe gelmeme gibi negatif tutumlar edinen çalışanların örgütsel bağlılıkları oldukça düşük seviyededir. Piyasadaki diğer örgütlerle rekabet etme gücü, örgütün amaçları için emek harcayan çalışanların varlığıyla doğrudan ilintilidir. Zira bu gibi çalışanlar, işverenler için öncelikle tercih edilir niteliktedir (Cengiz, 2000).

Kurumların en göze çarpan hedeflerinden biri, örgüt içerisindekilerin kurumlarında yer almalarını sağlamaya devam etmeleridir. Bu yetenekteki kurumlarda; alanında yeterli bilgi ve beceriye sahip, yetişmiş ve alanında yeterince donanıma sahip kişilerden bahsedilir. Bilimin ve bilgiye ulaşmanın ne kadar önemli olduğunun farkında olan kurumlardaki en önemli hedef, alanında donanımlı ve bilgi, beceriye sahip olan iş görenlerle kurumun ilişkisini olabildiğince ileriye taşımaktır. Bu anlayış, etkili ve dayanışma içerisinde olan bir çalışma ortamının sağlanması için olmazsa olmaz bir durum olarak gözükmektedir (Sarıdere & Doyuran, 2004). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle aralarında kurdukları duygusal iletişimi ortaya çıkarır. Bağlılık var ise çalışanların dikkatleri örgütleri üzerinde olur (Doğan, 2013). Rekabetçi ortamın varlığı, yüksek düzeyde performans ve yine yüksek düzeyde örgütsel bağlılığı gerektirir. Kıt kaynakların etkin ve verimli kullanımı başarının anahtarıdır. Bu sebeple örgütsel bağlılık ve bağlılığın ilişkili olduğu diğer konuların detaylı şekilde incelenmesi ve derinlemesine araştırılması önem arz etmektedir (Bakan, 2011).

2. 1. 1. 3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatüre bakıldığında farklı sınıflandırmaların ortaya çıktığı görülmektedir. Genel olarak yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlar davranışsal, tutumsal ve normatif yaklaşım olmak üzere üç şekilde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmalardan davranışsal yaklaşım, kişilerin örgüte bağlılık durumlarını maddi kazanımları ile ilişkilendirirken, tutumsal yaklaşım, kişilerin bulundukları örgüte olan bağlılık durumlarını duygusal bir bağlılık durumuyla açıklamaktadır. Son olarak normatif yaklaşıma bakıldığında, örgütsel bağlılığın hem ahlaki hem de vicdani sorumluluk nedeniyle kendisini gösterdiğini ileri süren bir anlayış kendisini göstermektedir (Bağrıyanık, 2017).

2. 1. 1. 3. 1. Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal bağlılıkla ilgili yaklaşımlar genel olarak sosyal psikologların çalışmalarına dayanmaktadır (Gül, 2002). Örgütsel bağlılık, mevcut örgütün kendisinin dışında bireyin kendi davranışlarına karşı ortaya çıkar. Örneğin, birey bulunduğu örgüt içinde ortaya koyduğu sıra dışı bir davranışı farklı nedenlerle yeniden ortaya koyabilir. Ortaya koyduğu bu birey için artık sıra dışı olmaktan çıkmıştır. Birey yaptığı davranışların normal olduğunu çevresindekilere benimsetmek adına farklı davranışlar sergileyebilir (Oliver, 1990). Davranışsal yaklaşıma göre, kişi içinde bulunduğu kurumda işine devam etmek için kendi düşüncelerinden ziyade, içinde bulunduğu kurumun amaç ve hedefleri doğrultusunda kurumdakilerin kendisinden istemiş olduğu davranışları yapar. Bu noktadan bakıldığı zaman, çoğu zaman davranışsal yaklaşımla ilgili özellikle Becker'ın Yan Bahis Kuramı ve Salancik'in yaklaşımlarından bahsedilir (Bağrıyanık, 2017).

Becker'in Geliştirdiği Yan Bahis Kuramı: Yan Bahis Kuramına göre kişi, çalışmış olduğu kuruma yatırım yapmakta, örgütten ayrıldığı takdirde bu yatırımlarını kaybetme durumuyla karşı karşıya gelmektedir (Holliman, 2012). Birey tarafından örgüte yapılan yatırımlar, uzun süre örgütte çalışmanın sağladığı kadro, kıdem ve emekli maaşı gibi kazanımları içermektedir (Wright & Bonett, 2002). Bir başka deyişle Becker'e göre kişi çalışmış olduğu kuruma duygusal açıdan bağlılık hissetmekten ziyade işten ayrıldığı zaman kaybedeceklerini düşünerek devam bağlılığı göstermektedir (Gökmen, 1996). Bu noktada Becker'in yaklaşımında önemli olan bireyin maddi çıkarlarıdır. Birey bulunduğu örgütten ayrılması durumunda büyük oranda maddi yönüyle zarara uğrayacağını düşünür. Çalışan birey için kıdem ve pirim gibi maddi etkenler ortaya çıkmaya başladıkça, birey kendisini örgüte biraz daha bağımlıymış gibi hisseder. Bu his ve olanakları kaybetmemek adına birey, örgütün menfaatine olacak uygun olacak her türlü davranışı yapar (Bağrıyanık, 2017).

Salancik'in Yaklaşımı: Salancik yaklaşımında, tutum ve davranış arasında bulunan uyumu temel değer olarak ele almaktadır. Tutum ve davranış arasında bulunan çatışma, kişinin örgütte

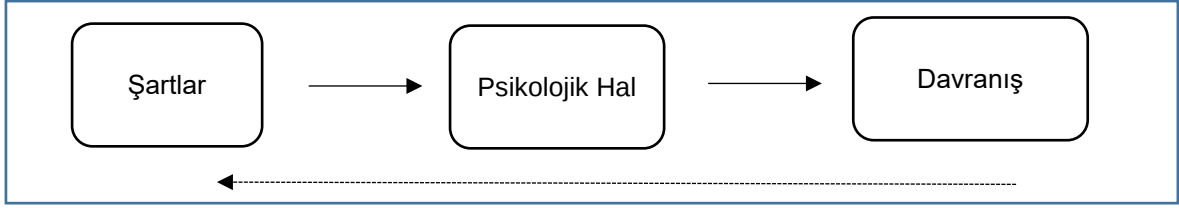
negatif tutum ortaya koymasına sebep olur. Birey uyum sağlandığı anda, örgüte olan bağlılığın buna bağlı olarak artması beklenir (Sears, Repley, Freedman, & Taylor, 1988). Bu yaklaşımda, benimsenen bir davranışa karşı olan bağlılık davranışının başka bireyler gözü önünde gerçekleşmesi halinde, geri dönüşünün olmaması ve bilerek yapılmasıyla alakalı olduğu söylenmektedir (O'Reilly & Caldwell, 1981). Salancik'in bu yaklaşımında bir örgütte çalışan kişilerin fikirleriyle yaptıkları uygulamaların bağdaştığı oranda beklendik davranışların ortaya koyulabileceği vurgusu yapılmaktadır (Bağrıyanık, 2017).

Davranışsal bağlılık yalnız Becker'ın değil, Salancik'in yaklaşımıyla da birlikte davranışı devam ettirme yaklaşımı şeklinde değerlendirilmiştir. Yalnız Becker, davranışı devam ettirme motivasyonu olarak örgütten ayrılma durumunda kaybedilecek yatırımları vurgularken Salancik ise kişi ile örgüt arasındaki psikolojik durumun önemini vurgulamıştır (Gül, 2002).

2. 1. 1. 3. 2. Tutumsal Yaklaşım

Tutumlar, örgütsel yaşamda davranışların oluşumunda kilit rolü üstlenirler. Bir bakıma kişilerin çalışma hayatında gösterdikleri davranışlarının arkasında canlı veya cansız varlıklara karşı gösterdikleri tutumlar vardır. Ancak ve ancak tutumlar varsa davranışlar gerçekleşir. Bu yüzden tutumlar bir örgütte kişilerin davranışlarını belirleyen itici gücüdür (Gümüş, 2019). Buradan hareketle tutumsal yaklaşım açısından bağlılık, bir örgütün sahip olduğu ilkeleri benimseme ve örgütün hedefini gerçekleştirmek için istekli olma neticesinde bireyin çalıştığı örgüte karşı oluşturduğu duygusal bağlıdır (Mowday, Steers, & Porter, 2013). Tutumsal bağlılık, bireyin örgütün hedefleriyle birleşmesini ve bu doğrultuda çalışma arzusunun artmasını ifade etmektedir. Bu yaklaşımda kişi, kurumdaki varlığını koruyarak örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye çalışmaktadır (Balay, 2014). Bir örgüte bağlı olan bireyin bulunduğu örgüte bağlılığının parametresi olarak yaptığı iş, performans, dakiklik durumu ve bireyi destekleyici davranışlar sıralanabilir (Oliver, 1990). Teorisyenlerin düşüncelerine göre bağlılık, çalışanların bireysel özellikler, üstlenilen rol ile ilgili özellikler, örgütün yapısal özellikleri, bireylerin çalışma deneyimi gibi birçok kişisel ve kurumsal etkenler sonunda oluşmaktadır. Bunun sonucunda bireylerde oluşan tutumsal bağlılık, örgütün kısa, orta ve uzun süreçte belirlediği amaçları elde etmesinde önemli bir role sahiptir (Bağrıyanık, 2017). Tutumsal bağlılıkla ilgili en çok öne çıkan yaklaşımlar Kanter, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould ile Meyer ve Allen tarafından ortaya koyulan yaklaşımlar göze çarpmaktadır (Gül, 2002).

Tutumsal bağlılık, çalışanların bireysel özelliklerini öne çıkaran bir yaklaşımdır (Gümüş, 2019). Tutumsal yaklaşım olarak örgütsel bağlılık ise aşağıda gösterildiği gibidir:



Şekil 1. Tutumsal yaklaşım olarak örgütsel bağlılık **Kaynak:** (Meyer ve Allen, 1991).

2. 1. 1. 3. 3. Normatif Yaklaşım

Normatif ya da ahlaki yaklaşım, çalışanların örgüte karşı mükellefiyetlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir görüştür. Bu yaklaşıma göre çalışanlar, bireysel faydalardan ziyade, ahlaki sorumlulukları sebebiyle örgütlerine bağlanırlar (Gümüş, 2019).

Normatif yaklaşım açısından bağlılık, örgütün kendi çıkarları ve hedefleri doğrultusunda davranmayı sağlayan kişiler tarafından benimsenmiş normatif inançlar bütünü olarak ifade edilir. Bu noktada bireysel davranışın merkezinde iki tür normatif inanç bulunmaktadır. Bu inanç türleri sosyal ve bireysel normatif inançlardır. Genel bir tanımlamaya bakıldığında sosyal normatif inançlar, kişilerin birlikte oldukları insanlarla birlikte kişisel olarak ne şekilde hareket etmesi gerektiği konusundaki inançlarıdır. Bireysel normatif inançlarsa, yapılacak olan davranışlar hususunda bireylerdeki ahlaki standartların varlığına ilişkin inançlardır (Wiener, 1982). Bu yaklaşım açısından bireylerde var olan ilkelerle, kurumların sahip olduğu ilkeler arasında ki uyum, birey tarafından kuruma karşı daha fazla çalışma ve örgütün ilkelerini ve kurumu benimseme duygusunun ortaya çıkmasını sağlar (Bağrıyanık, 2017).

Normatif bağlılık çalışanların ahlaki birtakım yükümlülükleri dolayısıyla örgütte kalmayı tercih etmesinden ibarettir (Gümüş, 2019). Normatif olarak bağlanan çalışanlar, insanların işverenlerine sadık olması gerektiğine ve onlarla kalması gerektiğine inanmaktadır. Bu boyutta sosyalleşmenin etkisi büyük olmakla beraber, belli çalışma deneyimlerinin de tahmin edicisi olduğu kanıtlanmıştır. İş deneyimindeki bu etkisinden dolayı, iş dışı katılım normatif bağlılık boyutunu etkilemektedir (Cohen & Kirchmeyer, 1995). Normatif yaklaşım, çalışanların maruz kaldığı birtakım zorunlu unsurların sonucu meydana gelmektedir (Gümüş, 2019).

2. 1. 1. 4. Örgütsel Bağlılığın Türleri

Bağlılık kavramı, 1960'lar ve 1970'lerdeki sosyolojik teori ve araştırmaya kadar giden daha uzun bir tarihe sahiptir (Meyer & Parfyonova, 2010). Örgütsel bağlılığın örgüt kalitesine olan etkisi ispatlandığından, son yıllarda örgütsel bağlılık kavramı örgütsel çalışmalarda ve çalışma merkezlerinde kendisine geniş bir şekilde yer bulmaktadır. Ayrıca örgütlerin bağlılığı yüksek çalışanlara sahip olmaları da en önemli yatırımından biri sayılmaktadır (Khodabakhshi, 2013). Bu

kavram, toplumsal gelişme ve dönüşümlere paralel bir şekilde örgüt yaşamında etkisini hissettirebilmiştir (Gümü, 2019).

Geleneksel olarak örgütsel yaşam içerisinde, iş yerindeki tek bağlılık konusunun örgütsel bağlılık olduğu görülmüyordu. Bununla birlikte son yıllarda, işyerindeki çalışanların zamanda çalışma grubu, meslek, genel iş ve kişisel iş de olmak üzere birden fazla bağlılık konusuna maruz kaldıklarının farkına varılmıştır (Liu & Cohen, 2010). Bağlılığın, çalışanlar üzerindeki etkisinin çok boyutlu bir şekilde olduğu söylenebilir.

Alanyazında örgütsel bağlılığın yapısı ile ilgili olarak kabul edilen yaklaşım Allen ve Meyer'in ortaya koymuş olduğu model olan örgütsel bağlılıktır. Bu araştırmacılara göre, örgütsel bağlılık iş görenle kurumun ilişkisini ortaya koyan ve o kurumda yer almaya devam etmek isteğiyle tamamlanan psikolojik olguların bütünü olarak ortaya koyulmuştur (Pandey & Khare, 2012). Allen ve Meyer'in (1991) örgütsel bağlılık yaklaşımının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak belirlenen boyutları bulunmaktadır. Buradan hareketle bağlılığın, kurumun kendisine yönelik duygusal yöneliminin olduğu, kurumlardan ayrılmayla ilgili mali durumlarının farkedilmesiyle birlikte, o iş yerinde çalışma devamlılığının sağlanması konusunda da çeşitli etik sorumlulukların olduğu kanısına varılmaktadır (Peretomode & Bello, 2018).

Duygusal, devam ve normatif bağlılığın çeşitli yaşanmışlıklar sonucunda ortaya çıktığı ve iş görenlerin tutumları konusunda da değişkenlik gösterebilecek geri dönütleri olabileceği düşünülmektedir. Allen ve Meyer ortaya koymuş oldukları yaklaşım kapsamında, farklı iş hayatının getirmiş olduğu kazanımlar, çalışanların bireysel özellikleriyle, çalışılan sektörün birbirleriyle ilişki içerisinde olduklarını ve bu bağlamda ortaya çıkan son durumun kişilerde performans artışına, işe gelmeme durumlarının önüne geçilmesine ve sürekli değişen iş gücünün önüne geçilmesine imkan tanıdığı söylemektedirler (Dyk, 2011).

2. 1. 1. 4. 1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, bireyin örgüte yönelik hissettiği duygusal bağı ifade eder (Bergman, 2006). Aynı zamanda duygusal bağlılık, çalışanların kendilerini bulundukları örgüte bağlı hissettikleri ve kendilerini bu örgütle tanımladıkları üç tip bağlılıktan birisidir (Bilgin & Demirer, 2012). Duygusal bağlılık, esas itibarıyla iş tatmini ve örgütsel adalet gibi pozitif çalışma deneyiminden kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda üst seviyedeki örgütsel tabiiyet davranışları gibi işe gelmeme, gecikme vb. düşük seviyeli vazgeçme davranışları ile de ilişkilidir (Wasti, 2002). Çalışanların duygusal bağlılık seviyelerinin yüksek olması, onların işyerlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını özümlediğine ayrıca kurumun üyesi olarak kalmak istemelerine işaret eder (Gülbüz, 2006).

Duygusal bağlılık, çalışanlar ve örgütler arasındaki duygusal ilişkiyi göstermektedir (Utami, Bangun, & Lantu, 2014). Duygusal bağlılık, iş yerindeki yargıların kabullenilmesinden bahsetmekte olup bu anlamda 3 temel faktöre dikkat çekmektedir:

- 1) İş görenin iş yerine yönelik psikolojik yakınlığı
- 2) İş yeriyle birlikte kendi kişiliğini ve çalışma alanını ilişkilendirme
- 3) Kurumun üyesi olmak isteğinin var olması

İş görenlerde var olan değer yargılarının iş yerinin değer yargılarıyla birlikte aynı noktaya çıkması sonucunda, o iş görenlerin örgütlerine vizyon ve misyonunu, ortaya içselleştirmesini de kolaylaştıracaktır. Genel anlamda bakıldığında, eğer bir insan çalışmış olduğu kurumuna karşı bir duygusal bağ oluşturabilmişse, o kurumun değer yargılarına, vizyonuna, misyonuna, kurumun hedeflemiş olduğu noktaya ulaşmasında var gücüyle çalışma gayreti içerisinde olacaktır (Noraazian, 2016).

Allen ve Meyer duygusal bağlılığı çalışanların veya kişilerin örgütle aralarındaki oluşturmuş oldukları bağ olarak değerlendirmektedirler. Duygusal bağlılıkta bireyler, şahsi bir beklenti içine girmeden kurumun değerlerini koruma ve ilerletmeyi hedeflerler. Buradan hareketle, duygusal bağlılığı ortaya çıkmasını etkileyen çeşitli faktörlerin olduğunu söylemek pekte yanlış olmayacaktır. Bunlar, kurumda, yapılacak olan daha çok çalışanlarla iş verenlerin arasındaki bağın gelişmesini etkileyen konuları kapsamaktadır. Genel olarak bunlar, çalışanların iş yeri için neler yaptığı, kurumun çalışandan neler beklediği, çalışanların kurum için yaptıkları konusunda bilinçlenmek istemesi, çalışanların yaptıkları faaliyetlerin kurum için önemli olduğunun hissedilmesi ve bu konuda yapılacak olan bilgilendirme ve teşvikler, kurum içi ast üst ilişkisinin önemi, sosyal ilişkilerin oluşturmuş olduğu bağlılıklar, kurum içi hissedilen güven durumu, iş görenlerin göstermiş oldukları performans karşısında elde etmiş oldukları maddi ve manevi haklarının eksiksiz olarak teslim edilmesi ve son olarak iş görenlerin kurumda yönetim süreçlerine katılması gibi süreçler kurum içerisinde yer alan çalışanlarla iş verenler arasındaki bağın gelişmesine büyük oranda olumlu katkı sağlayacak parametreler olarak göze çarpmaktadır (Allen & Meyer, 1990).

Bağrıyanık (2017) ise, duygusal bağlılığın ortaya çıkmasına neden olan sebepleri şöyle ele almıştır. İşin tanımı, kurumun beklentileri, çalışma arkadaşlıkları, güven ortamı, çalışmanın ödülünü alma gibi değişkenler iş görenlerin kurumlarına karşı duygusal bağlılığını artırma da önemli rol oynadığını öne sürmektedir.

2. 1. 1. 4. 2. Devam Bağlılığı

Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık modelinin ikinci değişkeni olarak devam bağlılığını öne sürmektedir. Meyer ve Allen (1997), devam bağlılığını "kurulustan ayrılma ile ilgili maliyetlerin farkında olma" olarak tanımlamaktadır. Bayram (2005) ise; çalışanların kurum için zaman ayırarak,

çaba göstererek, kişisel anlamda eğitimlerini tamamlayarak bir şekilde yapmış oldukları yatırımın, onların örgütte kalmasını bir zorunluluk hâline getirdiğini ifade etmektedir (Bayram, 2005). Bunun yanında Meyer ve Allen (1991) iş yeriyle ilgili, çalışanların iş yerinde kalmaları gerektiğine inanarak, o iş yeriyle aralarında bir devam bağlılığı oluşturmaları gerektiğinden bahsetmektedir. Devam bağlılığı, kişinin iş yerleriyle ilgili ilişkilerinde elde edilen maddi kazançların göz önüne alınmasına bağlı olarak bir ilişki kurulmasıyla ilgilidir. Bireyler kurumda kendi isteklerinden ziyade harcadıkları zaman ve biriktirdikleri yatırımlar nedeniyle kalmaktadır (Dyk, 2011). Bu bağlılığın çıkış noktası Becker'in yan bahis teorisidir. Bu teoriye göre bireyin örgütteki üyeliğini devam ettirme nedeni, örgütte kalmasının ona örgütten ayrılması durumundan daha fazla yarar getirecek olmasıdır (Ketchand & Strawser, 1998). Yüksek düzeyde devam bağlılığına sahip çalışanların örgütte kalmayı sürdürmelerindeki sebep buna gereksinimleri olduğunu düşünmeleridir (Dinç, 2017). Başka bir ifadeyle, bireylerin algıladığı seçeneklerin yokluğu da devam bağlılığının yüksek olmasına neden olmaktadır (Balay, 2014). Çalışanlar beklentilerine uyan sosyal, psikolojik ve maddi imkânları elde ettiği sürece kurumda kalırlar. Yapılan işin karşılığı; işveren tarafından ikramiye, statü ve unvan değişikliği ve örgüt içerisinde yönetime katılma gibi imkânlarla alınır. Çalışanlar, kendilerine vaad edilen maddi ödüllerin yanı sıra mevcut işi yapmaktan içsel tatmin duyma, örgüt içerisinde edindikleri arkadaşlık, iş dışında kendilerine sağlanan bireysel ve toplumsal saygınlık gibi manevi tatmin olanaklarını da elde etmektedir. Çalışanlar elde ettikleri maddi ve manevi kazançları örgütten ayrılmalarda durumunda kaybedeceklerini düşünürler. Bu duygu ve düşünceler de örgütte kalmalarına, örgütte daha istekli çalışmalarına neden olur (Eren, 2006).

Devam bağlılığının oluşmasında örgütte kalmanın yararı, örgütten ayrılmanın zararından daha fazla olduğunda etkili olmaktadır. İş gören örgütten ayrılması durumunda başka örgütte mevcut örgütünde sahip olduğu avantajları bulma konusunda sorun yaşayacağını düşündüğünde örgütünde kalma yönünde karar vermekte ve örgütü için çaba ve zaman harcamaktadır (Blau, 2003). Diğer bir ifadeyle, kişinin örgütte kalma arzusu, örgütteki yatırımlarının toplamına, örgütten ayrıldığında kaybedecek olduklarına ve alternatif iş olanaklarının kısıtlı olmasına bağlıdır (Ada, Alver, & Atlı, 2008). Devam bağlılığı, bireyin örgütten ayrılmanın oluşturabileceği maliyetlerin farkında olması olarak ifade edilmektedir (Chen & Francesco, 2003). Bu durumda, bireyin yaptığı kıyaslamayla devam ettiği işi bırakmak, birey açısından artan maliyete katlanmak anlamına gelmekte olup, birey gereksinimi karşıladığı zaman örgütte kalır, fakat seçenekler oluştuğunda örgütten ayrılmayı düşünebilecektir (Stroh, Northcraft, & Neale, 2001).

2. 1. 1. 4. 3. Normatif Bağlılık

Allen ve Meyer tarafından ortaya atılan örgütsel bağlılık modelinin sonuncusu normatif bağlılık boyutudur (Işık, 2020). Bu bağlılık türüne göre, kişilerin ve iş yerlerinin etik değerlerinin

ele alınması gerektiğinden bahsedilmektedir. Normatif bağılılıkta, kuruma girmeden önce ve sonrasında ortaya çıkan örgütsel bağılılık değerlerinin hangi boyutlarda olunduğuyla ilgilenilmektedir. Yani, diğer bağılılık türlerine göre kısa zamanda kendisini göstermektedir (Darıcan, 2019). Kişinin iş yerinde çalışmaya devam etmek istemesini hissetmesiyle bu bağılılık kendisini göstermeye başlamaktadır. Çalışan kişi, iş yerinin kendisine ihtiyaç duymasından veya orada çalışmaya devam etme kaygısından ziyade, gerçekte o kurumun kendisi gibi bir iş görene ihtiyacı olması münasebetiyle iş yerinde yer alma düşüncesinin hakim olan bir çalışan normatif bağılılığı benimsediği düşünülmektedir (Love, 2005). Bu bağlamda, kurumun amaç ve hedeflerini karşılayacak doğrultuda davranılması, iş görenlerin özünde bir normatif bağılılığa ulaşmasıyla ortaya çıkmadır denilebilir (Borghei, Jondaghi, Matin, & Dastani, 2010).

Kişinin hayatında kendisi için elde etmek istediği bir amacın olması ve bir iş yerinde olabilme düşüncesi (Meyer & Herscovitch, 2001) olarak tanımlanan boyutta işgören, çalışmış olduğu kuruma karşı görev ve sorumluluğunun olduğu düşüncesiyle kendisini o kurumda kalmak durumunda hissetmektedir (Mowday, 1998). Bu bağılılıkta en çok dikkat çeken noktalar; çalışanın kendini kuruma ait hissetmesi, sonsuz sadakat hissiyatı, kurumdan aldığı güçle kendisini toplumda güçlü ve daha sosyal olma eğilimini kapsamaktadır. Yanı sıra, kurumun kendisine belirttiği tüm hedef ve görevleri sorgusuzca benimsemesi ve içselleştirmesidir. Çalışanlar bunu tamamen etik ve doğru olduğunu düşündükleri için yapmaktadırlar (Durna & Eren, 2005).

Normatif bağılılığın özünde bir yükümlülük duygusu bulunmaktadır. Bu yükümlülük duygusu, devam bağılılığında olduğu gibi menfaat ile ilişkili olmayıp (Uğurlu, 2009), kurumuna bağılılığın onun kendi sorumluluğu olarak değerlendirildiği ve ortaya koyulan bu tarzda bağılılığın doğruluğuna inandığından bahsedilmektedir (Gül, 2002). Çalışanlar örgütte kalmaya devam ederek ahlaki değerleri ile de çelişmemiş olmaktadır. Örgütte kalmaya ve çalışmaya devam ederek örgüte olan borcunun karşılığını vereceği inancı vardır (Christen, Iyer, & Soberman, 2006). Örgütsel bağılılığın normatif boyutu, çalışanın ailesel ya da kültürel sebeplerle sosyalleşme sürecinde hem kuruma başlamadan önceki, hem de örgütsel sosyalleşme sebebiyle süreç başladıktan sonraki tecrübelerinden etkilenmektedir (Allen & Meyer, 1990). Normatif boyut söz konusu olduğunda, kişinin örgütten elde etmiş olduğu kar durumu düşünüldüğünde, kuruma karşı kendisini bir şeyler yapma iç güdüsüyle hissetmektedir (Lizote, Verdinelli, & Nascimento, 2017).

Normatif bağılılık ile duygusal bağılılık ele alındığında, iş görenler kurumlarında olmayı kendilerine bir sorumluluk ve iş yerlerine bağılılık göstergesi olarak değerlendirmektedirler. Ayrıca normatif bağılılıkta, iş gören iş yerinden ayrıldığı takdirde, ortaya çıkabilecek maddi yükümlülüklerden ufak bir etki durumu bile hissetmemekte, bu sebeple de devam bağılılığından ayırmaktadır. Normatif bağılılıkta, maddi konularla ilgili bir duygu durumundan bahsedilmemektedir (Şengün, 2016). Özetle, duygusal bağılılık kişinin isteğine, devam bağılılığı o kişinin ihtiyaç durumuna, normatif bağılılıkta kendi yükümlülüklerine bağlıdır (Darıcan, 2019).

2. 1. 1. 5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığın sübjektif bir değerlendirme olduğunu söylemek yanlış olmamakla birlikte, örgütsel bağlılık çalışanın üyesi olduğu örgütü algılamasına göre farklılık gösterebilmektedir. Çalışanların örgütünü algılaması hem kendi kişisel özelliklerinden hem de örgütün niteliklerinden etkilenmektedir. Dolayısı ile aynı örgütte her çalışan aynı düzeyde örgütsel bağlılık geliştirememektedir (Ateş, 2019).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler konusunda yapılan alan yazın taramalarında örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde gruplandırıldığı gözlenmekte olup bu çalışmada yazında sıklıkla karşılaşıldığı gibi kişisel (demografik) faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler ana başlıkları altında toplanmaktadır (Erdoğan, 2019).

2. 1. 1. 5. 1. Kişisel-Demografik Faktörler

Bireyin çalışma hedefleri kişisel ihtiyaçlar ve hayatta belirlediği amaçlarını gerçeğe dönüştürmektir. Birey yapacağı iş ile ilgili olarak gereksinimlerini ve amaçlarını gerçekleştirme noktasında bir aracı olup olmayacağı hususunda beklentiler oluşturmaktadır (Gündoğan, 2009). Örgütsel bağlılık açısından önemli olan çalışanın kişisel beklentilerinin, örgütün beklentileri ile uyumlu olmasıdır. Böyle olması halinde, birey kurumun vizyon ve misyonunu içselleştirerek, bunları kendi vizyon ve misyonu gibi özdeşleştirecek ve örgüt yararına daha yüksek performans sergileyecektir (Erdoğan, 2019).

Örgütsel bağlılıkla kişisel-demografik faktörlerin ilişkisini tespit etmeye yönelik fazlaca araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırma sonuçlarında genel olarak örgütsel bağlılık ile kişisel-demografik faktörler örgütsel bağlılığın nedenleri arasında en çok incelenen özellikler olarak görülmektedir (Bakan, 2011). Kişisel ve demografik faktörler, çalışanların örgütsel amaç ve değerlerini benimseyerek örgütte uzun süre çalışmaları için oldukça büyük bir öneme sahiptir (Koçak, 2019).

Kişisel ve demografik faktörler bireyin iş yaşamında saygınlık, başarı kazanma, otonomi kazanma, yakın ilişki kurma ve aidiyet hissetmek gibi ihtiyaçlar ile ilişkili olduğu literatürdeki çalışmalarda ortaya koyulmuştur. Çalışan örgüt içinde ihtiyaçlarının karşılanması, değerlerini ve kendini ifade edebilmesi, yeteneklerini geliştirebilmesi için sağlanan imkânlar çerçevesinde örgüte davranışsal, tutumsal ve duygusal yaklaşımlar geliştirir. Buradan hareketle cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, iş deneyimi ve kıdem gibi örgütsel bağlılık ile ilişkili kişisel-demografik faktörler olarak değerlendirilmektedir (Ateş, 2019).

Yaş: Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelen çok fazla çalışma vardır. Bu çalışmalarda örgütsel bağlılık ile yaş arasında ilişkinin olduğu (Kwon & Banks, 2004; Lok & Crawford, 2004; Meyer & Allen, 1997; Mowday vd., 2013), ancak doğrudan bir ilişkinin olmadığı

(Alvi & Ahmed, 1987; Kirel, 1999) yönünde çeşitli durumlara rastlanmıştır. Ancak genel bir yargı olarak örgütsel bağlılık ile yaş arasında olumlu yönde ilişki olduğu düşünülmektedir. Alvi ve Ahmed (1987) yaptıkları çalışmada yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Fakat yaş arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını gösteren çalışmalarda mevcuttur (Angle & Perry, 1981; Mathieu & Zajac, 1990).

Cinsiyet: Cinsiyet ile örgütsel bağlılık değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında erkeklerin kadınlara ve kadınların da erkeklere oranla daha fazla bağlı olduğu durumlar çeşitlilik göstermektedir. Kadınların erkeklere göre daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olmaları, üst statülere gelmeleri için erkeklere oranla daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiği ile (Gül & İnce, 2005), kadınların çalıştıkları örgütü değiştirmekten hoşlanmamaları ile açıklanmaktadır (Yalçın & İplik, 2005). Erkeklerin bağlılığının daha yüksek olmasının nedeni ise, kadınların ailedeki rollerinden ötürü iş yaşantısını daha geri planda tutmaları ve bu durumda da erkeklerin işlerine daha bağlı hale gelmeleri ile açıklamaktadır (Yalçın & İplik, 2005).

Eğitim düzeyi: Örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğu düşünülür. Sebebi ise eğitim seviyesi yüksek bireylerin diğerlerine oranla daha fazla iş imkânına sahip olmasıdır. Bu yüzden de çalışanın bulunduğu mevkiye olan bağlılığı düşmektedir. Eğitim seviyesi düşük bireylerin ise iş bulma olanakları sınırlı kaldığı için örgütlerinden ayrılmak istemeyecekler ve örgütlerine karşı bağlılık içerisinde olacaklardır (Abdulla & Shaw, 1999). Ancak eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü olduğunu öne süren çalışmalar (Gallie & White, 1993) da nispeten daha az sayıda olsa da mevcuttur.

Çalışma süresi: Literatürde örgütsel bağlılıkla çalışma süresi arasındaki ilişki incelendiğinde, pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Cohen, 1993; Mathieu & Zajac, 1990). Ancak Meyer ve Allen'a (1997) göre çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki için de net bir şey söylemek mümkün değildir. Bunun sebebi ise, çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenirken bireyin yaşı dikkate alındığında örgütsel bağlılık ve çalışma süresi arasındaki ilişki zayıflamaktadır. Bu durumda örgütsel bağlılık ile çalışma süresi arasındaki ilişkinin yönünün belirlenmesinde esas unsurun yaş olabileceğini ileri sürmüşlerdir (Dinç, 2017).

Medeni durum: Medeni durum, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ile yakından ilişkilidir. Medeni durum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki az sayıda çalışmada incelenmiş, genellikle örgütsel bağlılık araştırmalarında kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır (Celep, 2014). Hrebiniak ve Alutto'ya (1972) göre, evli çalışanlar evlenmemiş çalışanlara göre örgütlerine daha çok bağlılık göstermektedir. Evli çalışanlar daha fazla aile sorumluluklarına sahiptir ve işlerinde daha fazla istikrar ve güvenliğe ihtiyaç duyarlar; dolayısıyla, mevcut örgütlerine, evlenmemiş meslektaşlarına göre daha fazla bağlı olmaları muhtemeldir.

İşin çalışan yaşamındaki önceliğine ilişkin faktörlerden biri de bireyin evlilik durumudur. Evli veya boşanmış olan bireylerin örgütten ayrılma durumları söz konusu olduğunda, bu durumun maliyetini göz önüne alarak böyle bir niyetten uzaklaşacakları ve buna bağlı olarak da örgüte olan bağlılıklarının artacağı ileri sürülmektedir (Bakan, 2011). Blau (1985) hemşireler üzerinde yaptığı bir araştırmada, evli olan hemşirelerin evli olmayan hemşirelerden daha fazla kendilerini kuruma adandıkları sonucuna varılmıştır. Sağlık, eğitim ve güvenlik gibi insan yoğunluklu örgütlerde çalışanların, diğer örgütlere göre örgütsel bağlılıklarının ev yaşantısını daha fazla etkilemesi söz konusudur (Celep, 2014).

İş deneyimi: İş deneyimi ve örgütsel bağlılık ilişkisine dair doğru tespitleri yapabilmek için iş görenin işe girmeden önceki beklentileri ile işe girdikten sonraki beklentileri kıyaslanmalıdır (Ateş, 2019). McElroy (2001) tespiti ile iş görenin işe girmeden önceki beklentileri arasında işe sahip olma yolu ile düzenli gelir elde etme, bir örgütün üyesi olma var iken işe girdikten sonra beklentilerin ne düzeyde karşılandığı ve bunlara yeni hangi beklentilerin eşlik ettiği örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olmaktadır.

İş görenin iş çevresinden, koşullarından memnuniyeti iş deneyimlerini oluşturmakta ve deneyimlerini oluşturan unsurlardan hoşnutluğu örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir. İş gören örgüt içinde karar alma süreçlerine katılıyorsa, sorumluluk ve görevlerine dair açıklık varsa, rol çatışması yaşamıyorsa, kendisine ödül ve teşvik fırsatları sunuluyorsa örgütsel bağlılık gösterme düzeyi yüksek olmaktadır. İş gören daha önce üyesi olduğu örgüt ile mevcut örgütü arasında kıyaslama yapıyor ve bu kıyaslamada mevcut örgütteki işinden daha memnun oluyorsa örgütsel bağlılığı da bununla uyumlu olmaktadır (Alzubi, 2018; Meyer, Irving, & Allen, 1998).

Kıdem: Çalışma hayatında uzun yıllar bulunan bir bireyin çalıştığı örgütün ilkelerini, hedeflerini ve oluşturduğu örgüt kültürünü daha da içselleştirerek çalıştığı, kurumuna bağlılığının çalışma süresi kısa olan diğer çalışan bireylere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir (Yıldız, 2013).

Bu konuda yapılan araştırmaların genelinde işgören bireylerin kıdemi ile bulundukları örgüte karşı örgütsel bağlılık düzeyleri arasında olumlu ilişkinin olduğu, kısacası, işgören bireylerin kıdemleri arttıkça bulunduğu örgüte karşı var olan örgütsel bağlılık düzeylerinde de bir artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle kıdem arttıkça çalışan bireylerin bulundukları örgüt ile bütünleşmesi ve örgütün hedefleri için daha fazla çaba sarf etmesi daha kolay sağlanabilmektedir (Öz, 2009).

İş görenin örgüte duygusal bağlılık geliştirmesinde kendi değerleri ile örgüt yönetiminin değerlerinin uyum içinde olması etkili olurken; bu durum ayrıca örgüt üyeliğini hissetmesine de aracılık etmektedir. İş gören kariyeri boyunca bağlılığı farklı boyutlarda yaşamaktadır. Finegold, Mohrman ve Spreitzer (2002) araştırmalarında 31-45 yaş aralığındaki iş görenlerin kariyerlerinin orta döneminde olduklarını ve tutumsal bağlılık geliştirdiklerini; 30 yaş altı iş görenlerin ise örgüte

sadakat göstermekle beraber gelişim ve destek beklentisi içinde olduklarını aktarmaktadırlar. Farklı bir ifade ile iş görenlerin kariyerleri boyunca 31-45 yaş aralığında örgütsel bağlılıkları daha yüksek olmaktadır.

2. 1. 1. 5. 2. Örgütsel-Görevsel Faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılığını etkilemede kişisel faktörler kadar örgütsel faktörlerinde belirleyici konumda olduğu söylenmektedir (Jin, McDonald, & Park, 2018). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler ile ilgili literatürde birden fazla sınıflandırmanın olduğu görülmektedir. Bu sınıflandırmalardan biri; maaş, statü, liderlik, ekip çalışması, örgüt kültürü, örgütsel adalet, yetki ve sorumluluk düzeyi, terfi fırsatları, iş doyumu, çalışma motivasyonu, işe katılım, çalışma şartları, rol belirsizliği ve çatışması vb. şeklinde yapılmıştır (Balay, 2014). Örgüt yapısıyla ilgili birtakım özelliklerin örgütsel bağlılık düzeyiyle etkileştiği bildirilmiştir ki; kuralların yazılı olması ve birimler arası fonksiyonel bağlılık olması gibi durumların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında olumlu ilişki saptanmıştır. Bireyin örgütteki statüsü de örgütsel bağlılık düzeyini önemli ölçüde etkilemekte olup, statü arttıkça; algılanan örgütsel destek ile örgüte güven artar ve dolayısıyla örgütsel bağlılık düzeyinin de arttırdığı görülmektedir (Eren, 2012).

Çalışanlar açısından yapılan işe bağlı olarak, kendilerinden var olan beklentileri konusunda, kişilerin örgüte karşı olan örgütsel bağlılıklarının etki ettiği düşünülmektedir. İşe bağlı özellikler etrafında bakıldığında; yapılan işin tehlikesiz olması, çalışan bireyin iş bağımsızlığının olması, çalışan bireyler için iş güvenliğinin sağlanması ve yapılan işten kazanılan maddiyatın yeterli görülmesi gibi beklentiler karşılanıyorsa, o kişilerin örgüte karşı olan bağlılığının da arttığı ifade edilebilir (Demirel, 2009). Buradan hareketle, örgütsel bağlılığı etkileyen birçok değişken olmakla birlikte örgütsel-görevsel faktörlerin araştırmamızda ele alınacak olan sınıflandırması aşağıda belirtildiği şekildedir.

İşin Niteliği ve Önemi: Örgüt içerisinde çalışan kişilere göre, yaptığı işin kapsamı ve niteliği büyük önem arz etmektedir. İş görenler gerçekleştirdiği iş hususunda yeterli donanımına sahip olması, bireyin yetki ve sorumluluklarını bilmesi ve farkında olması, yapılan işin gereklilikleri hususunda donanımlı olması hem çalışan kişi hem de kurum için çok büyük önem arz eder. Bu noktada yapılan işin niteliğinin çalışanların örgütsel bağlılığını artırdığı yönünde güçlü bulgulara rastlanmaktadır. Bir başka deyişle, bireyin kurum içerisinde yapmış oldukları sonucunda kendisine yetkiler verilmesi, o kişinin örgüte olan bağlılık düzeyini olumlu yönde artırmaktadır. İş görenler için önem arz eden bu durum, kişinin iş dışı yaşamında da artık eskisinden daha önemli bir birey haline gelmesine katkı sağlamakta ve bu sayede de kişilerin örgüte olan bağlılıklarını doğru orantılı olarak artırmaktadır (Gül & İnce, 2005).

Yönetim ve Liderlik Tarzı: Kurumlarda idarecilerin uyguladığı idare anlayışı, örgüt içerisinde çalışanların örgütün amaç ve değerlerine olan bağlılık düzeyini olumlu veya olumsuz olmak üzere

etkilemektedir. Örgüt içerisinde üst yönetim kademesinde çalışanların ast kademedeki çalışanların fikirlerini alması, onları dinlemesi, paylaşımcı davranışlarda bulunması iş görenleri memnuniyetini ve motivasyonunu artırmasının yanında örgüte olan bağlılığını da artırır. Örgüt içerisinde otokratik bir liderlik anlayışıyla yönetim sergilemeyen bir üst yönetim anlayışı olursa, alt düzeyde çalışan kişiler kendi iç işlerinde alacak oldukları kararlar birlikte kendilerini daha örgüte bağlı hissedebilirler (Abraham, 1997). Aynı zamanda, üst yönetimde bulunan kişilerin liderlik tarzlarının diğer bireylerin vizyonlarını geliştirmesi noktasında da önemli katkıları olduğu düşünüldüğünde, vizyonu gelişen iş görenlerin, buna müsaade edildiği bir ortama karşı bağlılıklarını geliştirmesi beklenmektedir (Duygulu & Aban, 2011).

Rol Belirsizliği ve Çatışması: Rol belirsizliği kişinin iş ile ilgili belli bir sorumluluğunun ya da bir görev tanımının olmaması; rol çatışması ise, örgüt içerisinde var olan farklı bölümlerden taleplerin gelmesi üzerine farklı ve tutarsız görevlerin üstlenilmesi durumudur (Cengiz, 2001). Literatürde hem rol belirsizliğinin hem de rol çatışmasının psikolojik gerilime neden olduğunu, ayrıca örgütte çalışan bireyin verimliliğini ve örgütsel bağlılığını etkilediğini (Perrewe vd., 2002; Boshoff & Mels, 1995) gösteren çalışmalar mevcuttur.

Karar Alma Sürecine Katılma: Bir örgütte çalışan bireylerin, belirlemiş oldukları temsilciyle örgüt içerisinde alınan kararlarda söz sahibi olabilmeleri veya yapılabilecek olan seçilerde oy haklarının bulunması iş görenlerin karar alma sürecine katılımı olarak ifade edilmektedir. Çalışan bireylerin örgüt içi kararlara katılımının, kuruma karşı oluşturulan bağlı artırma hususunda pozitif bir etkisinin olduğu söylenmektedir. Örgüt içi alınan kararlara katılım söz konusu olduğunda, yalnızca fikirlerin sorulması değil, çalışanlar tarafından ifade edilen ve önemli olan fikirlerin uygulamasının yapılmasının çalışanlar tarafından da uygulamaya koyulduğunun sağlanması ile etkili hale geleceği düşünülmektedir. Eğer böyle bir yaklaşım olursa, bu durum kurum içerisindeki herkesin performansına ve iş ve sosyal ilişkilerine olumlu yönde katkı sağlayacak olup bu da iş yerinin maksimum verimi elde edebilmesine olanak tanıyacaktır (Dicle, 1980).

Ücret Düzeyi: Örgüt içerisinde çalışanların almış olduğu ücretler ve verilen ücretler arası farklılıklar kurum içerisindeki bağlılığı etkileyen bir faktör olduğu yapılan araştırmalarda görülmektedir. Çalışan bireye sağlanan ücretin, çalışanın işten ayrılmasındaki en göze çarpan nedenlerden biri olduğu söylenebilir. Buradan hareketle, örgütün benimsediği ücret dağıtım politikasının oldukça adil bir biçimde olduğunu anlayan bireylerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olacağı bilinmektedir (Arslan, 2008).

Takım Çalışması: Çalışan bireylere örgüt içi örgütsel bağlılık düzeyinin ve işbirliği düzeylerinin artırılması için başvurulan yöntemlerden bir diğeri ise takım ruhu oluşturmaktır. Bugüne kadar gerçekleştirilen çalışmalar, takım çalışması noktasında benimsenen takım üyeliğiyle örgütsel bağlılık arasında olumlu ilişki olduğunu söylemektedir. Takım içerisinde yer alan üyelerin işbirliğinin fazla olması, iş için alınan karara ve üye olunan takıma bağlılığı artırmaktadır. Burada

var olan bağıllıkta, örgütsel bağıllığı pozitif açıdan etkilemektedir. Örgüt içi çalışan bireylerin karar alma sürecine katılmalarının kişilerde manevi bir doyumun sağlanması olarak anlaşılmakta ve böylece bu kişilerde örgütsel olarak bağıllık artmaktadır (Kama, 2005).

Örgüt Kültürü: Örgütsel bağıllığa etki eden diğer bir faktörü örgüt kültürü oluşturmaktadır. Örgüt kültürü, çalışan bireyler arasında kendilerini örgüte ait hissetme duygularının gelişmesine katkıda bulunur. Burada amaç çalışan bireylerin örgütsel amaçlar içerisinde yer alması ve örgüt içi birlikteliğin artırılmasına destek olmaktır. Kurumun kendi örgütsel kültürüne uygun olarak hedef ve politikalar oluşturmaları, çalışan bireylerde sürekli olarak örgütsel bağıllık tutumu oluşturulmasına sebep olmaktadır (Tiryaki, 2005).

Örgütsel Ödül: Örgütsel bağıllık üzerinde örgüt içi oluşturulan ödüller önemli bir yere sahiptir. Örgüt içerisinde çalışan bireylere sağlanan ödemeler, ücret dışı verilen ek gelirler, örgüt içi statü ilerlemesi, tanınma, rol ve statü olarak terfi, örgüt içerisinde yeni pozisyonda görev alma veya herhangi bir projeyi başlatma ya da tamamlama sorumluluğunun verilmesi bağıllığı artırmaktadır. Aynı zamanda denetlenme süreçlerinde yapılan esneklikler veya ek olarak sağlanan şahsi ödüller de çalışan bireyin örgüte karşı bağıllık duymasında etkili olmaktadır (Balay, 2014).

Örgütsel Adalet: Örgütün içerisindeki yönetimin almış oldukları kararların ve yapmış oldukları uygulamaların çalışanlar üzerindeki etkisi ve algılanışı olarak tanımlanan örgütsel adalet, kurum içerisindeki bağıllığın artırılmasında büyük önem arz etmektedir. İş görenler, bağlı oldukları kurum içerisindeki ast kademedeki üst kademeye kadar olanlarla kendilerini ve bazen de diğer çalışanları karşılaştırarak kurumla ilgili çeşitli düşünceler içerisine girerler. Bu sebeple, oluşturulacak olan kuralların herkese aynı şekilde uygulanması gerektiğini, aynı işi yapanların eşit maaş almaları ve izin haklarının aynı olması gerektiğini, sosyal imkânlardan herkesin aynı oranda faydalanması gerektiğine inanırlar (Özdevecioğlu, 2004). Kurum içerisinde eğer adaletin çalışan bireyler tarafından adil olarak dağıtıldığına inanılıyorsa, ücretlerde düşüklük durumu olsa da çalışan bireyler için örgütsel bağıllık sağlanabilecektir (Yıldız, 2013).

Örgütsel Güven: Bir örgüt içerisinde çalışanların örgüte karşı güven duymaları, hem örgüt içi hemde örgüt dışı normatif bağıllık düzeylerini etkilemektedir. Örgütsel güven ile birlikte birey ortak paylaşılan ilkelere sahip olarak hem örgütle kalmayı arzulamakta hem de örgütün üyesi olma konusunda karşılıklı güven ilişkisini ortaya çıkardığından dolayı bu durumu kendine sağlayan örgüte karşı bir bağıllık duymaktadır (Akpınar, 2007).

2. 1. 1. 5. 3. Diğer Faktörler

Kişisel-demografik ve örgütsel-görevsel faktörlerin dışında örgüt dışı faktörlerinde örgütsel bağıllık üzerinde etkisi bulunmaktadır. Örgütsel bağıllığı etkileyen diğer faktörler ile ilgili literatürde yapılan bazı sınıflandırmaların var olduğu görülmektedir. Bu sınıflandırmalardan bir

tanisi incelendiğinde; kişinin sahip olduğu alternatif iş olanakları, ülkedeki sosyo-ekonomik koşullar, işsizlik oranlarının yüksekliği gibi ulusal ve uluslararası değişkenler kişinin örgütsel bağlılığıyla ilişkili olan dışsal faktörlerdir (Erdoğan, 2019). Bir diğer ele alınan örgütsel bağlılığı etkileyen diğer faktörlerin sınıflandırmasına bakıldığında; bireyin çalışma hayatına ve çalışmaya karşı bakış açısını etkileyen toplumsal faktörler, yaşanan ülkenin maddi koşulları ve krizler, iş hayatını oluşturan ve düzenleyen iş gören ve işverene bazı yükümlülükler tanımlayan hukuksal süreçler ve piyasadaki iş imkanlarıdır (Balay, 2014).

Araştırma kapsamında örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörlerin son sınıflandırması ise; profesyonellik, farklı iş imkanları, sektörün mevcut durumu, ülkenin sosyo-ekonomik ve siyasal koşulları ve işsizlik oranı gibi faktörlerdir (Gül & İnce, 2005). Bu bölümde örgütsel bağlılığa etki eden bu örgüt dışı faktörlerden bazıları başlıklar halinde detaylı olarak ele alınmıştır.

Profesyonellik: Profesyonellik ile bağlılık arasındaki ilişki konusunda örgüte ve mesleğe bağlılığın farklı ve birbirlerini olumsuz yönde etkileyen kavramlar olduğu yönündeki görüşlere rağmen yapılan araştırma bulguları aslında bu iki kavramın tam tersine birbirlerini olumlu yönde etkileyebileceğini ve mesleklerine bağlı çalışanların aynı zamanda örgütlerine de bağlı olabileceklerini ortaya koymaktadır (Vandenberg & Scarpello, 1994). Sheldon (1971) profesyonellerin örgütsel bağlılığını örgüte yapılan yatırımlardan daha çok örgütün diğer üyeleri ile etkileşim içinde olmak, onlarla özdeşleşmek gibi sosyal bağların etkilediğini belirtmektedir. Hrebiniak ve Alutto (1972) ise profesyonel bir çalışanın örgütsel bağlılığı üzerinde ailesinin sosyal ekonomik statüsü ve profesyonel normların oldukça büyük etkisinin bulunduğunu belirtmektedir. İş kolunun öneminin bilindiği iş yerlerinde çalışanların, iş koluna verilen önemin kısıtlı olduğu iş yerlerinde çalışan çalışanlara göre iş kollarına ve iş yerlerine büyük oranda bağlılıklarının değişkenlik gösterdiklerini söyleyebiliriz. Çünkü böyle bir örgütte çalışan mesleği ile örgütü arasında seçim yapmak zorunda kalmayacak bu da onun örgütüne karşı olumlu duygular içerisinde olmasını sağlayarak bağlılığını arttıracaktır (Balay, 2014).

Yeni iş bulma olanakları: Yeni iş olanaklarının varlığı örgütsel bağlılığı etkileyebilen faktörlerdendir. Çünkü başka bir iş bulma konusunda şanslı olduğu hususunda güçlü bir inancı olan bireyler bu cazip ihtimali de değerlendirecekleri için örgütüne daha az bağlılık gösterebilirler. Başka iş olanaklarının olmadığı yerde yüksek seviyede örgütsel bağlılık eğilimi de vardır (Vandenberghe, 2009). Çalışan için örgüt dışında birçok alternatif iş olanaklarının bulunması doğal olarak onun daha kolay iş bulmasını sağlayan bir unsurdur. Dışarıda başka iş olanaklarının da bulunduğu bilen çalışan doğal olarak örgüt tercihinde daha seçici davranacaktır. Memnuniyetsizlik halinde çok daha kolay iş değiştirme yoluna başvurabilecektir. Bu durum ise çalışanın bağlılığında azalmaya yol açacaktır (Koçak, 2019). Özellikle işsizlik oranların yüksek olduğu gelişmekte olan üçüncü sınıf dünya ülkelerinde yeni iş bulma durumu çok büyük önem haline gelmektedir. Kuşkusuz, çalışılan sektör, dünyadaki küreselleşme süreci, ülkelerin içerisindeki bulunmuş

oldukları ekonomik şartlar, yeni iş bulabilme konusunda istihdamın sadece kişilerin yeteneklerine bağlı olmadıklarını göstermektedir (Arslan, 2008). Örgütsel bağlılıkla ilgili olan tüm faktörler göz önüne alındığında, birçok araştırmacı, yapmış oldukları çalışmalar sonucunda hangi faktörlerin örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişkisi olduğu hususunda farklı bulgular ortaya koymuşlardır. Koch ve Steers (1978) demografik faktörlerin, Morris ve Sherman (1981) örgütsel faktörlerin bağlılığının daha büyük önem arz ettiklerini ortaya koymuşlardır. Buchanan (1974) ise yaptığı araştırmalar ile örgütsel bağlılığı her iki faktör grubunun da kestirmede aynı derecede etken olduğunu ortaya çıkarmıştır. Oliver (1990) ise, örgütsel bağlılık sağlanacak olan örgütsel ödüller ve iş değerlerinin yüksek düzeyde, fakat kişisel faktörlerin ise göreceli olarak etkisinin daha az olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, çalışanlar arasında katılımcı değerleri daha iyi olanların, örgüte karşı bağlılıklarının üst seviyede; araçsal değerleri daha iyi olanların ise, göreceli olarak daha düşük seviyede bağlılıklarının olduğu sonucu elde edilmiştir (Balay, 2014).

2. 1. 2. Sinizm Kavramı

Çok geniş boyutlu bir kavram olarak sinizm kavramı, kelimin kökenine bakıldığında felsefenin temellerine dayanmasının yanında, din, siyasi bilimler, yönetim, toplum bilimi ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin çeşitli disiplinlerinde ilgisini çekmiş ve çalışma konuları içerisinde yer almıştır (Kalağan & Güzeller, 2010). Bu çalışmada kapsamında “örgütsel sinizm” kavramı temel alınmış olsa da, öncelikle sinizm kavramının gelişiminden bahsedilmesi uygun bulunmuştur. Bu bağlamda, sinizm “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020).

Sinizm kavramı, Antik Yunan'da ortaya çıkmış olup düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak yer edinmiştir (Brandes, 1997). Yaklaşık olarak M.Ö. 500'lü yıllarda ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesine dayanan “sinik” (kinik) kelimesinden gelmektedir (Mantere & Martinsuo, 2001; Metzger, 2004). Sinik ya da kinik felsefenin kökeni ile ilgili iki farklı görüş bulunmaktadır (Gökberk, 2019; Hançerlioğlu, 1999).

Bu görüşlerden ilkinde göre; kinik kelimesinin köpek anlamına gelen Yunanca “kyon” kelimesinden türemiş olduğu iddia edilmektedir. Felsefesi ve yaşam biçimi olarak doğal yaşayan, toplumdan ve toplumsal kurallardan uzak ve de medeniyeti küçümseyen hal ve hareketleri ile sinikler, bir mecaz olarak köpek ile simgeleşmiştir.

Diğer bir görüşe göre sinizmin kökeni; Atina'ya yakın konumda bulunan siniklerin okulunun bulunduğu “Kynosarges” (gymnasiom) sözcüğünden türemiştir. Kinik felsefesinde bireyler doğa kurallarına göre yaşam sürüp sosyal normlara ve ahlaki değerlere göre yaşamaktadırlar. Kinik felsefesinin ana unsuru erdemdir. Buna göre birey, iç bağımsızlığı ve özgürlüğü ile yaşamını devam ettirmektedir (Görmen, 2012).

Sinizm, başlangıçtan itibaren bir felsefe olduğu kadar, aynı zamanda bir yaşam biçimi olmuştur. Sinikler, bu küçümsemelerini hem düşünce hem de eylemleriyle dile getirmiş, mizah yoluyla toplumdaki ayrıcalıklı ve güçlü kişileri hedef haline getirmişlerdir. Sinikler, insan doğasının kötü olduğunu ve bağımsız, kendi kendine yeterli sıradan bir yaşam için mümkün olduğunca topluluklardan kaçınılması gerektiğine inanmışlardır. Sinikler, sıradan giysiler giyer, basit bir yaşam sürerler ve çevresindeki insanlar tarafından kolayca fark edilirdi (Shea, 2010). Özgürlük, sadelik ve kendine yetebilme sinik felsefenin temelidir. İlk siniklerden olan Diagonos (Diyojen) sinik felsefenin en önemli temsilcilerindendir. Sadeliğin simgesi olarak, Diyojen'in ev yerine basit bir varilde yaşadığı söylenmektedir (Dean vd., 1998).

Geçmişten bugüne siniklerin durumuna bakıldığında; günümüz dünyasında siniklerin 2500 yıl öncesindeki gibi olmadığı görülmektedir. Geçmişteki sinikler acıması olmayan eleştirmenler olarak bilinirken, şimdiyse “güvensizlik ve kötümserlik” anlamını almaktadır (Mantere & Martinsuo, 2001). Siniklerin çalışma ortamıysa, örgütlerini “hor görmeleri” şeklinde tanımlanmıştır. Ek olarak mizahı “kişisel ve mesleki amaçlarına ulaşabilmek için kullandıkları ayrıcalıklı ve güçlü bir silah” şeklinde tanımlamış olup, iş arkadaşlarını “dramatik” ve “müstehcen” şekilde seslendirdikleri karikatürleri sergilemeleri sonucunda da tanınmışlardır (Dean vd., 1998). Mack, sinikler mizahı ele alırken sosyal pozisyonun rastlantısal doğasına ve maddi başarıların sürekli olmayan ödülleri dikkat çekmiştir. Bunu destekleyen utanç ve onurun yüzeysel prensipleriyle dalga geçmişlerdir. Hiyerarşinin, adaletsizliği ve hâkimiyetin sosyal yapısını eleştirmişlerdir (Brandes, 1997). Fuller ise, sinikler, dini ve hükümete bağlanmış örgütleri hem yapay ve gereksiz hem de alay unsuru olarak görmüşlerdir (Dean vd., 1998). Sinikler bu tarz örgüt yapılarını net şekilde eleştirmişlerdir. Sinikler, kurumlarını, iş görenine karşı güvenilir olmamakla ve çelişkili, tutarsız stratejilerin varlığı ve ahlaki değerlerin azlığı ile suçlamıştır (Brandes, 1997). Sinikler örgüt içerisinde yönetimin dürüstlükten uzak olduğu, örgüte mensup kişilerin kendilerinden faydalanacağı ve örgütte kendilerine adil olunmayacağını vurgulamışlardır (Eaton, 2000).

Yönetim bilimleri açısından sinizm kavramının gelişimi ise çeşitli bilim dallarının araştırmalarına dayanmaktadır. Farklı zamanlarda farklı araştırmacılar tarafından incelenen sinizm kimi zaman sosyolojik kimi zaman da psikolojik temellere dayandırılmıştır. Modern zamana bakıldığında sinik kavramı hoş olmayan ve negatif çağırışım yapmaktadır (Navia, 1996). Şimdilerde sinizm herhangi bir şeye inanmayan ve her söylenilene kuşkuyla yaklaşan aşağılayıcı bir kimsenin bıkkın tutumunu açıklamak amacıyla kullanılmaktadır (Torun, 2016). Umutsuzluğu ifade eden sinizmin, bunun yanında dürüst olamama, iyimserlikte uzaklaşma, çıkar ilişkisi içinde olmak gibi kavramlarla da ilişkisi olduğu söylenmektedir. Bu tarz kişiler; kendi çıkarları için başkalarını kullanma ve samimiyetten uzaklaşma durumları içerisindedirler (Yıldırım, 2019).

2. 1. 2. 1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Sinizme konu olan davranış ve tutumların örgüt çalışanlarında da görülmesi örgütsel sinizm kavramını ortaya çıkarmıştır. Örgütsel sinizm bireysel veya örgütsel özelliklerden kaynaklanmakla birlikte hem iş görenler hem de örgütler açısından birden fazla sorunu da peşi sıra getirmektedir (Özcan, 2013).

Eski bir geçmiş olmasına karşılık örgütsel davranış alanında yirminci yüzyılın sonlarından itibaren göze çarpmaya başlayan sinizm ve örgütsel sinizm kavramları birçok araştırmacının dikkatini çekmiştir (Kutanis & Çetinel, 2010; Pelit & Pelit, 2014; Tokgöz & Yılmaz, 2008). James'e (2005) göre bu kavramlar Kanter ve Mirvis (1989) tarafından ortaya koyulmuş olup, diğer araştırmacılarla birlikte sinizmin kurumlarda nasıl yaygınlaştığına yönelik olarak birtakım kaynaklar düzenlenmiştir.

Kökene binlerce yıl öncesine dayansa da akademik hayatta çok daha geç ilgi görmeye başlayan örgütsel sinizm 1990'lı yıllarda yayımlanan bir çizgi karakter olan Dilbert ile daha popüler hale gelmiştir. Adams'ın oluşturduğu Dilbert iş hayatını kendisine ait bir odada hiçbir zaman bitmeyen kurumsal tutku, kapris ve sıra dışı serisine dayandırarak yaşayan üzülesi bir karakterdir (Naus, Van Iterson, & Roe, 2007). Dilbert sinik birisi olmakla birlikte Amerika'ya, yönetime, danışmanlara, kuramsal söylem ve sloganlara, mutsuz çalışma hayatı içinde olanlara alaycı bir yaklaşım sergilemektedir (Eaton, 2000). Sonraları popüleritesi daha da artan, birçok kitap, tez ve makaleye de konu olan Dilbert karakterinin de getirmiş olduğu akım ile örgütsel sinizme olan ilgi hızla artmıştır.

Artan ilgi ile akademik çalışmalara da daha fazla konu olan örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar daha çok kavramsallaşmaya odaklanan ve daha çok neden ve sonuçlara odaklanan çalışmalar olarak iki gruba ayrılabilir (Görmen, 2012). Örgütsel sinizmi kavramsallaştırmayı amaçlayan ilk grupta Dean vd. (1998) örgütsel sinizmi; kişinin çalıştığı kuruma yönelik olarak geliştirmiş olduğu zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif tutum şeklinde tanımlamışlardır. Bir diğer tanımda da Abraham (2000) örgütsel sinizmi çalışma hayatı içerisindeki kişilerin kişisel değerleri ile örgütün değerlerinin arasında eşgüdüm sağlanamaması ve çatışması şeklinde tanımlamaktadır. İkinci grupta bulunan çalışmalarda ise örgütsel sinizmin öncülleri arasında örgüt içerisinde güç dağılımı, liderlik, örgütsel değişim gayretleri ve yöntemsel adaletten bahsedilmektedir (Görmen, 2012). Ayrıca bu tip çalışmalarda ulaşılan sonuçlara göre örgütsel sinizm; örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon ve değişim yaratma niyetini azaltmakla bağdaştırılmaktadır (Rubin, Dierdorff, Bommer, & Baldwin, 2009).

Toplum içinde genel olarak bir davranış olarak kendini gösteren sinizmin örgütlere yansımaması pek mümkün gözükmemektedir. Bu hem uluslararası literatürde hem de ulusal literatürde benzer sonuçlar göstermektedir. Ulusal alanyazında; "grup, kişi, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik ile

karakterize edilen genel ya da özel tutumlar” (Andersson, 1996, s. 1397) olarak tanımlanmaktadır. Aynı şekilde, bir işletmede idarenin doğruluk ve dürüstlük kavramlarından yoksun olduğu, çalışanların kendilerinden yararlanılacağı ve sömürüldüğü ile işletmede kendilerine adil davranılmadığına olan inanç olarak tanımlamakta mümkündür (Türköz, Polat, & Coşar, 2013). Örgütsel sinizm, çalışanın çalıştığı organizasyonun dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin olumsuz duygular beslemesidir. Bu yüzden örgütsel sinizm, kişilerin, grupların veya kurumların güvensizliğe yönelmesine ilave olarak ümitsizlik, hayal kırıklığı ve kuruma karşı kızgınlık ile neticelenen genel veya özel tutumlar olarak da değerlendirilmektedir (Özgener, Ögüt, & Kaplan, 2008). Benzer biçimde, Helvacı ve Çetin 2012’de yapmış olduğu araştırma kapsamında örgütsel sinizmi işgörenlerin “örgütün kararlarına karşı bir inançsızlık ve niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı” biçiminde tanımlamaktadır. Bu tanım örgütten uzaklaşmayı, yalnızlaşmayı, yabancılaşmayı, düşük bağlılık düzeyini, düşük iş doyumu düzeyini ve mutsuzluğu da kapsayıcı bir tanım gibi gözükmetedir. Son olarak Şamdan (2019) ise örgütsel sinizmi, küreselleşen yenedünya düzeninde, çalışanların örgüte sağladığı faydaların karşılığını alamadıklarını ya da adil olmayan uygulamalar veya uğradıklarını düşündükleri haksızlıklar sebebiyle; örgüte yönelik hissettikleri kızgınlık, hayal kırıklığı, güvensizlik vb. duygulardan meydana gelen olumsuz tutum ve davranışlar olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel sinizm, bireysel düzeyde, grup düzeyinde veya her iki düzeyde de görülebilir. Örgüt içerisinde bir çalışan sinik davranışlar sergilerken yanındaki mesai arkadaşında böyle bir davranış görülmeyebilir. Diğer taraftan, örgütün sadece bir bölümünde ya da tamamında sinizm görülebilmektedir (Erdoğan, 2018). Bir örgütün kısmen veya tamamında sinizm görüldüğünün söylenebilmesi için, çalışanlarının çoğunun sinik davranışlar sergilemesi, bu durumda olan çalışanların birbirlerinden haberdar olmaları ve örgütün kendisini sinik olarak kabul etmesi gerekir (Dean, 1995). Buradan hareketle, örgüt içerisinde kişilerin hem bireysel olarak hem de grup halinde gerçekleştirebilecekleri negatif davranışlar bütünü örgütsel sinizm olarak değerlendirilebilmektedir.

2. 1. 2. 2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Literatüre bakıldığında örgütsel sinizm bir tutum olarak ele alındığı görülmektedir. Tutum, bireyin kendine ya da çevresine karşı geliştirmiş olduğu bilişsel, duygusal ve davranışsal yönelimdir (İnceoğlu, 2010). İş görenlerin iş hayatlarına yansıyan bu tip bazı değer yargıları bulunmaktadır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001). Örgütsel sinizm de bir tutum olarak değerlendirilmesi aslına bakılırsa tutum kavramının değişkenleriyle benzerlik göstermesinden kaynaklıdır. Bu benzerlikten biri, tutumun inançla başlaması ve davranışla sona ermesidir (Delken, 2004; Kalağan, 2009).

Alanyazına bakıldığında, örgütsel sinizm türleri ve/veya boyutları farklı biçimlerde ele alınmaktadır. Bazı araştırmacılar, sinizmi oluşum ve ortaya çıkış alanlarına göre sınıflandırırken

(Polis sinizmi, kişilik sinizmi, meslekî sinizm, değişim sinizmi, işgören sinizmi gibi) kimi araştırmacılar da sinizmi oluşum süreçleri itibarıyla (Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal sinizm gibi) kategorize etmektedirler (Korkut, 2019). Bu çalışmada, Brandes vd. (1999) yapmış olduğu kategorileştirmeden faydalanılmıştır.

2. 1. 2. 2. 1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu incelendiğinde sinik duygu ve davranışlara neden olması sebebiyle önem arz etmektedir ve alanyazında bu boyutu genel olarak olumsuz inançların oluşturduğu görülür (Torun, 2016). Bu olumsuz inançlar örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançlardır (Brandes, 1997; Dean vd., 1998). Bilişsel boyuttaki inançlara örnek olarak;

- Ortalama bir çalışanın örgütsel ödüllerden hak ettiği payı alamayacağına ve istismar edildiğine olan inanç (Guastello, Rieke, Guastello, & Billings, 1992),
- Örgütsel ilkelerin yeterli miktarda ilkeli olmadığına ve örgütün resmi ifadelerinin öneme alınmadığına dair inanç (Brandes, 1997),
- Hareketlerin peşinde her zaman gizlenmiş motivasyon kaynaklarının var olduğuna dair inanç (Dean vd., 1998) gösterilebilir.

Beğenirbaş ve Turgut'a (2014) göre birey bilişsel boyutta, örgütsel süreçlerin herhangi bir aşamasındaki ilişkilerin ve etkileşimlerin her zaman kişilerin çıkarları doğrultusunda gerçekleştiğini kabul etmektedir. Buradan hareketle, kurum içerisinde yapılan uygulamaların adeletsizliğine ve kurum idarecilerinin samimi olmadıklarına inanan bilişsel sinizme sahip iş görenler bulunmaktadır (Aly, Ghanem, & El-Shanawany, 2016). Bu davranış kalıplarının kurum içerisinde sürekli hale geldiğini ve kurumdakilerin tavır ve davranışlarının birbirleriyle ilişkili olmadığını ve kişisel faydaların olduğu durumlar göz önüne çıkmaktadır (Dean vd., 1998).

Bilişsel boyut, genel olarak ifade edilmek gerekirse, “sinik tutumun yerleşme ve gelişmeye açık biçimde bekleme safhası” olarak düşünülebilir. Bir tür kuluçka evresi olarak da görülebilecek bu boyut, biliş düzeyinde olumsuzlukların ortaya çıkışını ve birikmesini anlatır. Bilişsel sinizm boyutu, bir bakıma, edinilen tecrübelerden, karşılaşılan uygulamalardan, gözlenen değişimlerden/davranışlardan kaynaklı olarak ‘olumsuz bir esintinin’ ve inanç azalmasının başlaması biçiminde de düşünülebilir (Korkut, 2019).

2. 1. 2. 2. 2. Duyuşsal Boyut

Duyuşsal boyut örgütsel sinizmin ikinci boyutudur. Bu boyutta duygular ve duygusal tepkiler ele alınmaktadır. Bu duygular olumlu ve olumsuz duyguları kapsamaktadır (Çelebi, 2019). Özkalp ve Kırıl (2004) duyuşsal öğeyi, kişinin negatif ya da pozitif olarak tanımladığı duygusal tecrübeler olarak nitelendirmiştir. Örneğin, iş gören, zor bir görevi yerine getirdiğinde kendisiyle

gurur duyabilir veya yapmayı arzu etmediği bir görev olduğunda bu durumdan endişe duyabilir. İş görenin yaşadığı deneyimler sonucunda hissettiği duygular, işine yönelik duygularına çerçeve oluşturmaktadır.

Abraham (2000), sinizm tutumuna sahip çalışanların örgütlerine karşı duygusal tepkiler ortaya koyduklarını, bu tepkilerin başında ise küçümseme ve öfke gibi negatif duyguların geldiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda, bireyler çalıştığı ortamı, örgütü, düşündükçe üzülmeye, tiksime ve utanma gibi çok negatif duyguları yaşamaktadırlar. Daha da önemlisi bu çalışanlar, örgütlerini kendi ölçütlerine göre değerlendirip onların bir takım eksik yönlerini ortaya koyup bu yolla örgütün zayıf durumundan haz almaktadırlar (Mumcu, 2018). Aynı şekilde örgütsel sinizmin bu boyutunda, ilk boyuttaki bulunan düşünce ve inançların yanında örgüte karşı, sübjektif yargılarla bezenmiş örgütlerine karşı nefret, hor görme ve saygısızlığa benzer yoğun duygusal tepkiler de bulunmaktadır (Kutaniş & Dikili, 2010).

Bu bilgiler ışığında duyuşsal boyutta, küçümseme, öfke, utanç hissetme, kendini beğenmişlik, saygısızlık, kızgınlık, sıkıntı duyma, nefret etme, ahlaki bozulma, güvensizlik ve hayal kırıklığına uğrama duygularından bahsedilebilir (Kalağan, 2009).

2. 1. 2. 2. 3. Davranışsal Boyut

Davranışsal boyut örgütsel sinizmin son boyutu olan üçüncü boyuttur. Bu boyut içerisinde, bilişsel ve davranışsal süreçleri gören birey artık davranış eylemini gerçekleştirmektedir (Kalağan, 2009). Başka bir deyişle örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanan ve örgüt geneline karşı çoğunlukla negatif duygulara sahip olan örgüt üyeleri aşağılayıcı, kötüleyici veya eleştirel nitelikte negatif davranışlara yönelirler (Çelebi, 2019).

Bu boyutta sinizm, çalışanların kurumla ilgili, sürekli olarak etrafını şikâyet etmesi, çevresindekileri negatif olarak dile getirmesi ve sürekli olarak yerli yersiz eleştirilerde bulunması şeklinde tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998). En sık görülen sinik davranışlar ise kuruma, örgüte ya da çalışılan iş yerine dair açık eleştiri ve yergiler olarak öne çıkmaktadır (Helvacı, 2013). Hatta bu boyutta çalışan kişiler kurum hakkında çeşitli şikâyetlerde bulunabilir, örgütü küçümseyebilir ve hatta daha da ileriye giderek kendi kurumuyla ilgili bulunmuş olduğu ortamlarda dalga geçilecek şekilde konuşabilir. Sözlü eleştirilerin dışında çalışanlar eleştirilerini söze vurmadan bakışarak ya da yalnızca birbirlerine gülerek aktarabilirler. Ayrıca bu bireyler değişime yönelik de olumsuz bir tutum içerisindedirler (Özgener vd., 2008).

Tüm bu bilgilerden yola çıkarak davranışsal boyutta sinik davranışlar gösteren kişilerin en belirgin özellikleri, örgüte yönelik acımasız eleştirilerdir. Bunlardan en belirgin olanları örgütün içtenlik ve doğruluktan yoksun olduğuna ilişkin eleştiridir. Bu boyutta, çalışanlar örgüte karşı iğneleyici, alaycı eleştiride de bulunabildikleri gibi, örgütün geleceğine ilişkin kötümser tahminlerde de bulunabilirler (Dean vd., 1998). Sinik davranışları olan işgörenler, örgütlerine karşı

küçük düşürücü, dalga geçer gibi davranışlar içerisinde bulunarak bunu iş yerinde olanlarla birbirlerine gösterirler (Brandes, Das, & Hadani, 2006).

2. 1. 2. 3. Örgütsel Sinizm Türleri

Farklı disiplinlere konu olan ve aynı disiplin içerisinde dahi farklı anlamlar yüklenen örgütsel sinizm bugüne kadar olan çalışmalardan yola çıkılarak; kişilik sinizmi, sosyal/kurumsal sinizm, mesleki sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi olmak üzere beş alt başlıkta sınıflandırılmaktadır (Bal, 2019).

2. 1. 2. 3. 1. Kişilik Sinizmi

Sinizmin çeşitlerinden olan kişilik sinizmi, doğuştan gelmiş, genelde insan davranışlarını olumsuz bir biçimde algılayan bir türdür (Görmen, 2012). Kişilik sinizminde insan, karşısındakileri kendisinden aşağıda ve hor görerek, onlara hiçbir şekilde saygı duymamakta ve hatta onlarla sınırlı iletişim kurarak karşısındakilerle kendisini farklı bir boyutta değerlendirmektedirler (Abraham, 2000). Aynı zamanda kişilik sinizmi, çalışan açısından iş ortamında diğer meslektaşlarını bencil, güvenilmeyen ve umursamaz kişiler olarak algılayan, onların amaçlarının sorgulanması gerektiğini düşünen yaklaşımı ifade etmektedir (Dean vd., 1998).

Kişilik sinizmi genel bir ifadeyle bireyin karakterinden kaynaklanan, hayata karşı olumsuz, karamsar bir bakış açısını ifade eder ve daha çok insan ilişkileri güçlü olmayan bireylerde ortaya çıkar (Tutar, 2016). Yüksek düzeyde şüphecilik, aşırı kaygı ve içe dönük kişilik yapısı ile sinizm arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005) yaptıkları bir araştırmada sinizm ve şüphecilik arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Mirvis ve Kanter'e (1991) göre bu sinizm düzeyi geçmiş yaşantıları, kişiliği ve içinde bulunduğu mevcut durumlarla belirlenir.

Kişilik sinizminde temel düşünce; dünyanın, dürüst olmayan, başkalarını önemsemeyen, sosyal iletişimden hoşlanmayan, suça göz yuman kişilerle tarafından yaşanan bir yer olduğu düşüncesi bulunmaktadır. Bu sebeple de kişilik sinizmini özümsemiş kişilerde aşırı bir şekilde güvensizlik durumu bulunmaktadır. Bu güvensizliğin etkisiyle bireyler de öfke durumları, hile yapma, kızgınlık davranışları, duygularını üzüntüyle gösterme durumları görülmektedir. Kişilik sinizmi, doğuştan gelen kararlı bir kişilik özelliğidir ve insan davranışlarının olumsuz görüşlerini yansıtmaktadır (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm ise kişinin gerek kişiliğinden kaynaklanan gerekse çevresel ve örgütsel faktörlerin sonucu olarak ortaya çıkan tutumları ifade eder. Kişilik sinizmi örgütsel sinizm çatısı altında incelenmektedir. Fakat Torun'un (2016) eleştirel bakış açısı da göz önünde bulundurulmalıdır. Kişilik sinizminin örgütsel sinizm türü olarak sınıflandırılmasını

sorgulayan çalışmacıya göre bir kişilik özelliği olan sinizm, kendisini çalışılan yerde gösterdiğinde örgütsel sinizm olarak ortaya çıkacaktır (Çelebi, 2019).

Son olarak alanyazın incelendiğinde, kişilik sinizmi belirlenirken Cook ve Medley'in "Minnesota Çoklu Kişilik Envanteri" ve Wrigtsman'ın "İnsan Doğasının Felsefesi Ölçeği" kullanılmaktadır (Metzger, 2004). Çeşitli çalışmalarda kişilik sinizmi, genel sinizm olarak da adlandırılmaktadır ve yapı olarak kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm birbirinden farklılaşmıştır. Kişilik sinizmine bakılacak olursa bireyin kendi kişiliğinden kaynaklanmakta; örgütsel sinizm ise kişide sinik davranış durumlarının örgüt içerisinde yaşanan birtakım süreçler sonrasında meydana gelmektedir (Tokgöz & Yılmaz, 2008).

2. 1. 2. 3. 2. Toplumsal Sinizm

Örgütsel sinizmin türlerinden biri de toplumsal sinizmdir. Bu sinizm türünün oluşmasında psikolojik sözleşme ihlalleri önemli bir yer tutmakta; bu ihlaller toplumsal sinizme sebep olmaktadır. Kişilerin yaşadıkları yere ve çalıştıkları kuruma karşı duymuş olduğu güvensizlik hali toplumsal sinizm olarak değerlendirilmektedir (Kanter & Mirvis, 1991). Sinizmin bu türünde kişiler toplumsal sinizmde haksızlığa uğramış olduğunu düşünür, güvendiği sistem yok olur ve kendi geleceği konusunda karamsarlığa kapılır (Abraham, 2000). Tutar'a göre (2016) toplumsal sinizm, bireylerin toplumu yönetenlere ve toplumsal kurumlara karşı olan güvensizliklerini ifade eder. Toplumun üyeleri toplumla birey arasında var olduğu düşünülen sözleşmenin ihlali ve toplumsal beklentilerinin karşılanmaması durumunda toplumsal sinizm ortaya çıkar.

Toplumsal sinikler ayırt edilmek istendiğinde, başlarına gelenler sebebiyle suçladıkları sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşmalarıdır (Andersson & Bateman, 1997). Bu durum vatandaşlarda ya da kurumların müşterilerinde/hizmet alanlarında siyasi güvensizliğe ve kişilerde küçük düşme hissine de neden olabilir (Çelebi, 2019).

Toplumsal siniklerin insanlarla iş birliği içinde hareket etmesi beklenemez. Bu kişiler işbirlikçi davranmaktan çok rekabetçi davranmaktadırlar. Bu yüzden toplumsal/kurumsal siniklerin, insanlarla ilişkilerinde çatışma yaşamaları doğal bir durumdur. Onlar bu tarz çatışmaları günlük hayatın bir parçası olarak görürler (Özcan, 2013).

Toplumsal sinizmin baş göstermesi sosyal sözleşme ihlaline olan sadakati bitirerek bireylerin haksızlığa uğramış hissetmelerine ve sisteme, devlete ve kurumlara olan güvenlerinin sarsılmasına da sebep olmaktadır (Rousseau, 1989).

2. 1. 2. 3. 3. Mesleki Sinizm

Otorite ve örgüte yönelik güvensiz tutum mesleki sinizmdir (Bateman, Sakano, & Fujita, 1992). Bu sinizm türünde, çalışanlar yaptıkları işin koşullarına bağlı olarak sinizm tutumu

geliştirmektedirler (Abraham, 2000). Mesleki sinizm türünde genel anlamda yapılan işlerin ödüllendirilmediği ve sıkıcı durumların olduğu, bunun yanında yapılan işin sonuçlarına bakıldığında verilen gayretin hiçbir şekilde karşılığının olmadığı görüşü mevcuttur (Andersson, 1996). Buna göre çalışanlar, meslekleri gereği karşılaştıkları birtakım uygulamalar sonucu mesleklerini küçümsemekte ve mesleklerine saygı duymamaktadırlar. Mesleki sinizmde, mesleğe karşı duygusal hissizlik başta olmak üzere onu umursamazlık ve önemsiz görme tavrı belirgin olarak karşılaşılmaktadır (Abraham, 2000). Bu sinizme sahip kişiler, çalışma hayatlarındaki başarısızlıkları üst kademede bulunanlara, örgütsel politikalara ve kaynakların yetersizliğine bağlamaktadırlar (Naus, 2007).

Mesleki sinizmin meydana gelmesinde iki sebep bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kişi-rol çatışması, diğeri rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır (Balıkçioğlu, 2013).

Kişi-rol çatışması; kişisel ve örgütsel değer yargıları arasında var olan çatışma durumudur. Örneğin, çocuk bakımı ve sekreterlik dâhil olmak üzere bazı iş alanlarında, çalışanların kendi asıl duygularından farklı duygular göstermeleri gerekmektedir (Abraham, 2000). Görüldüğü üzere, kişi-rol çatışmasının özünde bireyin yapmış olduğu işte gerçekleştirmiş olduğu davranışları tam anlamıyla özümseyerek ve bilerek gerçekleştirmemesinden bahsedilmektedir (Çarıkçı, Bektaş, & Turak, 2012).

Rol belirsizliği ve rol çatışmasına gelince; rol belirsizliği, “çalışanın işiyle ilgili yaptıklarında görev tanımını bilmemesidir”. Rol çatışması ise, “amirlerin ve diğer ilgili tarafların beklentileriyle çalışanın rol beklentisinin her zaman örtüşmemesidir”. Rol belirsizliği, beklentiler rolle ilişkilendirildiğinde veya rol performans sonuçları belirsiz olduğunda sona erecektir (Andersson, 1996).

Mesleki sinizm, iş hayatının arzu edilmeyen ve umulmadık sonuçlarındandır. Sinizmin çoğunlukla statüsü ve saygınlığı düşük olan iş alanlarında ortaya çıktığı söylenebilir (Özgener vd., 2008).

2. 1. 2. 3. 4. Çalışan Sinizmi

Andersson ve Bateman (1997), çalışan sinizmini bir bireye, topluluğa, ideolojiye, geleneğe veya kişinin örgütüne yönelik küçümseme, güvensizlik ve hayal kırıklığını ifade eden bir tutum olarak tanımlamıştır.

Çalışan sinizmi, iş yoğunluğu, uzun çalışma saatleri, örgütteki yeni görevler, örgütlerin küçülmesi, etkili olmayan liderlik ve yönetim, örgütlerde yönetim seviyelerinin düşürülmesi ve karar verici ile uygulayıcı arasındaki seviyelerin olabildiğince ortadan kalkması sonucu oluşan işgören ve işveren ilişkilerinin yeni paradigmasıdır (Cartwright & Holmes, 2006).

İnsan faktörü işletmeler için önemli bir kaynaktır. Çalışanların sinizm yaşaması bu kaynaktan verimlilik sağlanmasını engellemekte dolayısıyla bu durum örgütün performansını düşürmektedir (Özcan, 2013).

Abraham'ın (2000), yaptığı araştırmada iş sinizmi tükenmişlik duygusu ve kişilik rol çatışmasıyla ilgili olabileceğini ve kişilik sinizminin daha çok doğuştan gelen özelliklere ilişkili olabileceğini belirtmiştir. İş görenin bulunduğu örgüte karşı negatif tutumlarını ifade eden üç boyut vardır. Bunlar, örgütün doğruluktan yoksun olduğuna ilişkin bir inancı ifade eden bilişsel boyut, örgüte yönelik negatif duyguları ifade eden duyuşsal boyut ve bu olumsuz inanç ve tutumlara bağlı olarak örgütü kötülemeye yönelik eğilim ve davranışları ifade eden davranışsal boyut. Araştırmacılar, çalışan sinizmini psikolojik sözleşmelerin ihlali sonucu davranışsal alanda ortaya çıkan bir sinizm türü olarak ifade ederler (Dean vd., 1998).

2. 1. 2. 3. 5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizminin, iş görenler tarafından başarılı bulunmayan ve temeline bakıldığında gerçekten de başarılı olamayan örgütsel değişim girişimlerinin kurum içinde ve geçmişinde değişim yaratan lidere olan güven kaybına bir tepki olduğu iddia edilmektedir (Reichers, Wanous, & Austin, 1997). Örgütsel değişim sinizmi başka bir tanımda ise, örgütlerin hedeflenen başarıyı elde etmek amacıyla yaptıkları değişim sonunda, yapılan uğraşılara yönelik karamsar bir bakış açısı şeklinde tanımlanmaktadır (Wanous vd., 2000).

Abraham'da (2000) örgütsel değişim sinizmini, başarısız örgütsel değişimlere ve gelecekteki yapılacak olan örgütsel değişimlerin de başarısız olacağına dair örgütsel değişim çabalarına verilen bir tepki olarak değerlendirmektedir. Örgütsel değişim sinizmi, bireyin örgütsel değişime ve bu değişim çabalarının başarısız olacağına dair inançtan ve bunun sonucu olarak gösterdiği tepkiden ortaya çıkan bir sinizm türüdür. Diğer bir ifadeyle, değişim sürecinde harcanan çabaların boşa gideceği ve değişimin başarısız olacağına dair değişimden rahatsız olan çalışanlarda oluşan kötümser bir inançtır (Şamdan, 2019). Wanous vd. (2000) örgütsel değişim çabalarının ve değişim sürecinin olumsuz özelliklerinin değişim sinizminin ortaya çıkmasına yol açtığını ileri sürmüşlerdir. Değişim işgörenler için belirsizlik içerir. İşgörenler örgütsel değişimin işleri daha kötüye götüreceği endişesiyle örgütü değiştirmeye yönelik uygulamalara şüpheyle yaklaşır ve değişime direnç gösterirler. Biryandan değişimin zorunlu olduğunun ve bundan kaçmanın mümkün olmadığını görülmesi, diğer yandan mevcut düzenin korunması gerektiğine inanan sinik bireylerin varlığı örgütsel sinizm ve örgütsel çatışmaya neden olurlar (Tutar, 2016). Sinikler, örgütsel değişime ayak uydurma ve iş birliği yapma konularında isteksiz ve karamsardırlar (Meyer, Stanley, & Topolnytsky, 1999).

Günümüzde örgütlerin yoğun rekabet ortamında başarılı olmaları kendilerini yenilemelerine bağlıdır. Örgütsel değişim sinizmi, başarısız değişim yönetiminin bir sonucudur. Bu nedenle değişimin doğru yönetilmesi işletmelerin başarısı açısından önemlidir (Özcan, 2013).

2. 1. 2. 4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen birtakım nedenler bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında ilk olarak akla insan kaynaklı faktörler gelse de, kişilerin çalışmış oldukları ortamdan kaynaklı örgütsel faktörler de göz ardı edilmemektedir (Ergen, 2015).

Örgütsel sinizm, bu çalışmada da alanyazında genel kabul gördüğü şekliyle, kişisel ve örgütsel sebepler olarak ikiye ayrılarak incelenecektir. Bireylerden kaynaklı kişisel faktörler olarak, yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durumu, gelir durumu gibi faktörler sayılabilmektedir. Örgütsel faktörlere bakıldığında ise, örgütsel adalet, örgütsel psikolojik sözleşme ihlali, lider-üye etkileşimi ve örgütsel politikaların düzgün işlemeyişi gelmektedir.

2. 1. 2. 4. 1. Bireysel Nedenler

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizme etki eden bireysel nedenler genel olarak şunlar olduğu görülür: yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, statü ve gelir düzeyi vb. Bu değişkenlerden bazılarını aşağıda kısaca verilmiştir.

Yaş: Literatür incelendiğinde araştırmaların bir kısmında sinizm ve yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmışken, bazı araştırmalarda ise anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Mirvis ve Kanter (1991) örgütsel sinizm ve yaş arasında negatif yönlü ilişkiden bahsederken, gençlerin yaşlılara bakarak daha çok sinik özellikler gösterdiğini, bunun nedeninin de gençlerin para, statü vb. beklentilerinin daha yüksek olmasından kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Balci (2016) tarafından yapılan çalışmada bilişsel ile duyuşsal boyuttaki ve Abaslı (2018) tarafından yapılan araştırmada davranışsal boyuttaki örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin yaşa göre istatistiki analmda olumlu biçimde farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Amasralı (2016), Kahveci ve Demirtaş (2015) ve Kantarcıoğlu (2016) tarafından yapılan çalışmalarda çalışanların duyuşsal boyuta yönelik görüşlerinin, yaş değişkeni açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Andersson ve Bateman (1997) tarafından yapılan araştırmada yaş ile sinizm arasında bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte, Kalağan ve Güzeller'in (2010) araştırmasında da örgütsel sinizmle katılımcıların yaş değişkenleri arasında anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilememiştir. Aynı şekilde literatürde örgütsel sinizmle yaş arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını ortaya koyan araştırma bulgularına da rastlanmaktadır (Bölükbaşıoğlu, 2013; Caz, 2018; Ergen & İnce, 2017; James, 2005; Mumcu, 2018; Tayfun & Çatır, 2014).

Cinsiyet: Kadın ve erkeğin, işe yönelik benzer tepkiler gösterdiğine dikkati çeken araştırmalar mevcut olmasının yanında, farklı iş tutumları sergiledikleri görüşünün yaygın olduğu çalışmalar da mevcuttur (Çakır, 2001). Cinsiyet- rol sosyalleşmesindeki farklılıkları sebebiyle, erkek ve kadın çalışanlar iş koşullarını farklı değerlendirmekle birlikte iş hayatından da farklı beklentilere sahip olmaktadır. Bu noktada kadınların iş yaşamı ile işe bakışları çoğunlukla ilişki odaklı olurken, erkeklerde bu durum başarı odaklıdır (Lambert, 1991). Örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığı hususunda yapılan araştırmaların çoğunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Abaslı, 2018; Andersson & Bateman, 1997; Balay, Kaya, & Cülha, 2013; Bernerth, Armenakis, Feild, & Walker, 2007; Bommer, Rich, & Rubin, 2005; Diktaş, 2018; Efilti, Gönen, & Öztürk, 2008; Erdost, Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007; Fero, 2005; Güzeller & Kalağan, 2008; James, 2005; Tokgöz & Yılmaz, 2008). Bunun yanında örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında ilişki bulunduğu dair araştırma sonuçları da mevcuttur. Bu bağlamda Kanter ve Mirvis (1991) ve Uzun (2015) tarafından yapılan araştırmalarda erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek oldukları görülmüştür. Fakat Akyüz ve Yurduseven (2016) ve Balıkçıoğlu (2013) tarafından yapılmış çalışmalar incelendiğinde, kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek oldukları görülmüştür. Benzer şekilde, Akbolat, Işık ve Kahraman (2014) tarafından yapılan araştırmada da bilişsel boyutta kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde sinizm algısının olduğu belirlenmiştir.

Medeni Durum: Medeni durum bireylerin evli veya bekâr olma durumlarını ifade etmektedir. Bekâr bireyler genel olarak kişisel amaçlara odaklanırken, evli bireyler genel olarak ailesel amaçlara odaklanmaktadır. Bu durum bireylerin iş yaşamında farklı davranışlar ve tutumlar sergilemesine neden olmaktadır. Bu sebepten dolayı bireylerin örgütsel sinizmi sergileme tutumları medeni durumlarına göre farklılık gösterebilmektedir (Çetinkaya, 2014).

Medeni durum ve örgütsel sinizmin ilişkisinin olup olmadığına dair yapılan çalışmalarda; araştırmanın çalışma grubuna bağlı olarak farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Kalağan ve Güzeller'in (2010) yaptığı araştırmada öğretmenlerin medeni durumlarıyla örgütsel sinizm arasında bir ilişki saptanamamıştır. Literatür incelendiğinde benzer şekilde sonuçlar gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Özçalık, 2017; Şirin, 2011). Bunun yanında Balıkçıoğlu (2013), Delken (2004), Kanter ve Mirvis (1989) ile Tarakçı ve Akın (2017) çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının medeni durumlarına göre bekâr çalışanlar lehine anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Eğitim düzeyi: Eğitim düzeyi, kişilerin iş yaşamına bakışı ve bundan beklentilerini etkileyen önemli bir değişkendir. Eğitim düzeyi arttıkça çalışma yaşamınayüklenen anlamla birlikte işe yüklenen anlam ve beklentiler de farklılık göstermektedir (Çakır, 2001). Literatür incelendiğinde bazı araştırmalar öğrenim durumu ile sinizm arasında olumlu ilişkilerin olduğu görülürken bazıları değişkenler arasında ilişkinin olmadığını belirtmişlerdir. Bu araştırma sonuçlarına göre,

öğretmenlerin öğrenim durumu yükseldikçe, yani yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, öğrenim düzeyi yükseldikçe kişilerin daha yüksek beklentiler içerisine girmesi fakat bu beklentilerinin karşılanmamasından kaynaklanabilmektedir (Şamdan, 2019). Literatürdeki çalışmalara bakıldığında, Tarakçı ve Akın (2017) yaptığı çalışmada çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel sinizm algılarının azaldığını tespit etmişlerdir. Kalağan ve Güzeller (2010), Tayfun ve Çatır (2014) ile Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) yaptıkları çalışmalarda ise bu araştırma bulgularının tam tersi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yani çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel sinizm algıları da artmıştır. Diğer taraftan çalışanların eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm algıları arasında bir ilişki olmadığına dair araştırmalar da bulunmaktadır (Andersson & Bateman, 1997; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; James, 2005; Özçalık, 2017).

Gelir: Gelir düzeyi, bireylerin sinizm algıları üzerinde etkili olabilmektedir. İş ortamında farklı kademelerde çalışan bireylerin farklı maaşlar almaları, sinizm algılarının farklılaşmasına neden olabilmektedir (Bingöl, 2018). Fero (2005) ve Mirvis ve Kanter (1991), gelir ile örgütsel sinizm arasında olumlu ilişki bulmuşlardır. Gelir durumu az olan kişilerin örgütsel sinizm tutum seviyelerinin daha iyi seviyede olduğu göze çarpmıştır. Delken (2004), işgörenlerin çalışma çeşidine göre gelirlerini parça başı, saat başı ve sabit maaş çeşidi olmak üzere üç seviyede sınıflandırmış, sabit maaşla çalışan işgörenlerin örgütsel sinizme daha duyarlı olduklarını bulmuştur. Bunun yanında, maaşı iyi olanlar işgörenler daha fazla harcama yaptıklarından dolayı kazançlarını daha fazla kaybetmekte, böylece daha fazla hayal kırıklığına yaşamakta; sonuç olarak ise sinizm düzeylerinin de daha anlamlı olduğunu tespit etmiştir.

Hizmet süresi: Hizmet süresi bireylerin işteki çalıştıkları süreyi ifade etmektedir. Bireylerin bir firmada hizmet süreleri arttıkça bir firmadaki kıdemleri de artık göstermektedir. Kıdemli çalışanlar da genel olarak işletmede daha çok sözü geçen çalışanlar olmaktadır. Bu durum hizmet süresiyle örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişki olmasına neden olabilmektedir. Ancak hizmet süresinin artmasıyla birlikte bireylerin tükenmişlik hisselerinin de artabileceğinin göz önünde bulundurulması yerinde olacaktır (Bingöl, 2018). Örgütsel sinizmi etkileyen bir başka faktör çalışanların hizmet süresidir. Kahveci ve Demirtaş (2015) yaptıkları çalışmada, mesleki hizmet süresi az olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Aynı şekilde Derin (2016) ile Tayfun ve Çatır (2014) tarafından yapılan çalışmada hizmet süresi az olan çalışanların davranışsal boyutta daha yüksek seviyede örgütsel sinizm algısına sahip oldukları bulgusu elde edilmiştir. Helvacı ve Çetin (2012) çalışmalarında okulda 6 ile 10 arasında çalışmış olan öğretmenlerin, 1 ile 5 yıl arasında çalışmış öğretmenlere kıyasla daha fazla sinik olduklarını tespit etmişlerdir. Çalışmada en yüksek sinizm oranı 11 ile 15 yıl arasında çalışanlarda görülmüştür. Sinizm ile hizmet süresi arasında olumlu ilişkinin olması sebebi ise, hizmet süresinin artmasıyla birlikte oluşan monotonluk ve bunun

sonucunda ortaya çıkan tükenmişlik hissidir. Benzer sonuçlar ortaya koyan, yani hizmet süresi arttıkça örgütsel sinizm algısının azaldığını gösteren başka araştırmalara da rastlanmaktadır (James, 2005; Kalağan & Güzeller, 2010; Naus, 2007; Yılmaz, İşeri, & Çolak, 2016). Bazı çalışmalarda ise değişkenler arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır (Boyalı, 2011; Çiftçi, 2013; Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Yetim & Ceylan, 2011).

2. 1. 2. 4. 2. Örgütsel Nedenler

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında kişilerden kaynaklanan bireysel faktörlerin etkisi olduğu kadar bireyin üyesi olduğu örgüt veya çalışmakta olduğu kurumdan kaynaklı örgütsel faktörler de göze çarpmaktadır. Örgütsel adalet olgusunun grup içerisinde tam olarak anlaşılabilmesinin ve örgütsel konjektürün doğru bir şekilde işlemeyişi ile birlikte örgütsel etmenler içinde psikolojik sözleşme ihlali öne çıkmaktadır (Ergen, 2015). Şamdan (2019) ise örgütsel sinizme neden olan temel faktörleri; örgütsel adaletsizlik, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel politikalar, yetersiz liderlik ve yönetim, dengesiz güç dağılımı, uzun çalışma saatleri, ani ve toplu işten çıkarmalar, örgütün yeniden yapılanması, düşük örgütsel performans, eksik iletişim, kişilik rol çatışması, örgüte duyulan yüksek derecede şüphe-endişe ve çalışanların hak ettiklerini alamadıklarına dair inançlara olarak ele almıştır.

Araştırmada ise; örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, örgütsel güven ve yıldırma değişkenleri ele alınmıştır.

Örgütsel Psikolojik Sözleşme İhlali: Psikolojik sözleşme, çalışanların patronlarıyla ilişkilerini düzenleyen bilişsel ve psikolojik bir sorumluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sözleşme yazılı olmasa bile tarafların birbirlerine verdikleri vaatleri içermektedir. Psikolojik sözleşme ihlali ise tarafların birbirlerine verdikleri vaatleri yerine getirmemesini ifade etmektedir (Tükeltürk, Perçin, & Güzel, 2009). Bu açıdan iş sorumlulukları kapsamında yerine getirilmesi gereken unsurların yapılacağıyla alakalı inanç karşılanamadığında psikolojik sözleşme ihlali ortaya çıkmaktadır. Bu sözleşmenin temelinde güven ve söz bulunmaktadır. Bu sebeple, yapılan sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda bireylerde ihanet ve hayal kırıklığı gibi hisler ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 2018). Psikolojik sözleşme ihlali, örgüt tarafından çalışan için bir veya birden çok vadin yerine getirilmediği durumlarda ortaya çıkar. Psikolojik sözleşme ihlali olduğu algısına sahip çalışanlar, örgüte karşı olumsuz tutum ve sinik davranışlar sergileme yoluna başvurabilmektedirler (James, 2005). Çetinkaya ve Özkara (2014) ile Torun, Torun ve Üçok (2014) yaptıkları çalışmalarda, iş görenlerin sinik davranışlarıyla psikolojik sözleşme ihlali algıları arasında olumlu ilişki bulmuşlardır. Başka benzer birçok araştırmada da sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali arasında pozitif ilişkiye dair bulgulara rastlanmıştır (Apaydın, 2012; Aslan & Boylu, 2014; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003).

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet kavramının özünde eşitlik kuramı bulunmaktadır. Bu kuram mevcut kaynakların ve mükâfatların çalışanlara adil paylaşılması gerektiğini vurgulamaktadır (Robbins & Judge, 2012). Örgütsel adalet kavramı, yönetim kadrosundakilerin kurum ile çalışanlarla alakalı uyguladıkları politikaların ve aldıkları kararların pozitif olarak değerlendirilmesi; kurum içindeki ödüllerin, cezaların, ücretlerin ve terfilerin ne biçimde düzenleneceği, benzeri kararların ne biçimde kararlaştırıldığı veya söz konusu kararların ne biçimde çalışanlara açıklandığının, çalışanlar tarafından anlaşılma şekli biçiminde ifade edilmektedir (İçerli, 2010). Çalışanlar, örgüt içerisinde karar süreçleri, terfiler, beklentilerin karşılanma durumu, güç dağılımındaki dengenin sağlanması gibi hususlarda adil ve eşit davranılmadığı algısına sahip olduğunda örgütsel sinizm davranışları göstermektedirler (Çağ, 2011).

Örgütsel adaletin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel boyutlarının olduğu ifade edilmektedir. Dağıtım adaletini, ödüllerin kurum içerisindeki dağıtılmasıyla alakalı algı ifade etmektedir. İşlemsel adalet, ödüllerin kurum içerisinde nasıl dağıtılmasının gerektiğinin belirlenmesiyle alakalı sürecin adil olup olmadığıyla alakalı algıyı ifade etmektedir. Etkileşimsel adalet ise işgörenin ona saygılı, itibarlı davranılıp davranılmadığıyla alakalı algısını oluşturmaktadır. İşgörenler bu boyutlarla alakalı kendilerine haksızlık yapıldığını düşünüyorlarsa negatif tutumlar sergileyeceklerdir (Robbins & Judge, 2012). Çalışanlar yaptıkları iş ve karşılığında elde ettikleri ekonomik ücretler ile aynı işi yapan diğer çalışanların kazandıkları ücretleri karşılaştırmakta ve bir eşitsizlik olduğu yönünde algı geliştirirlerse buna paralel olarak onların örgütsel sinizm tutumları da artmaktadır. Bu duruma bağlı olarak örgüte karşı öfke, hayal kırıklığı ve işe devamsızlık gibi negatif davranışlar sergilenebilmektedir (Bağrıyanık, 2017). Efeoğlu ve İplik (2011) ile James (2005) tarafından yapılan araştırmalarda iş görenlerin örgütsel adalet algılarıyla sinizm tutumları arasında negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bunun yanında yapılan araştırmalarda, çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının arttıkça, örgütlerine olan adalet algıları azaldığı belirlenmiştir (Bernerth vd., 2007; Bommer vd., 2005; Chrobot-Mason, 2003; FitzGerald, 2002; James, 2005; Lucyzynek, 2007; Wilkerson, 2001).

Lider-Üye Etkileşimi: Örgütün varlığını devam ettirebilmesi için çalışan ve yönetici arasındaki etkileşim oldukça önemlidir. Yöneticileriyle iyi bir etkileşim içindeki çalışanların kurumlarına bağlanacakları ve işlerinde başarılı olup doyum seviyelerinin yüksek olacakları söylenmektedir (Brandes vd., 2006). Örgütsel sinizmin oluşmasında lider-üye etkileşiminin etkisi şöyle açıklanabilir. Kendilerini düşük kaliteli lider-üye alışverişinde bulan ve lider ile lider arasındaki ilişkinin yetersiz olan ve liderin de politik olduğuna inananlar, kurum karşıtı davranış ortaya koyacaklardır. Çalışanın kişilik sinizmi ile lider-üye değişiminin arasında negatif bir ilişki olduğu göze çarpmaktadır. Başka bir deyişle, çalışan liderle yüksek kaliteli bir ilişki algılsa, sinik davranışlarda bulunmayacaktır. Üyelerini yüksek oranda düşünen, destekleyen ve onlara örnek olan

liderlerle üyeler arasında yüksek lider-üye alışverişi bulunmakta ve bu üyelerin düşük örgütsel sinizmi sahip oldukları görülmektedir (Davis & Gardner, 2004).

Örgütsel Politika: Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olan bir başka faktör örgütsel politikadır. Örgütsel politika, örgüt içerisindeki kişi ve grupların politik davranışlarıyla ilgili olup, yazılı olmayan kurallara dayanan, kolayca anlaşılamayan, ayrıştırıcı ve informal davranışları ifade etmektedir (Küçük, 2020). Diğer bir tanıma göre örgütsel politika kavramı, kurumdaki kişilerin ya da grupların kurumun kurallarından farklı olarak var olan kendi kurallarını sürdürmek için diğer kişileri etkilemesi ile bunun neticesinin tam olarak öngörülememesi olarak ifade edilmektedir (Ertekin & Yurtsever-Ertekin, 2003). Örgütün sahip olduğu avantaj ya da dezavantajları kendi lehine kullanmak isteyen çalışanlar, bu konuda meslektaşlarını etkilemek için güç mücadelesine girme ve bazı koalisyonlar kurma yönünde çaba gösterirler. Tüm bu uygulamalar örgütsel politika olarak değerlendirilmekte, çalışanda örgütün bütünlükten yoksun olduğu, samimiyetsiz olduğu, adalet ve eşitlik ilkelerinin yok sayıldığı algısı oluşturmakta bunun sonucunda ise örgütsel sinizm davranışlarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır (James, 2005). Bir kurumda örgütsel politikaların ortaya çıkmasında biçimselleşme, merkezileşme, örgüt kültürü, uzmanlaşma, bireysel faktörler, değişiklik, belirsizlik, iletişim, tepe yönetimin davranışları gibi öğeler etkili olmaktadır. Bununla beraber kurumdaki çalışanları tüketen kurumsal politikaların neticesinde çalışanların performansları ve iş doyumları düşmekte, işi bırakma, kaygı ve stres oranları artış göstermektedir (Robbins & Judge, 2012). Bu bakımdan örgütsel politikaların negatif bir diğer etkisi de çalışanlarda sinik tutumları ortaya çıkarmasıdır (Bingöl, 2018).

2. 1. 3. Mobbing (Yıldırma) Kavramının Tanımı

Günümüz örgüt yapısında, iş hayatında çok sık karşılaşılan olaylardan biri de; bir veya daha fazla kişi tarafından, sistematik bir biçimde, belli bir süre boyunca, özellikle belirlenmiş bir kişiye karşı düşmanca ve etik olmayan davranışların gösterildiği ve yabancı dilde “mobbing” diye ifade edilen “yıldırma” kavramıdır (Durmaz, 2019). Psikolojik terör veya yıldırma; iş hayatında, bir kişi veya bir grup tarafından, sistematik bir şekilde uygulanan, genellikle bir kişiyi hedef alan, düşmanca ve etik olmayan davranış sürecidir (Leymann, 1990). Browne ve Smith'e (2008) göre mobbing, doğrudan bir çalışana karşı psikolojik ve fizyolojik zararlara neden olabilen sistematik ve uzun vadeli bir davranış türüdür.

Aynı zamanda bireyi iş hayatından dışlamayı sağlamak amacıyla rahatsız etme, taciz ve kötü davranma yoluyla, bilinçli olarak insana daha fazla acı veren tutum ve davranışlar süreci olarak ifade edilmektedir (Hacıcaferoğlu & Çoban, 2011). Diğer bir tanıma göre ise mobbing; çalışma ortamında bir kişiyi hedef alan, belli bir süre sistematik olarak devam eden negatif eylemlerdir

(Baykal, 2005). Kısacası mobbing veya yıldırma olarak ele aldığımız kavram, mağdurların kendilerine olan güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırıdır diyebiliriz.

Konuyla ilgili çalışma yapanlar mobbing (yıldırma) kavramını, İskandinav ülkelerinde “mobbing”, İngiltere, Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri gibi İngilizce konuşulan ülkelerde “bullying” olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde de genellikle “mobbing” terimi tercih edilmekle birlikte; iş yerinde yıldırma, duygusal zorbalık/taciz, psikolojik şiddet, psikolojik taciz kavramları da kullanılmaktadır (Cemaloğlu, 2007; Çobanoğlu, 2005; Daşçı, 2014; Karakoç, 2012; Tınaz, 2006; Tınaz, Bayram, & Ergin, 2008). Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiş olan “mob” sözcüğü İngilizce’de kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamındadır. Mob sözcüğü psikolojik şiddet, kuşatma, taciz etme, rahatsız etme veya sıkıntı, stres verme anlamına gelen eylemleri ifade eder (Çelik, 2011). Mobbing kavramı temelde bir kurumda bir veya daha fazla çalışanın sakinleşme, sindirme, aşağılama, tehdit gibi sistematik baskı unsurları ile istifasına yol açan süreci ifade eder. Bu süre tamamlandığında baskı yaşayanlar bazen intihar sürecini düşünebilmektedir (Tınaz, 2012).

Duygusal taciz (mobbing), belirli bir hiyerarşi ortamında çalışan insanın birlikte çalıştığı iş arkadaşları, astları, üstleri veya kendi pozisyonunda olan çalışanlar tarafından sık sık ve sistematik bir şekilde gördüğü psikolojik baskı ve eylemler bütünüdür. Dünyada son 30 yıldır ciddi bir şekilde bilimsel olarak araştırılan duygusal taciz (mobbing) olgusu, Türkiye’ de de sık sık anılır olmuş ve son dönemlerde de hukukta yerini bulmuştur (Korkmaz, 2015).

Mobbing kavramını örgütsel davranış literatürü açısından bilinçli bir biçimde ilk kez kullanan isim ise İsveçli psikolog Heinz Leymann’dır. 1980’lerin başında, Heineman ve Olweus’un çocuklar üzerindeki çalışmalarından yola çıkan Leymann, benzer yıkıcı davranışların iş yaşamında da gözlemlendiğini ortaya koymuş ve bu davranışları tanımlamak için mobbing kavramını kullanmıştır (Leymann, 1996). Ardından örgütlerde mobbing olgusu üzerine yapılan çalışmalar her geçen gün artış göstermiştir. Günümüzde ise mobbing gerek kamu, gerekse özel sektörde çalışan pek çok meslek grubunu yakından ilgilendiren ve küresel boyutta sıklıkla tartışılan bir kavram olarak önem arz eder hale gelmiştir (Karaca, 2019).

2. 1. 3. 1. Mobbing (Yıldırma) Türleri

Yıldırma davranışlarının görülmesinde yıldırma yapan ve yıldırma uygulanan olmak üzere iki farklı türde yıldırma bulunmaktadır. Bu kişiler arasındaki çalışma durumunun boyutuna göre yıldırma davranışlarının türleri doğmuştur (Korkut-Kurt, 2019).

2. 1. 3. 1. 1. Dikey Mobbing

Dikey mobbing, iş hayatı içerisinde bulunan hiyerarşik düzende çalışan bireylerin birbirlerine karşı ortaya koydukları psikolojik taciz hareketlerini ifade etmektedir (Belli, 2014). Çalışma hayatı içerisinde iş yerlerinden yukarıdan aşağıya ya da aşağıdan yukarıya olacak şekilde yetkiye dayanarak hiyerarşik olarak uygulanan fiziksel ve psikolojik saldırılar dikey mobbing olarak tanımlanabilir (Karşlıoğlu, 2011). Örgütteki üstlerin astlara karşı uyguladığı; yukarıdan aşağıya doğru mobbing veya astların üstlere karşı uyguladığı; aşağıdan yukarıya doğru mobbing olarak tanımlanır (Akman, 2013). En sık karşılaşılan yıldırma tarzı yukarıdan aşağıya yıldırma türüdür. Bu tür yıldırma davranışı gücün keyfi ve gayri meşru olarak kötüye kullanımını kapsamaktadır. Yukarıdan aşağıya yıldırmanın aynı zamanda hiyerarşik güç istismarı olarak tanımlanması mümkündür (Vandekerckhove & Commers, 2003). Kısacası yukarıdan aşağıya doğru yıldırma örgütün üst statüsünde görev yapan çalışanların alt pozisyonundaki çalışan bireylere sahip oldukları kurumsal güç ve yetkilerini fazlaca kullanarak astlarını ezmek astlarını bastırarak ve yıldırarak çalıştıkları kurumdan uzaklaştırmak amacıyla uyguladıkları davranışlardır (Atman, 2012).

Aşağıdan yukarıya doğru yıldırma ise az da olsa görülen yıldırma davranışlarından olup, astların kendi aralarında birlik olarak, üstlerine yıldırma uygulamalarıdır. Ortaya koyulan bu tarz bir yıldırma durumunda genellikle birden fazla ast, belirledikleri bir üstlerine karşı örtülü bir saldırıya girişirler (Belli, 2014). Aşağıdan yukarıya doğru yıldırma eğer yönetici dışarıdan gelmiş ise aynı zamanda çalışanlar da yeni gelen yöneticiyi tanımak için herhangi bir çaba göstermiyorsa, belli bir süre sonra kendiliğinden oluşabilir (Beceran & Mumkule, 2012). Astların üstlerine mobbing uygulama nedenleri arasında; eski yöneticilerine karşı duydukları bağlılık, yeni yöneticiyi kabullenememe, bireysel çatışmalar, yöneticilerini bulunduğu statüye layık görmeme, yöneticilerinin makamına oturma düşüncesi olabilmektedir (Güngör, 2007). Sonuç olarak bu yıldırma türündeki asıl hedef, hangi sebeple olursa olsun tavır alınan üstün psikolojik yönden kademeli olarak grup dışına itilmesi ve yalnızlaştırılıp huzursuz bir iş ortamında çalışması için ötekileştirilmesidir. Değer görmediğini ve iş ortamında dışlandığını hisseden çalışan psikolojik sorunlar yaşayarak liderlik özelliklerini sergileyemeyecek ve işvereni karşısında zor durumda kalacaktır (Belli, 2014).

2. 1. 3. 1. 2. Yatay Mobbing

Birbiriyle eşit pozisyonunda çalışanların ve aynı unvana sahip kişilerin birbirlerine karşı uyguladıkları mobbing yatay mobbing olarak ifade edilmektedir (Tutar, 2004). Yatay mobbing, yukarıdan aşağıya mobbingden sonra en sık rastlanan mobbing türüdür. Aynı pozisyonunda çalışan bireyler arasında olan bu mobbing türü, çıkar çatışması, rekabet duygusu ve kişisel anlaşmazlıklar gibi çeşitli sebeplere dayanmaktadır (Salin, 2005). Aynı zamanda örgüt içi yatay

mobbing; eşdeğerler arasında ortaya çıkan kıskançlık, yarışma, çalışan bireylerin çalışma ortamında birbirini çekememezlik gibi durumlarından kaynaklanmaktadır. İçinde bulunulan örgütsel yönetimin yatay mobbing savunucusu olması, yıldırma örgüt içi bir politika haline getirmekte ve bu noktada mobbinge maruz kalan bireyi eşit statülerdekilerin yanı sıra yönetim erkiyle de mücadele etmek mecburiyetinde bırakmaktadır (Liefogghe, 2006). Bir işyerine iş başvuru kabul edilen, tayin olan ya da o işyerine terfi ederek gelen yeni bir çalışan, kişiliği veya uzmanlığının temel özellikleriyle bir şekilde o iş yerinde bulunan, bilinen ve kabul edilmiş örgütsel iç dengeleri bozar. Yeni gelen çalışana yönelik olarak kıskançlıklar, dedikodular, iftiralar ortaya çıkmaya başlar (Tınaz, 2012). Örgüt çalışanları arasında var olan çekişme nedenlerine bakıldığında, iş üzerindeki güce sahip olma, otoriteyi ele alma isteğinin olması gibi örgüt içiindeki başarılı diğer çalışan bireylerin gözden düşürülerek itibarsızlaştırılması da göze çarpmaktadır. Genellikle bürokrasinin daha baskın olduğu şirketler içerisinde örgütsel kültür daha uzun yıllar çalışan kıdemli iş görenlerin kendi mesai arkadaşları üzerinde yıldırma hareketinde olmasına imkân sağlayacaktır (Riguzzi, 2001).

2. 1. 3. 2. Mobbing'in (Yıldırma) Nedenleri

Mobbing konusunda günümüze kadar pek çok nicel ve nitel araştırma, örnek olay incelemesi yapılmıştır. Ancak bu araştırmalar ağırlıklı olarak mobbingin insidans veya prevalansına, türüne ve sonuçları üzerine yoğunlaşmış vaziyettedir. Mobbingin nedensel faktörleri üzerine çalışmalar da yapılmasına karşın üzerinde fikir birliğine varılmış bir çalışma bulunmamaktadır (Zapf & Einarsen, 2003). Leymann (1996) yıldırmanın ortaya çıkmasında dört unsurun rol aldığını ifade etmektedir. Bunlar, çalışma tasarımıdaki eksiklikler, liderlik davranışlarındaki yetersizlikler, kurbanın korunmasız bir pozisyonda olması ve departmanda ahlaki değerlerin düşük standartlarda olmasıdır (Matthiesen & Einarsen, 2001). Aynı şekilde yıldırma nedenlerini belirlemeye yönelik yapılan diğer çalışmalara bakıldığında, yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasında birden çok nedenin etkili olduğu ve belli bir nedene veya nedenlere bağlı olarak kendini göstermektedir. Söz konusu bu nedenleri; iletişim zayıflığı, dışarıdan etkilenme, örgüt kültürü, işe bağlı stres, kişisel özellikler, yönetsel belirsizlik ve liderlik stili, korku şeklinde özetleyebiliriz (Demirel & Yoldaş, 2008; Vandekerckhove & Commers, 2003). Yıldırma, bir tek sebebe bağlanamayacak kadar karmaşık ve detaylı bir olgudur. Birden fazla nedenin aynı anda etkileşime geçmesiyle ortaya çıkabilir (Akan, Yıldırım, & Yalçın, 2013; Cemaloğlu, 2007; Toker, 2009).

Bazı araştırmacılar mobbingin, doğrudan bireylerin kişilik özelliklerinden dolayı ortaya çıktığını ileri sürerken, bazıları örgütsel faktörleri mobbing nedeni olarak kabul etmektedirler. Bazıları ise sosyal sisteme işaret etmekte ve sosyal dışlanma süreçlerini mobbingin olası bir nedeni olarak görmektedir (Zapf & Einarsen, 2003). Yapılan araştırmaların ortak bulgusu ise, yıldırmanın

pek çok sebepten dolayı ortaya çıkabileceğini belirtmeleridir. Araştırmamızda, yıldırmaya sebep olan öğeler, bireysel ve örgütsel nedenler olmak üzere iki başlık altında sunulacaktır.

2. 1. 3. 2. 1. Bireysel Nedenler

Bazı araştırmacılar mobbingin kurbanların ya da faillerin kişisel özelliklerinden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Çünkü kurbanların ve faillerin kişilikleri hem mobbing davranışının hem de mobbing algısının belirleyicisi olabilmektedir (Karaca, 2019). Yazındaki çalışmaların bazıları kurbanın ve yıldırmanın kişilik özellikleri gibi bireysel sebepleri, yıldırmanın nedenleri arasında ele alırken bazı çalışmalar ise bireysel nedenleri göz ardı etmektedir (Zapf & Einarsen, 2003). Ancak kişilik ve bireysel nedenler dikkate alınmadan yıldırmayı açıklamaya çalışmak yetersiz kalmaktadır. Bireysel nedenleri kurban, yıldırman veya her ikisine ilişkin olması mümkün olmaktadır (Özbeği, 2016).

Einarsen psikolojik sorunları olan, özgüvenleri düşük ve sosyal olaylarda yüksek düzeyde kaygı duyan kişilerin, diğer insanlara kıyasla agresif davranışlar karşısında daha fazla mobbinge uğramış hissetmelerinin muhtemel olabileceğini ve bu kişilerin kendilerini savunmada da daha fazla zorluk yaşayabileceğini belirtmiştir (Einarsen, 2005). Bireyler üzerinde oluşan olumsuz sonuçlarla alakalı olarak yapılan araştırmalar daha çok, bu faaliyetlerin mobbinge uğrayan kişi üzerinde ortaya çıkardığı psikolojik ve psikosomatik bulguların ölçülmesi ile yapılmaktadır (Cemaloğlu & Ertürk, 2007). Bir kurumda yeni giren, kendi düşünceleriyle yenilik yapmak isteyenler, değişik perspektiflerle durumlara yaklaşanlar, görünüşüyle, çalışkanlığıyla, başarılarıyla eğitim seviyeleriyle her türlü donanıma sahip olan çalışanlar yıldırmaya maruz kalabilirler (Belli, 2014).

Öte yandan sosyal grup kimliğinin hem bireysel hem de grup düzeyinde mobbingi etkileyen önemli bir faktör olduğu da öne sürülmektedir. Çünkü insanların benlik saygılarının önemli bir bölümünü bireysel özelliklerden ziyade sosyal gruplardaki üyelikleri doğrultusunda elde ettiği varsayılmaktadır. Bu konuda Escartin ve arkadaşları tarafından yürütülen bir çalışmada da içerisinde bulundukları sosyal grupla daha fazla özdeşleşen bireylerin mobbing kurbanı olma olasılığının daha düşük olduğu ortaya konmuştur (Escartin, Ullrich, Zapf, Schlüter, & Van Dick, 2013). Bunun aksine eğer birey işyerinde dışlanmış ve mesleki olarak kimliğini kaybetmiş ise, zaman içerisinde sosyal/aile çevresinde sahip olduğu pozisyonunu da kaybetmektedir. Çalışmış olduğu ortamda karşılaştığı dışlanma sonrası sosyal çevresi tarafından da yakın davranışların uygulanması uygulanmasıyla birlikte, birey yaşananlarla alakalı olarak kendine bir açıklama bulamaz ve her şeyin sorumlusu olarak kendini düşünür. Ardından kendisini net olarak yalnızlık içerisinde bulur. Tam da bu zaman diliminde, birey sağlığıyla alakalı olarak da kendini kötü hissetmeye başlar (Tınaz, 2006).

Mobbingin kişi üzerindeki diğer bir olumsuz etkisi ise; mağduru tüm örgütsel kural ve süreçlere karşı yabancılaştırabileceği gerçeğidir. Mobbinge yönetimin de katılması, bireyin yaşadığı tramvayı daha fazla artırmakta ve bireyin kendini geliştirmesini engelleyebilmektedir. Bunun sonucunda da bireyler işinden ayrılamıyorsa bu durum onun işine yabancılaşmasıyla sonuçlanabilmekte (Can, 2007) ve bunun paralelinde de mobbing iş tatminsizliğinin artmasına, çalışılan kuruma karşı negatif davranışlar ve çalışılan ortamda tükenmişliğin artışına sebebiyet verebilmektedir (Budd, Arvey, & Lawles, 1996).

Mobbinge maruz kalan çalışan bireyler, sorunları bulunan, işi sevmeyen ve elindeki fırsatları geriye iten ya da yetersiz bireyler olmasının aksine, yıldırmaya uğramalarının sebeplerine bakıldığında birçok iyi ve faydalı özelliklerinden ve idarecileriyle iyi anlaşabilecek potansiyele sahip olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Saraç, 2011). Yapılan araştırmalar, mobbinge maruz kalan çalışan bireylerin, yani kurbanların genel olarak üstün özellikleri barındırdıkları için yıldırmaya maruz kaldıklarını ortaya çıkarmıştır. Özellikle yeni fikirler ortaya çıkarabilen kişiler, ürettikleri fikirler nedeni ile mobbinge daha fazla maruz kalmaktadır. Çünkü bu tarz bireyler, mobbing uygulayan bireyin gözünde üst pozisyonlar adına önemli bir tehdit oluşturur (Davenport, Schwartz, & Elliott, 2003).

Çalışan bireylere uygulanan mobbingin bireylerin yaşamlarının kalitesini etkileyen faktörlere yönelik olarak etkilerine bakıldığında, bireyin tüm alanlarda güven kaybı yaşadığı; bunun sonucu ortaya çıkan davranışların da ailesinde, ikili ilişkilerinde ve iş hayatında etkilerini görmeye devam ettiği görülmektedir (Toker, 2009). Yıldırma uygulanan bireylerin; uyuyamama, iştah sorunları, depresif tavırlar, stres, anksiyete, halsizlik, sinirlilik, öfkelenmeler, sessizlik, yapmayı sevdiği aktivitelerden uzaklaşma ve zevk alamama, vb. çeşitli davranışsal ve zihinsel değişiklik daha önce gözlemlenebilir (Çobanoğlu, 2005).

2. 1. 3. 2. Örgütsel Nedenler

Çalışma hayatında bireylerin kendilerini önemli hissetmeleri çok önemlidir. İçinde bulunulan işyeri kültürünün yapısı insan değerinin üstünde kurulmuş ise, çalışma ortamında bulunan bireyler istemeden kendilerini önemli ve kıymetli hissetme durumu olacaktır. Bu ortamlarda bireylerin karşılıklı olarak konuşma biçimi, karşılıklı bakış açıları, dokunma ve selam verme bile karşdakine gerekli mesajı iletacaktır (Cüceloğlu, 1993). Bu noktada bazı işveren ya da üst idareciler, yıldırmanın aşırı ilgi ve vakit ayırmaya değer bir durum olmadığını düşünebilirler. Hâlbuki yıldırma, kurumun başarı seviyesini koruyabilmesi adına gerekli etkinliklerini azaltan ve artmasını engelleyen, çözümlenmesine olanak olmayan kalıcı problemler oluşturan bir olgudur (Saraç, 2011).

Leymann (1996) yıldırmanın ortaya çıkmasında örgütsel nedenlerin rolüne vurgu yapmaktadır. Örgütsel perspektiften bakıldığında yıldırma davranışlarının meydana gelmesinde, örgütün tüm öğelerinin ve bunlar arasındaki etkileşimin önemli olduğu görülmektedir (Akan,

Yıldırım, & Yalçın, 2013). Çam (2013) ise, yıldırmanın ortaya çıkmasında örgütsel yapıdan kaynaklı olan faktörleri, kurumun hiyerarşik yapısı, örgütün kültürel yapısı, yönetim kademeleri ve insan kaynakları gibi departmanların tutumları yıldırma süreci veya yıldırmanın yaygınlığıyla yakından ilgili olduğunu söylemiştir. Bunun yanında ekonomik krizler de örgüt politikalarını etkileyerek yıldırma davranışlarını destekleyebilmektedir. Mobbingin olması, çalışma ortamında iç huzuru ve iş huzurunun bozulduğunun en açık işaretidir. Kurumsal düzensizliğe neden olan mobbing kavramı, çok çeşitli sektörlerdeki kurum ve kuruluşlarda ortaya çıkabilmektedir. Kurumsal kültürü benimseyen ve çalışanlarını önemseyen yöneticilere sahip olduğu görülen organizasyonlarda yıldırmaya yönelik davranış vakaları daha az görülür (Tüz & Altuntaş, 2001). Mobbing davranışlarının kuruma ek maliyetlerinin mobbingi önleme çalışmalarına göre çok daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Resch & Schubinski, 1996). Sağlıklı işleyen örgütsel bir yapı için, çalışan bireylerin psikolojisini negatif olarak etkileyen ve örgütün hedeflerine yapabilecekleri katkıların önüne engel oluşturan psikolojik yıldırma, üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir mesele olarak ortaya çıkmaktadır. Psikolojik yıldırmanın var olduğu örgütlerde, yıldırma yaşayan ve yaşananlara şahit olan çalışan bireyler, bu süreçten olumsuz olarak etkilenebilmekte, içinde bulundukları örgüte karşı bağlılık ve örgüte sadakat duyguları azalabilmektedir. Çalışan bireylerin bireysel anlamda performansını, örgütsel anlamda ise verimliliğini olumsuz yönde etkilenebilmektedir (Şener, 2013). Örgütsel sorunların yüksek olduğu veya belirsizliğin yüksek olduğu kurum veya işyerlerinde yıldırma mağduru olma olasılığı daha yüksektir (Ergener, 2008).

Örgütün yapısı, çalışan bireylerin yetenekleri, onlara verilen işler, ödüllendirme ve örgüt içi yükselme yıldırmanın temelini oluşturur. İş yerinde var olan politikalar, örgütün çalışma şartları, zorlayıcı örgüt iklimi çalışma ortamındaki örgütsel kültürü oluşturur (Altuntaş, 2010). Ayrıca yalnızca mobbing mağdurları değil yıldırmayı uygulayan dışındaki diğer faktörlerde örgütsel iklimden negatif olarak etkilenirler (Tınaz, 2006). Çalışanlar arasında güçlü birlik duygusunun bulunduğu, samimi ilişkiler kurulan ve çalışanların görevlerini başarmalarını sağlayan tatmin edici yönetim politikalarının uygulandığı pozitif örgüt kültürü ve açık örgüt ikliminin hâkim olduğu işyerlerinde mobbing vakalarının, yönetici-çalışan çatışmalarının yoğun yaşandığı, etik dışı davranışların normal karşılandığı, yetersiz sosyal destek, zayıf iletişim ve ilişkilerin hâkim olduğu negatif örgüt kültürü ve kapalı örgüt iklimine sahip işyerlerine kıyasla daha az gözlemlendiği belirlenmiştir (Yılmaz, Ergun-Özler, & Mercan, 2008).

Mobbingin, örgütlere vermiş olduğu zararlara bakıldığında şunlar söylenebilir (Baykal, 2005);

- Çalışanların şikâyetleri artarak iş doyumunun azalacağı, sorumluluk almaktan kaçınacağı bunun sonucunda işe olan isteklerinin kaybolacağı söylenebilir. Ayrıca çalışan motivasyonun düşmesi, çalışma ortamında oluşan huzursuzluk, iş arkadaşları arasındaki güven ve saygı ortamının azalması, çalışanları başka işler aramaya yönlendireceği için kurumdaki iş gücü devri artacaktır.

Kalifiye elemanların işten ayrılmalrı kurumdaki bilgi birikiminin yok olması ve kurumun imajında olumsuzluklara yol açacaktır. Yeni çalışanların eğitimi ve işe alım süreci zaman ve maddi kayba neden olacaktır (Hacıcaferoğlu & Çoban, 2011).

Mobbing, etik olmayan davranışları içermesinin yanı sıra örgüte olumsuz katkıları bulunmaktadır. Mobbingin örgütsel etkileri, öncelikle ekonomik niteliktedir. Uygulanan mobbing nedeniyle, işyerinde hastalık izinlerinde artış ve buna bağlı olarak maliyetlerde artma söz konusu olur. Aynı şekilde çalışanların uygulanan mobbing nedeniyle yasal yollara başvurusu şirketlerin hem sosyal hem de mali bedeller ödemesine sebep olmaktadır. Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz durumlar sonucunda çalışanlar bu durumları dışarıda anlatmaya başlamakta ve bunun sonucunda da örgüt içinde birliktelik ve ekip çalışması ruhu zedelenmekte olup, örgüt içi başarı oranının düşmesine sebep olmaktadır (Tınaz, 2006). Meydana gelen olayların doğal sonucu olarak örgüte karşı var olan bağlılık ve yaptıkları işe karşı bağlılık tutumlarında önemli derecede bir düşüş yaşanır. Çalışan bireyler arasındaki uyum bozulurken, çalışma ortamında bir güvensizlik ortamı oluşur (Üstün, 2014).

Mobbinge neden olan bazı yönetsel ve örgütsel faktörler; monotonluk, zayıf liderlik, kötü yönetim, kapalı kapı politikası, iş ortamında yoğun stres ve hiyerarşik yapı olarak ifade edilebilir. Buna ek olarak örgüt içi iletişim zayıflığı nedeniyle ortaya çıkan çatışmaları çözmede yetersiz kalınması, yöneticilerin mobbing olgusunu inkâr etmeleri, örgüt içi disiplinin sağlanması için taciz ve günah keçisi bulma gibi ahlak dışı uygulamalarda bulunması, insan kaynaklarına yarılan bütçenin kısıtlanması nedeniyle personel seçiminde yapılan hatalar ve liyakata önem verilmemesi iş ortamındaki takım ruhuna zarar verecektir (Shallcross, 2003; Tetik, 2010).

2. 1. 3. 3. Mobbing'in (Yıldırma) Sonuçları

Günümüz çalışma dünyasında, bilhassa son on beş yıldır sıklıkla karşılaşılan ve tartışılan yıldırma kavramının sonuçları itibarı ile toplumların yapı taşı olan örgütlerde ve bunların içerisinde yer alan bireylerde çok yönlü hasar oluşturduğu bilinmektedir. Yıldırma davranışlarının sonuçları incelendiğinde, genel olarak örgütsel ve kişisel sonuçlar olmak üzere iki kategoride incelenmektedir (Durusu, 2019).

2. 1. 3. 3. 1. Mobbing'in Birey Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları

Örgütlerde yıldırma davranışları sonucunda en fazla zarar gören birey, mağdurdur (Gökçe, 2008). Yıldırmanın bireysel düzeyde fiziksel ve psikolojik etkileri söz konusu olmakla birlikte yıldırma kurbanın yaşamını her yönden etkilemektedir (Lutgen-Sandvik, Namie, & Namie, 2009). Aynı şekilde mobbingin sonuçlarını saptamak adına yürütülen araştırmalarda mobbing davranışlarına maruz kalan mağdurlarda bazı psikolojik, psikosomatik bozuklukların, ekonomik ve

sosyal yaralanmaların gözlemlendiği belirtilmektedir (Jacobson, Hood, & Van Buren, 2014; Leymann, 1996). Yıldırma davranışları yoğun strese neden olduğu için uygulandığı kişilerde depresyon, anksiyete, uykusuzluk gibi belirtilere neden olabilmektedir (Hoel, Sparks, & Cooper, 2002). Yapılan araştırmalara göre yıldırma davranışları yaşayanlar, yaşamayanlara oranla daha fazla stres belirtileri göstermektedir (Agervold & Mikkelsen, 2004). Hatta yıldırma davranışlarına uğrayanlar ile bu davranışlara şahit olanlar arasında bir karşılaştırma yapıldığında yıldırmaya tanık olanların da bu davranışların uygulandığı kişiler kadar olumsuz etkilendiği görülmüştür (Niedl, 1996).

Kasıtlı ve periyodik olarak tekrarlanan yıldırma hareketleri, birey üzerinde birikimli zararlar oluşturabilmektedir. Yıldırma, öncelikli olarak bireyler maddi ve sosyal olarak iki sonuç ortaya çıkarmaktadır. Yıldırmanın bireyler üzerindeki maddi sonuçları öncelikli olarak git gide yitirilmekte olan ruhsal sağlığın ardından da fizyolojik sağlığın yeniden kazanılması amacıyla sağlık kuruluşlarına, doktorlara ve medikal ilaçlara ödenen paraları akla getirmektedir. Yıldırmaya maruz kalan bireyin işten ayrılmak zorunda kalması ya da işten çıkarılması sonucunda ise düzenli bir gelirinin olmamasına sebep olmaktadır (Gökçe, 2008).

Bir kamu kurumunda ya da bir işletmede çalışan bireye uygulanan yıldırma politikası sonucunda; yıldırmaya maruz kalan bireyin istifası, psikolojik çöküşü, bireyin işyerinden uzaklaşması hatta intihar düşüncesi bile ortaya çıkan etkiler söz konusu olabilmektedir. Bu noktada özellikle önem verilmesi gereken kavram; yıldırmanın anlık ve geçici bir süreç değil mağdur üzerinde zamanla sonuçlarının ileriye gitmesidir. Yıldırmaya maruz kalan birey fark etmeksizin, süreç içinde psikolojik ve fizyolojik çöküntüsünü ortaya çıkaracak biçimde insanların karşısında hareket edecek düzeye hızlı bir şekilde gelmektedir. Bu noktaya gelmiş yıldırma davranışları, yıldırmaya maruz kalan birey üzerinde geri dönülemeyecek zararlar oluşturmuş olacaktır. Uzun süreli olarak devam eden yıldırma politikası bireyin istifası sonucunda da birey için düzelmesi zor bir hal almaktadır. Çünkü biyopsikososyal açıdan yoğun bir tahribata uğramış olan birey; yaşadığı olaylar sonucu kaybettiği özgüvenden dolayı, farklı bir işe girip yeniden adapte olmakta sıkıntılar yaşayacaktır (Belli, 2014).

Nielsen ve Einarsen tarafından yürütülen ve mobbingin olası sonuçlarını belirlemek amacıyla yapılmış çalışmaları içeren literatürün meta-analiz yoluyla sentezlenmesine dayanan çalışmadan elde edilen bulgular; mobbingin kurbanlarda fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına, gerginlik, yüksek düzeyde kaygı ve depresyona, tükenmişliğe, travma sonrası stres bozukluğu ve somatizasyona yol açtığını ortaya koymaktadır. Bu çalışmada ayrıca mobbing ile zihinsel sağlık sorunları arasında kısır bir döngü bulunduğu, başlangıçta zihinsel sağlık sorunları yaşayan bireylerin mobbinge maruz kalma riskinin yükseldiği, uzun vadede ise mobbinge maruziyetin zihinsel sağlık problemlerinde artışa yol açtığı, değişkenler arasında birbirini güçlendiren bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Nielsen & Einarsen, 2012).

Mobbingin iş ortamında ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak ortaya çıkardığı sonuçları bulunmaktadır. Mobbing nedeni ile bireyin sağlığında ortaya çıkan problemler için yaptığı harcamalar ve işten çıkarılması sonucu gelir kaybına uğraması ekonomik sonuçları arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra bireyin aile, sosyal ve iş hayatında ortaya çıkan olumsuz durumlar mobbingin sosyal sonuçları olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca bireyde fizyolojik olarak ortaya çıkan iştahsızlık, depresyon, hipertansiyon, ağrı ve rahatsızlıklar, deri döküntüleri ve stres bozukluğu mobbingin psikolojik sonuçları olarak görülmektedir (Tınaz, 2006).

2. 1. 3. 3. 2. Mobbing'in Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları

Mobbingin kişiler üzerindeki olumsuz etkilerinin yanı sıra, örgütleri de gerek maddi gerekse manevi açıdan yakından ilgilendiren birtakım sonuçları bulunmaktadır (Nielsen & Einarsen, 2012). Mobbingin çalışan bireyler üzerinde verimliliği düşürücü, takım ruhunu bozucu, işe yabancılaşma ve işten kaçma, işten ayrılma gibi somut olarak ortaya çıkan sonuçları göze çarpmaktadır (Özkul & Çarıkçı, 2010). Başlangıçta yalnızca bireyleri ilgilendiren bir sorun gibi görünen mobbingin, bireyler üzerindeki olumsuz sonuçları uzun vadede örgütleri de etkileyen sorunlara dönüşmektedir (Nielsen & Einarsen, 2012). Bu sorunlar süreç içerisinde örgütler için örgütsel ve ekonomik maliyetlerinin boyutu oldukça büyük ve dikkate değer hale getirmektedir (Hoel, Sheehan, Cooper, & Einarsen, 2011).

İşletmeler, yıldırma politikası sonucunda değerli çalışanlarını kaybedebilmekte, işgücü devir oranını artırabilmekte, problemlerin temeli araştırılmadan yapılan çalışmalar örgüt içi yapıların daha kompleks bir hal almasına ve neticede örgütün sahip olduğu gücünün azalarak, maddi ve manevi kayıplarla karşılaşmasına neden olabilmektedir (Şener, 2013). Yıldırmaya maruz kalan kişilerin baskıyı meslektaşları ile paylaşması sonucunda kurum içinde bu durum duyulmakta, yıldırma kaygısı ve dolayısıyla diğer çalışanların stres düzeyleri artmaktadır (Vartia & Leka, 2010). Stresli bir çalışma ortamında bulunan ve psikolojik olarak tacize uğrayarak özgüven kaybı yaşayan bir çalışanın; inisiyatif kullanma ve karar alma sürecinde sorunları olacaktır. Dolayısıyla çalışan aktif biçimde becerileri yönünde kendini tamamen işine odaklayamayacak ve üretimde ya da sunulan hizmette bir düşme ortaya çıkacaktır. Bu durumda üyesi olunan kurumun maddi ve manevi olarak zarar görmesine sebep olur. Yalnızca performansın azalmasından ziyade aynı şekilde işe gitmeme ve iş görenin sürekli değişme problemleri de örgütü yıpratacaktır (Belli, 2014). Yalnızca mobbinge maruz kalanlar da değil sürece şahitlik edenler de de stres belirtileri görülmektedir (Hauge, Skogstad & Einarsen, 2007). Mobbing ile ilgili gerekli tedbirler alınmazsa, bu olumsuz durum kurumun bütün önemli süreçlerini etkileyebilir. Kurumlarda güven, sevgi ve saygı azalır; motivasyon kaybolur. İş görenler ve idarecilerden kaynaklı uyum sorunları ortaya çıkıp ve iş yeri verimi azalır (Çobanoğlu, 2005). Yıldırmaya maruz kalanların düşen çalışma verimliliği çalıştıkları

kurumun etkinliğini ve buna bağlı olarak da ülkelerinin iş verimini düşürecektir (Hoel, Sparks, & Cooper, 2002).

İşyerinde mobbing çalışan birey dışında, daha genel anlamda kurumlar ve ülke ekonomisi tarafından da önemli bir kavramdır. Bu sebeple iş yeri ortamlarında yıldırma politikası uygulayan veya maruz kalınan bireyler arası olan bir olay olmasının haricinde toplumsal olarak da etkileri olan ve bu konuda önlem alınması gereken bir süreçtir (Güngör, 2008). Psikolojik tacizin sonuçlarının iş yeri açısından maddi boyutlarına bakıldığında, iş yeri yönetimlerinin bu konuya özellikle önem vermeleri gerektiği açıktır. Zira, ABD’de 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada, kadın çalışanların %42’sinin, erkek çalışanların ise %15’inin son iki yılda iş yerinde psikolojik tacize uğradığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunun hesaplandığı belirtilmektedir (Arpacıoğlu, 2003). Leymann (1990) yıldırma maruz kalan bir çalışanın yıllık maliyetinin ortalama 30.000-100.000 Amerikan Doları olduğunu belirtmektedir. Örgütün katlandığı maliyetlerin %50 - %80 düzeyinde personel giderlerinden oluştuğu göz önüne bulundurulduğunda yıldırma davranışlarının bu maliyetleri daha da artıracığı dikkate alınmalıdır (Özbeği, 2016).

Bunun yanında çalışanlar, mobbingin ortaya çıkmasında ve sıklığında örgütlerin kısmen sorumlu olduğunu düşündüğü ölçüde de örgüt ile ilgili olumsuz sonuçların doğması söz konusu olacaktır. Bu doğrultuda bilişsel uyumsuzluk, örgütsel bağlılıkta yaşanan düşüşler, memnuniyetsizlik, işten ayrılma niyeti düzeylerinde artış gibi sonuçlarla karşılaşılması olası hale gelmektedir. Nitekim Nielsen ve Einarsen tarafından yürütülen ve İskandinav ülkeleri, Avrupa, Amerika, Japonya, Avustralya gibi dünyanın pek çok ülkesinde yapılmış 54 bilimsel araştırmanın meta-analiz yöntemiyle sentezlenmesine dayanan çalışmada, mobbingin iş tatminini ve örgütsel bağlılığı azalttığı, devamsızlık oranını ve işten ayrılma niyetini ise artırdığını gösteren bulgular elde edilmiştir (Nielsen & Einarsen, 2012). Ülkemizde 2015 yılında yürütülen bir meta-analiz çalışması da Nielsen ve Einarsen’in çalışmasını destekler niteliktedir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular, mobbingin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini azalttığını, tükenmişlik düzeyi ve işten ayrılma niyetini artırdığını ortaya koymaktadır (Ülbeği & Yalçın, 2015).

Tüm bunlardan hareketle, yıldırmanın örgütlere olan maddi ve manevi maliyetlerini ele almak yıldırmanın iş yerleri veya kurumlar için ne kadar önemli bir konu olduğunu gözler önüne sermektedir. Kısaca, kişiler arası oluşan çatışmalar, çalışanlar arasında saygı ve güven ortamının azalması olumsuz örgüt iklimi ve çalışanlarda istek kaybına neden olarak psikolojik maliyetlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Yıldırmanın örgütlerde ortaya çıkardığı ekonomik maliyetler ise şu şekilde sıralanabilir:

- Artan hastalık izni,
- İşyerindeki alanın uzmanı kişilerin ayrılması
- İşe alınacakların maliyetlerinin artışı

- İş görenlerin mevcut işi öğrenmedeki eğitim maliyetleri
- Performansta düşüklük olması,
- İş kaliteli yapamama,
- İş görenlere verilen tazminat,
- İşsizlik maliyetleri,
- Hukuki süreçler ve bunların masrafları,
- Erken emeklilik ödemesi olarak adlandırılabilir (Tınaz, 2006).

2. 1. 3. 4. Mobbing (Yıldırma) ile Başa Çıkma Yolları

Yıldırmanın birey, örgüt ve toplum açısından yıkıcı sonuçları göz önünde bulundurulduğunda yıldırmının önlenmesi büyük önem arz etmektedir. Ancak çok değişkenli ve karmaşık bir süreç olan yıldırmının tam anlamıyla ortadan kaldırılması söz konusu olmasa dahi (Randall, 1987) mümkün olduğunca en aza indirgenmesi ve başlangıç aşamasında durdurulması büyük önem arz etmektedir (Langan-Fox & Sankey, 2007).

İşyerinde yıldıırma olgusu olarak adlandırılabilir davranışların uygulanmaya başlandığı görülmeden önce, kurumlar psikolojik tacizi minimum seviyeye indirebilecek çeşitli tedbirleri almaları gerekmektedir. Alınabilecek olan bu tedbirler arasında, iş yerinde yıldıırma olaylarının sıklığının araştırılması, buna göre değerlendirmeler yapılması, çalışanlara uygulanan değerlendirme veya anketlerle yıldıırma mağduru olma riski taşıyan çalışanların belirlenmesi ve yıldıırmanın meydana gelmesine neden olabilecek tetikleyici olayların belirlenmesi için çalışmalar yapılması gerekebilir. Tüm bu önlemler ile kurumda yıldıırmanın gerçekleşmeden önce engellenmesi hem bireye hem de kuruma zarar gelmemesi açısından büyük önem arz etmektedir (Karatuna & Tınaz, 2010).

Genel anlamda kurumlarda yıldıırma davranışlarını engellemeye yönelik öneriler şu şekildedir:

1. Çalışma ortamı ve alt-üst ilişkileri takım çalışmasının temel çalışma prensibi olduğu şekilde düzenlenmelidir.
2. İş bölümü dağılımı yapılırken demokratik olunmalı ve dayanışmaya dayalı olmalıdır. İşyerindeki roller ve sınırlar netleştirilmeli ve role uygun olanlara uygun yetki verilmelidir.
3. Suçlanmadan önce bireylerin kendilerini rahat hissetmelerini ve demokratik bir şekilde ifade etmelerini sağlayacak bir ortam hazırlanmalıdır.
4. Yıldıırma davranışlarını engelleyici ahlaki çalışma kuralları oluşturulmalıdır.
5. Zararlı etkenlerden arınmış, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.
6. İş görenlerin özlük hakları korunmalıdır.
7. Aşırı ve yıpratıcı çalışma saatlerinin önüne geçilmelidir.
8. İş görenlerin iletişim ve problem çözme yeteneklerini artırıcı ortamlar oluşturulmalıdır.

9. Bilgilendirme, eğitim, danışma gibi insanların psikolojik sağlığını korumaya yönelik uygulamaların işyeri sağlık çalışanları tarafından yapılması sağlanmalıdır.

10. Yıldırmaya yönelik olarak iş görenlerin başvuracağı kanuni yollar engellenmemelidir (Kaya, 2009).

Yıldıрма ile mücadele de kullanılan yöntemlerde var olan sorunun ortadan kaldırılması için vakaya yalnızca yıldırma olayını yaşayan birey açısından bakmamak gerekir. Çünkü sorun yalnızca mağdurun kendinden kaynaklanan sebeplerden değildir (Belli, 2014). Bu bilgiler ışığında yıldırma ile başa çıkma yollarını genel anlamda iki başlık altında değerlendirilmiştir.

2. 1. 3. 4. 1. Mobbing (Yıldırma) ile Bireysel Başa Çıkma Yolları

Kurumlarda gerçekleşen yıldırmanın kişilere birden fazla problem oluşturması sebebiyle yıldırma ile başa çıkmak gereklilik haline gelmektedir. Mobbing mağdurunun mücadelesinde zor olan taraf mobbingin katii ispatlarının az olması ve kanıtlanmasının zor olmasıdır (Hirigoyen, 2000). Mağdurun, mobbingcinin kullanmış olduğu teknikleri göz ardı edecek stratejiler geliştirmesi önem arz etmektedir (Üstün, 2014). Öncelikle olarak yıldırma davranışlarına maruz kalan kişilerin kesinlikle bir uygulama yapması gerektiğini ve mobbingciye yaptığının doğru olmadığını göstermesi gerekmektedir (Arpacıoğlu, 2003). Bunun yanında durumu paylaşabileceği güvenilir bir dost bulmalıdır. Bu kişi kurbanın güvendiği çalışma örgütünün dışında olabilir. Sonraki aşamada kurban kendi çalışma ortamında durumu paylaşabileceği, sır saklayabilecek birinin varlığını araştırmalıdır. İş ortamında güvenilir birini bulma fikri iyice düşünülmelidir. Çünkü iş ortamı güvenilir insanlarla dolu olsaydı yıldırma yaşanmazdı. Bu nedenle başlangıçta bilginin bir kısmının paylaşılması yerinde olur. Bu problemle yüzleşen birey mücadele stratejilerini gözden geçirmeli ve onların duruma nasıl katkıda bulunacağını veya onu nasıl engelleyeceğini araştırmalıdır. Daha sonra yasal olarak bir avukata başvurmak mantıklı olur. Kurbanın atacağı en önemli adım kayıt tutmak ve doküman toplamaktır. E-mail'ler de bu anlamda önemlidir. Gönderilen ve alınan e-postalarda sonrasında mahkemede kullanılabilmektedir (Karakoç, 2012).

Hirigoyen (2000) mobbing mağduru bireylerin temel kuralının, bireyin kendisini temize çıkarmak için çaba göstermekten vazgeçmesi olduğunu ifade etmiştir. Ancak bu davranışı benimsemenin mobbinge maruz kalan bireye çekici geldiğini çünkü mobbing uygulayan bireyin uygulamalarının art niyetli ve gerçek olmayan sözlerle dolduğunu ve her şekilde temize çıkarmanın ya da açıklamanın mobbinge uğrayan bireyin göze batmasına sebep olduğunu belirtmiştir. Mağdurun tepki göstermemesi de uygulayanın sürecine devamlılık göstermesinde etken olarak gösterilmektedir. Mobbinge uğrayanların bu durumla baş etmesinde ilk karşıt tepkisi yaşananları ilk olarak kendisine itiraf ederek kabullenmesidir. Ardından mağdurun karşılaştığı bu olaya sessiz kalmaması gerekmektedir.

Yıldırma, hem çalışanlar hem de kurum için büyük olumsuzluk yaratan bir işyeri sorunudur. Yıldırmaya maruz kalan iş görenlerin buna karşılık seçmiş olduğu metotlar farklı etkenlere göre çeşitlilik göstermiş olsa da, yıldırmaya kişisel olarak karşı koyma aşağıdaki tedbirlerin göz önüne alınması yıldırmanın bitmesine ya da kurbanın süreçten en düşük oranda zararla çıkmasına destek olacaktır. Tedbirlere bakıldığında;

- Örgütte meydana gelen her türlü negatif davranış için tutanak gibi yazılı kayıtların tutulması,
- Yöneticileri kurumda olup bitenler hakkında bilgilendirmek için yazılı delil hazırlamak,
- Tüm yazışmaların, raporların kopyasının korunması,
- Yıldırmayı uygulayan eğer bir yönetici ise, konuyla ilgili bir üst düzey yöneticiyi bilgilendirmek
- Yıldırmayı yapanla yalnız kalmaktan kaçınmak ve bu kişinin yapabileceği çeşitli yıldırma davranışına karşı farklı kişilerin şahit olmasını sağlamak (Adams & Crawford, 1992).

2. 1. 3. 4. 2. Mobbing (Yıldırma) ile Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Mobbing ile baş etmede örgütlerin yapacağı en temel şey farkındalığın artırılmasıdır. Tüm örgüt çalışanlarının birbirine karşı saygılı davrandığı bir işyeri kültürünün geliştirilmesini sağlamak, mobbing hareketinin ortaya çıkışını minimuma indirmeye yardımcı olur. Örgütlerin kendilerinin de mobbingi engelleyici bazı uygulamalar yapabilecekleri unutulmamalıdır (Yavuz, 2007).

Yıldırmanın engellenmesiyle ilgili öncelikle kurumda yaşanan olumsuzlukların artmadan önce tespit edilmesi gerekmektedir. Bu tespitin yapılabilmesi için yöneticilerin mobbingin yordayıcısı olabilecek davranışları tanıyabilmeleri, oluşabilecek negatif davranışları önceden tahmin edebilmeleri için çok dikkatli olmaları ve gerekli önlemleri almaları gerekmektedir (Korkut-Kurt, 2019).

Aşağıdaki sorulara genel olarak evet yanıtı veriliyorsa yıldırma ile ilgili önlemler alınması gerektiği anlamına gelir. Bu sorular;

- Kurumda bir sorun olduğunda, hep aynı işgören mi sorumlu olarak gösteriliyor?
- Önemli görevlerde çalışanların ani iş bırakma durumları oluyor mu?
- İşgücü devir hızı genel olarak fazla mı?
- İş görenlerin izne ayrılma sıklığı fazla mı?
- İş görenlerin genel ruh hali olumsuz olarak mı değerlendiriliyor?
- Son zamanlarda sorun çıkardığı gözlemlenen bir iş görenin önceki süreçlerde iş verimi yüksek miydi?
- İdareci pozisyonundakilerin bulundukları konumun gerektirdiği bilgi, beceri ve tecrübeye sahip mi?

• İş görenler içerisinde iletişim ve takım çalışması konusunda eksiklikler gözleniyor mu? (Kirel, 2007).

Davenport vd. (2003) yıldırma ile mücadelenin bilinç oluşturarak, eğitim vererek ve bilgilendirme yaparak, yıldırmaya karşı politikalar oluşturarak, çatışma çözüm ilke ve usulleri belirleyerek yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Önlemlere rağmen yıldırmanın ortaya çıkması durumunda ise yönetimin müdahalesi ve kurbanların rehabilitasyonu önerilmektedir. Duffy ve Sperry (2012) ise yıldırmanın önlenmesi bağlamında yıldırma konusunda bilinçlendirme yapılması, yıldırmanın varlığının tespit edilmesi, yıldırmaya karşı ilke ve usuller geliştirilerek uygulanmasının sağlanması ve eğitimlerin yapılması gerektiğini ifade etmektedir.

Kurumsal politikalar örgütlerin yıldırma ile mücadele konusunda en önemli sorumluluğunu oluşturmaktadır. Öncelikli olarak yıldırma örgüt içerisinde sorun olarak kabul edilerek bu davranışı uygulayanlara disiplin cezaları verilmeli, hangi davranışların yıldırma kapsamına alındığı net bir şekilde ifade edilerek bu davranışla ilgili şikâyet mekanizmaları oluşturulmalı ve bu şikâyetler çalışanlardan bağımsız olan bir komisyon tarafından incelenmelidir (Belli, 2014).

Sonuç olarak ülkemizde mobbing ile ilgili yapılan çalışmalar ve mevcut yasalarda halen net olmayan ifadeler ve yetersiz kanunlar nedeni ile hala mobbinge karşılaşılan kişiler bulunmaktadır. Mobbing sonucu ortaya çıkan iş kayıplarını yok etmek için yasal alt yapı oluşturma ve düzenleme çalışmalarına daha fazla önem verilmesi ve hız kazandırılması sağlanmalıdır (Gözüm, 2017).

2. 1. 4. Örgütsel Güven Kavramı

Örgütsel güven, örgütün varoluş nedenini, kültürünü, içerisinde bulunduğu koşullar ve çevreye göre gösterdiği kurumsal tavrını yansıtacak biçimde şekillenmekte ve örgütsel bir doku haline gelerek bireyler üstü bir şekle bürünmektedir. Örgütsel güven, örgütün genelini ilgilendirdiğinden, ortaya çıkışı kişisel güvenden daha geniş bir süreci kapsar (Derin, 2011). Örgütsel güven kavramı, örgüt ile özdeşleşen ve kuruluş ile uzun süreli ilişki kurmaya istekli olan çalışanları ifade eder. Örgütsel güven, örgütteki yöneticilere ve bir bütün olarak örgüte duyulan güveni kapsayan kurumsal bir güven türüdür (Yu, Mai, Tsai, & Dai, 2018). Huff ve Kelly'ye (2003) göre örgütsel güven; örgütsel rollere, ilişkililere, deneyimlere, dayanarak örgüt üyelerinin, bireylerin niyetleri ve davranışları hakkındaki olumlu beklentilerinden oluşan örgüt içindeki bir güven iklimini ifade etmektedir. Takım çalışmalarında oluşturulan güvenli iklim, bireylerin bağlılık ve tutarlılığının oluşmasını sağladığı gibi, yeni düşünce ve beyin fırtınası yapmanın gelişimini sağlar. Takım çalışmasında yer alan üyeler ve lider arasında kurulan güvenli ilişkiler, takımın verilen görevlere odaklanmasına yardımcı olur ve böylece örgüt içerisinde verilen görevlere katılım maksimum düzeye çıkar (Stoner & Hartman, 2000). Oluşturulan güveni korumanın en iyi yollarından biri düzenli bir iletişimdir. Takım üyeleri, güven ortamının oluşmadığı bir çalışma grubunda iş birliğine daha az istekli olur (Henttonen & Blomqvist, 2005). Hardin (1996) bu

noktada örgütlerin güven sağlama konusunda başarılı olabilmeleri adına, örgütsel yapıların güvene odaklı tasarlanması gerektiğini ifade etmiştir. Örgüt çalışanlarının uygulamaları üzerinde etkili olan durumlara bakıldığında ise örgüt yapısı, politikaları, kültürü gibi örgüt özellikleri ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle örgüt özellikleri çalışanlar arasında güvenli davranışı hem destekleyen hem de engelleyen nitelik kazanmış olur (Kamer, 2001).

Örgütsel güven, aynı kurumda benzer hedeflerle toplanmış iş görenlerin karşılıklı olarak duygu ve düşünceler ve bazı davranışsal etkenlerle birlikte iş görenlerin birbirlerine kenetlenmelerine olanak tanıyan davranışların meydana gelmesidir (Arslan, 2009). Aynı şekilde, kurum içinde yer alan kişilerin arasında ya da grup halinde yapılacak olan dayanışmayı etkileyen, kurumsal yapının işlevselliğini geliştiren, kurum içi organizasyonları harekete geçiren ve bunların sürekliliğini sağlayan önemli bir unsur olduğu da söylenmektedir (Halis, Gökğöz, & Özlem, 2007). Bir diğer tanımda da, kurumun belirlemiş olduğu hedeflerine ulaşmasının sağlanacağı süreçlerde kurumun içerisinde yer alan kişilerin kurumu sahiplenme ve kurumla birlikte hareket etme içgüdüleri olarak görülürken, bu durumun bireysel olarak değerlendirilmesinde, kurum içerisinde yer alan kişilerin kendi kendilerine bir birliktelik oluşturma durumları olarak da değerlendirilmelidir (Puusa & Tolvanen, 2006). Değişen örgüt yapıları ile birlikte bireye ve etkileşimli iş ortamının sağlanmasına verilen önemin artmasına bağlı olarak, örgütlerde güvene duyulan gereklilik de artmıştır. Örgüt hedeflerine ulaşmadaki temel etkenlerden biri olan insan unsurunun, örgütü tarafından desteklendiğine inanması, kendini güvende hissetmesine neden olur. Kendini güvende hisseden personelin etkili ve verimli çalışarak örgüte yüksek katkıda bulunması beklenen bir durumdur (Kaçay, 2019). En genel ifadeyle örgütsel güven, kurumun tecrübesi, imajı ve güçlü ilişkilerinden dolayı kuruma duyulan olumlu duygular olarak görülmektedir (Akbulut-Kayısı, 2016). Güven ortamının olmadığı örgütlerin amaçlarına ulaşması mümkün görünmemektedir. Örgütlerde karşılıklı güven duyulması yaşamsal bir durumu ifade etmektedir (İşcan & Sayın, 2010).

Örgütsel güven, örgüt içi ilişkileri şekillendiren temel faktörlerden biri olarak bireylerin örgütsel performansını yükseltir. Örgütsel performansın yükselmesi kişisel motivasyonu artırmaktadır. Örgüt yapısını biçimlendirerek, organizasyonlardaki işi basitleştiren örgütsel güven, bireyler arası ilişkilerin gelişmesinde, grubun bütünleşmesinde, iş birliğinin ve dayanışmanın artmasındaki pozitif etki oluşturur (Artantaş, 2019). Bu sebeple örgüt içerisinde kendini güvende hisseden kişilerin iş verimliliği herhangi bir dış güdülenmeye ihtiyaç duymadan kendiliğinden ortaya çıkmakta ve kurumlarının başarısının artmasına kişilerin etkisi olumlu yönde olmaktadır.

Örgütsel güven kavramı bütünsel bir kavram olarak ele alındığında, bu kavramı oluşturan tüm elementlerin farklı farklı özellikleri ve etki durumlarının olduğunun söylenmesi gerekmektedir. Çünkü güven durumu yalnızca kişi bazında değil, kurum bazında da kendini göstermektedir. Buradan hareketle örgütsel güven denildiğinde, kurumla ilgili tüm kişi ve süreçleri kapsamı

nedeniyle, kişilere duyulan güvenden farklı bir şekilde ele alınması gerekmektedir (Demirel, 2008). Bu şekilde bir yaklaşım söz konusu iken, kişilere duyulan güvenin daha belirli kalıplar içerisinde kalacağını söylemek hiç de yanlış olmayacaktır. Bunun yanında örgütsel güveniyse; bağlı olunan lidere, idareciye ve kuruma olan güvenle benzer şekilde ele almamızda doğru olacaktır (Artantaş, 2019).

Güven genel olarak, dürüstlük ve doğruluk kavramlarına bağlı olarak ele alınır. Alan yazında, güvenin kurumun başarıya ulaşabilmesi önemli bir unsur olduğu, fakat kısa süreç içerisinde oluşturulmadığı, daha çok zaman, gayretli çaba ve çalışmalara ihtiyaç olduğu konusunda fikir birliği sağlanmıştır. Kişiler arası ve örgüt içerisinde güvenin tesis edilmesi ve geliştirilmesi konusu örgütlerin faaliyetlerinin etkin, verimli ve sürdürülebilir olması açısından son derece önemlidir (Demircan & Ceylan, 2003). Kurum içinde bu örgütsel olarak güvenin oluşturulmasında; samimi ilişkiler, görev, yetki ve sorumlulukların açık ifadesi, yeterlilik gibi unsurların etkili olduğunu ifade etmektedir (Tursun, 2017). Bu bilgiler ışığında örgütsel güven; çalışanların, kurumun kendilerini düşündüğüne ve kurumdan beklentilerinin karşılanacağına dair güvencesidir (Bakan, 2011).

2. 1. 4. 1. Örgütsel Güven Türleri

Örgütsel güven türleri açısından alan yazısı araştırıldığında çok kapsamlı ve kompleks bir tanım olan güven araştırmacılar tarafından farklı bakış açıları ile incelemiş olup sonucunda farklı güven kavramları ortaya çıkmıştır. Bu nedenle yapılan güven sınıflandırmalarının her biri hem birbirini tamamlamakta hem de güvenin farklı özelliklerini temsil etmektedir (Karakuş, 2019).

Güven kavramının farklılaşma nedeni rasyonellik ve duygusallık temelinde gelişmesidir. Kişilerarası ilişkinin niteliğinde ve sonuçlarında etkili olan ve de bilişsel güven ve duyuşsal güven olmak üzere farklılaşmaktadır (McAllister, 1995).

Sık rastlanan diğer bir güven sınıflandırmasını da Shappiro, Sheppard ve Cheraskin grubuna ait sınıflandırma oluşturmaktadır. Shappiro, Sheppard ve Cheraskin (1992) güven kavramının ard arda ortaya çıkan temel üç evrede meydana geldiğini belirtmiştir. Burada verilen üç temel evre arasında birbirini destekleyen ve etkileyen bir bağ bulunmaktadır. Bu bağ güven evrelerinden birinin gelişmesinin kendinden bir önceki evrenin gerçekleşmesiyle bağlantılı olduğunu ifade etmektedir. Bu güvenin sınıflandırılması; hesaba dayalı güven, bilgiye dayalı güven ve özdeşleşmeye dayalı güven olmak üzere üç ardışık evreden oluşmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda literatürde güvenin biçimlerine ilişkin farklı sınıflandırmalar olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın daha net anlaşılması amacıyla kavramsal çerçeve bölümünde Shappiro vd. (1992) ait güven sınıflandırması göz önüne alınarak güven kavramı daha detaylı ele alınmaya çalışılmıştır.

2. 1. 4. 1. 1. Hesaba Dayalı Güven

Güvenin sınıflandırılmasında kullanılan ilk güven türünü oluşturan hesaba dayalı güvende birey, iletişim kurduğu tarafın kendisine yarar sağlayacak bir hareketi gerçekleştirme temennisinde olduğu durumlarda oluşan güven türünü ifade etmektedir (Yücel, 2006). Öne çıkarılan farklı seçim yollarının yararı ve maddi boyutu ölçülü bir şekilde değerlendirilerek elde edilen güven türüdür. Adından da anlaşılacağı gibi farklı her bilginin önemle ele alınarak yapılan hesaplamalara dayanmaktadır (Dalkılıç & Oktay, 2011). Bir diğer ifade ile iletişim içerisinde bulunan kişinin aralarındaki ilişkiyi zedeleyebilecek hareketler bulunması halinde meydana gelen yarar ve zararların mukayesesinin yapılarak sonucunda güvenme- güvenmeme seviyesinin göz önüne alındığı güven türü olduğunu söyleyebiliriz (Çimen, 2007). Bunun yanında hesaba dayalı güven, güven olgusunun duygusal ve sezgisel tarafından çok güven duymanın maliyetini, faydalarını ve oluşabilecek zararlarını ele almak suretiyle oluşturulmaktadır (Halis, vd., 2007). Rasyonel olan kişinin hesabına göre savunulan şudur ki; eğer karşılıklı güvende elde edilecek kazanç, güveni kötü kullanma sonucu yıkılan güvenin getireceği zarardan daha fazla ise diğer kişiye güvenilir (Nooteboom, 2003).

Shapiro, Sheppard ve Cheraskin'in güven sınıflandırmasında bu güven oluşumu, tehdide dayalı güven olarak tanımlanırken, Lewicki ve Bunker hesaba dayalı güven olarak tanımlamıştır. Tehdide dayalı güven oluşumunda kişilerin sonuçlarından korkmaları sebebiyle vermiş oldukları sözleri yerine getirecekleri, cezanın ödülünden daha iyi bir güdüleyici olduğu belirtilmektedir. Hesaba dayalı olan güvende ise fayda elde etme faktörlerinin de ortaya çıkması sebebiyle tehdide dayalı güven yerine hesaba dayalı güven tanımlamasını kullanmaktadırlar (Lewicki & Bunker, 1996).

Güvenin sadece hesaba dayalı olarak kabul edilmesi anlayışı, güvenin gerçek anlamda tesis edilebilmesi için yeterli ve bütüncül bir bakış açısı değildir. Hesaba dayalı güven, bilgiye dayalı ve özdeşlemeye dayalı güven anlayışlarıyla pekiştirilmelidir (Görmezoğlu-Gökçen, 2019).

2. 1. 4. 1. 2. Bilgiye Dayalı Güven

Güvenin ikinci türü bilgi dayalı güvendir. Kalemci-Tüzün (2007) güvenin bu türünü, karşısındakini yeterince tanıma ve davranışını tahmin edebilme olarak adlandırılmaktadır. Shapiro vd. (1992) bu güven türünde, güven duyulacak bireyde var olunan özelliklerin tanınması, güven duyulacak birey hakkında tahminde bulunabilme ve haliyle güvenme- güvenmeme durumuyla ilgili seçim yapma durumudur. Bilgiye dayalı güven zamanla oluşmaktadır. Düzenli iletişim ve ilişki geliştirmeyi gerektirmektedir (Kalemci-Tüzün, 2007). Bir kişiyle ne kadar sık ve süreklilik gösteren bir iletişim süreci yaşanır, o kişiden o kadar bilgi elde edilmiş ve aynı doğrultuda da güven gelişmiş olacaktır (Güler, 2014).

Bilgiye dayalı güvenin üç boyutu vardır. İlki ve en basit olanı bilgidir. Bilgi, güvenilen tarafın davranışlarının öngörülebilirliğine katkı sağlayarak, güvenin oluşumuna destek olur. İkincisi ise, güveni arttıran öngörülebilirliktir. Sonuncusu ise, doğru bir öngörü veya tahminde bulunabilmek için gerekli olan ve bilgiye dayalı güvenin anahtar süreçlerinden birisi olan düzenli iletişim ve yakın gözlemdir. Düzenli iletişim, bir tarafın diğer taraf ile sürekli iletişim halinde olmasını ve tarafların istekleri, tercihleri ve problemlerin çözümüne gösterdiği yaklaşımları hakkında bilginin değişimini sağlarken, yakın gözleimde bulunma ise, olası bir ortak arayışı hakkında daha fazla bilgi edinmek için özellikle ilişkinin geliştirilmesine yönelme davranışdır (Lewicki & Bunker, 1996).

Bireyler arasında kurulan iletişime dayanan güven, çalışan bireylerin önemsenip doğrulanmalarını sağlayarak bireyleri birbiri ile ortak fayda sağlamak için birlikteliğini teşvik eder. Bu güven türünde, bireyin önceki yaşamı, arzuları ve güvene ilişkin var olan fikirlerine bağlıdır (Artuksu, 2009). Bu sebeple bahsedilmekte olan bu tür güvende kişilerin karşılıklı olarak birbirlerine karşı edindikleri bilgiler ışığında ortaya çıkmaktadır. Kişinin özelliklerini bilinmesi, bireye yönelik varsayımlarda bulunma, güvenin sağlanması konusunda yardım etmektedir (Uzbilek, 2006).

Bu tür güvenin destek noktası, bilinmekte olan bilginin özü ve kişiler arasında olan önceki süreçlerin tamamıdır. Bu süreç zarfında, iki yönlü etkileşimin öncesi, kişilerin birbirlerine karşı duygu ve düşüncelerini ele almada faydalı veriler oluşturmaktadır. Kişilerin güvenilirlikleri ve gelecek zamanlardaki davranışlarına yönelik tahminler yapılmasını bu bilgiler sağlamaktadır (Kramer, 1999).

Bilgiye dayalı güven oluştuğunda, artık güvenin nihai noktası olan özdeşleşmeye dayalı güvene ulaşabilmesi için gerekli olan tüm alt yapı ve şartlar sağlanmış demektir (Görmezoğlu-Gökçen, 2019).

2. 1. 4. 1. 3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Hesaba ve bilgiye dayalı güvene yönelik yapılan eylemler sonucunda özdeşleşmeye dayalı güven meydana gelmektedir. Özdeşleşmeye dayalı güven, tarafların birbirlerinin isteklerini anladıkları ve bu istekleri kendilerinin de özümseyip onayladığı, ortak çıkarlar adına hareket etmeye teşebbüs ettikleri üst düzey bir güven ilişkisidir (Kalemci-Tüzün, 2007).

Güvenin en üst aşamasını özdeşleşme temelli güven oluşturmaktadır. Özdeşleşmeye dayalı güven unsurları arasında, karşı taraftaki insanların benimsediği ilkelere saygı ve empati bulunmaktadır (Yücel, 2006). Bu süreçte insanlar birbirlerinin seçimlerini iyice benimsemişlerdir. Bireyin iletişim kurduğu kişi ile benzer konumda olması karşı tarafı daha güvenilir hale getirir (Kılınç, 2010). Yani özdeşleşmeye dayalı güven, bireyin amaç ve arzularının tam olarak

benimsendiği ve karşılıklı duygusal bir ilişkinin ortaya çıktığı bir güven türüdür (Artuks, 2009). Bu tür bir güvenin en iyi örneklerinden biri mutlu ve uzun soluklu olan evliliğdir. Bu ilişkide karşı taraftaki kişi benimsenir ve bireyi diğer kişi gibi düşünmeye, onun duygu ve düşünceleriyle yaşamaya yönlendirir (Günaydın, 2001).

Özdeşleşme meselesi işletmede kritik öneme sahip bir konudur. İşletme özdeşleşmesinin sonuçlarına örnek olarak; General Motors, işletme sınırlarını tedarikçi ve dağıtımçıları kendi bünyesinin dışında olacak şekilde tanımlamıştır. Bunun aksine, Toyota General Motors'un tüm zinciri ile rekabet edebilmek için, kendisini, gerekli olan ilişkili işletmeler ve profesyonel hizmetlerin hepsinin dâhil olduğu tek bir zincir bütünü içerisinde düşünmüştür. General Motors örneğinde, işletme ile kritik önemdeki tedarikçileri ve dağıtımçıları arasında potansiyel olarak güvensiz ilişki kurulmuştur. Toyota örneğinde ise, Toyota'nın tüm zincir bileşenleri, ortak üretim, karşılıklı iletişim ve güvenin olağanüstü olduğu, tek bir işletmenin birer parçası olarak kabul edilmektedir. Toyota'nın tedarikçileri ile dağıtımçıları birbirleriyle özdeşleştiğinden dolayı, birbirlerinin çıkarlarını dikkate alarak karar verirler. Bu şartlar altında, tarafların çıkarlarını korumaya yönelik sözleşme yapılmasına olan ihtiyaç azalır (Shapiro, vd., 1992). Güvenin nihayi noktası olan özdeşleşmeye dayalı güven oluştuğunda, artık gerçek güvene tamamen ulaşıldığı söylenebilir (Görmezoğlu-Gökçen, 2019).

2. 1. 4. 2. Örgütsel Güvenin Sağlayacağı Yararlar

İnsan yaşamında sosyal ilişkilerin odak noktasını oluşturan güven, örgütsel yapılarda da bireylerin daha sağlıklı olarak örgütsel yapı içerisinde devam ettirilmesinde büyük etkiye sahiptir (Memduhoğlu & Zengin, 2010). Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için beklenen ortak hedefleri gerçekleştirip başarının sürekliliğini sağlayabilmeleri için, örgüt içerisinde çalışanların karşılıklı olarak bağlılık ve dayanışma içerisinde olmasına ihtiyaç vardır. Bunda güvenin etkisi göz ardı edilemeyecek kadar önem arz etmektedir. Çünkü, iş yerinde çalışan bireylerin aynı hedefler çevresinde birleştirilmesini, bu kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerini sağlam temellere yalnızca güven oturabilir (Çokluk-Bökeoğlu & Yılmaz, 2008). Güven ortamının oluşturulamadığı iş yerlerinde iş görenler arası iletişim yetersizdir ve bireylerin birliktelik yeterli değildir. Örgüt içerisinde güvenin varlığı, çalışanların kurumlarına olan bağlılığını, çalışanların motivasyonunu ve birlikteliklerini artırarak örgütün verimlilik seviyesini ve oluşturulan hedeflere ulaşılmasını sağlamaktadır (Karakuş, 2019).

Örgütsel yapılarda sağlıklı bir güven ortamının var olması çalışanların üyesi oldukları örgüte karşı bağlılıklarının yükselmesine, örgüt kültürünün benimsenmesine ve örgüt veriminin daha iyi noktalara çıkmasına neden olmaktadır (Erdem, 2003). Kararlaştırılan ortak değer sisteminin var olması örgüt çalışanları açısından doğruluğunun tartışılmaması ve benimsenmesi, bu noktada güvenin önemli bir etken olduğunu belirtmektedir (Paker, 2009). Örgüt çalışanlarının, iş birliği,

örgüt değerlerin paylaşımı, çalışanların iyi niyet göstergesi, örgüt içi çalışmalara katılmadaki isteklilik ve gönüllülük, örgütü ve çalışanları koruma, örgütün ilkelerini destekleme ve örgüte zarar vermeme, örgüte bağlılık gibi davranışları göstermeleri güvene dayalı ortamın var olması ile mümkündür (Memduhoğlu & Zengin, 2010).

Çalışanlar ve yöneticiler arasında karşılıklı güvene dayalı ilişkiler oluşturan iş yerlerinde; kurum içinde kendini ortaya koymayı başarabilen, kurum içerisinde yaptığı işten memnun kalabilen, içerisinde bulunduğu ortama duygusal bir aidiyet hisseden ve ait olduğu pozisyonundan ayrılmayı düşünmeyen çalışanlar yaratır (Demircan & Ceylan, 2003). Örgütler genel olarak, içerisinde yer alan kişilerin duygu durumlarından ve düşünce yapılarından etkilenen yapıya sahiptir. Bu nedenlerle güven duygusu, kurum içerisinde sağlam ve devamlı gelişen ilişkiler kurmanın en temel göstergelerinden birisi olarak benimsenmektedir. Örgütsel güven algısı yüksek olanların, çevreye uyum ve örgütsel yenilik konusunda örgütsel güven algısı düşük gruplara göre daha iyi olduğu görülmektedir (Omarov, 2009).

2. 1. 4. 3. Örgütsel Güvenin Boyutları

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde organizasyonlarda var olan örgütsel güven düzeyleri üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar;

- Çalışanlar arası güven,
- Kuruma güven,
- Yöneticilere güvendir (Güler, 2014).

Çalışanlar ve örgüt arasında güven olmadığı zaman çalışanlar kendilerini güvende ve emin hissetmezler ve onların güven duygusunu geliştirmek de yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına düşmektedir. Çünkü örgüt içinde güven birçok değişim ve gelişimin önemli bir belirleyicisidir (Saruhan, 2013).

2. 1. 4. 3. 1. Çalışanlar Arası Güven

Çalışma arkadaşlarına güven genel olarak kişinin birlikte iş yaptığı çalışma arkadaşlarının mesleki yeterliliğine ve adil, itimat edilir ve ahlaki prensipleri ilke edinmiş davranışları göstereceğine olan inancını ifade etmektedir. İş yerindeki mesai arkadaşlarına güven, iş görenlerin konuşmalarında ve uygulamalarında diğerlerine karşı adil ve etik davranışlar göstermesine yönlendiren bir unsurdur (Koçak, 2019). Bu boyut, aslına bakılacak olursa en dikkat çeken boyut olsa da en çok göz ardı edilen boyut olarak göze çarpmaktadır. Yapılan araştırmaların çoğuna bakıldığında, kuruma ve yöneticiye güvenle ilgili oldukları görülmektedir. İş yerindeki birlikte çalışanların güveni; birbirlerine olan davranış şekillerinden, karşılıklı olarak verilen sözlerin yerine getirilmesinde, dürüstlükten, iyi niyetten ve yardımsever olunmasından kaynaklanır (Cook & Wall,

1980). Dar (2010) benzer koşullara sahip olan bireylerin karşılıklı güven oluşturmalarının daha kolay olduğunu, buna göre benzer yeteneklerin, olumlu duygu ve düşüncelerin algı yoluyla karşı tarafta bulunana karşı olumlu oranda güven oluşturebileceğini belirtmiştir.

Örgüt içerisinde çalışma arkadaşlarına karşı duyulan güven, çalışanların karşılıklı çıkarlarına özen göstermelerini, gerekli durumlarda birbirlerine destek ve yardım etmelerini, çalışanların birbirlerine karşı net ve dürüst olmalarını içeren bir dizi olumlu beklenti içerisine girmektedir. Çalışanların karşılıklı olarak birbirlerine besledikleri güven, örgüt içerisinde olumlu bir iş atmosferinin oluşumuna katkı sağlamaktadır. Böylece çalışanlar için bu ortam da karar alma ve uygulamaya koyulma aşamaları kolaylaştırılmakta ve çalışanların iş motivasyonu ile birlikte performansları arttırabilmektedir (Ergun-Özler & Bozkurt-Yıldırım, 2015). Çalışma arkadaşlarına güven duygusuyla yaklaşan kişilerin aralarında olumlu bir birliktelik oluşmakta, sağlamlaşan güven ortamı vasıtasıyla da, örgütsel verimlilikte ciddi bir artış görülebilmektedir (Kanten, 2012). İşgörenlerin yüksek özgüven duyguları ve birbirlerine yönelik güvenleri, olumlu bir örgütsel atmosferi oluşturmakta ve çalışma şartlarına yansımaktadır. Dolayısıyla işgören performansı artmakta, yöneticilerin karar alma ve uygulama süreçleri kolaylaşmaktadır (Sadykova, 2014).

Kurum içerisinde kaybedebilen güveni tekrar elde etmek çok güçtür. Bu sebeple iş yerlerinde birlikte çalışmakta olduğunuz insanlara duyulan güven, iş hayatınızdaki mutluluğun ve başarının en önemli sırrıdır. Çünkü olumlu bir kurum kültürünün oluşmasındaki en temel yapı taşı güvendir. Buradan hareketle, çalışma arkadaşlarıyla kişiler arasında ne kadar güven ortamı kurulursa, iş yerinde o kadar huzur artacaktır, başarı yüzdesi üst seviyelere tırmanacaktır. Bu durum da iş yeri içerisindeki düşünülen maliyetleri aşağıya çekmeye olanak tanıyacaktır (Ray, 2019). Bu sebeple çalışma arkadaşlarına duyulan güven sonucunda, örgütte pozitif örgütsel bir iklim oluşturmakta, bununla birlikte de, çalışma arkadaşlarına güven duyulan bir ortamda çalışanlar, işbirliği içerisinde takım çalışması yaparak, iş performanslarını ve motivasyonlarını arttırarak örgütün başarısını sürdürülebilir kılmaktadır (Görmezoğlu-Gökçen, 2019). Tan ve Lim (2009) çalışanlar arası güveni, çalışanların birbirlerinin davranış ve eylemlerine karşı savunmasız kalma istekliliği olarak tanımlamaktadırlar. Bunun yanında yazarların yaptıkları araştırmada, çalışanlar arası güven ile örgüte duyulan güven arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu ve çalışanlar arası güvenin örgütsel bağlılık ile performans arasında aracılık rolü bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sonuç olarak, iş görenlerin karşılıklı güven duymaları olumlu bir çalışma ortamı için önem arz etmekte olup, çalışılan iş yeri içinde birden fazla olumlu sonuçlar doğurur (Karakuş, 2019).

Çalışanlar arası güven eğitim ortamı içerisinde değerlendirildiğinde, okul çalışanları, iş ortamının haricinde sosyal ilişkiler sistemi içerisinde de birlikte yaşamakta ve ortak olarak bir şeyler ortaya koyulmaktadır. Bu ortaya koyulan ürünlerin faydalı ve etkin olabilmesi için, önemli oranda iş görenlere sağlıklı olarak iletişim olanağı sağlanmasıyla mümkün kılınabilecektir. Böylece en üst düzey bilgiyle desteklenen iş görenler, kendilerini karşı tarafa ifade edebildikleri seviyede

yalnızlık ve eksiklik duygusundan uzaklaşarak kendilerine ve çevrelerindeki diğer kişilere karşı büyük oranda bir güven hissedebileceklerdir (Asunakutlu, 2002).

2. 1. 4. 3. 2. Kuruma Güven

Örgütlerin başarılı olmaları sadece çalışanların yetkinliği ve performanslarına bağlı değildir. Burada önemli olan, yüksek performansa sahip çalışanların örgütlerine bağlı kalmasını sağlamaktır (Sağlam-Arı, 2003). Çalışanların örgütlerine bağlı kalmalarını sağlayacak önemli faktörlerden biri kurumlarına karşı duydukları güvendir. Kuruma güven, çalışanların örgütlerine karşı duydukları güven düzeyi şeklinde ifade edilebilir (Kahveci, 2015).

İş yerindeki var olan güven durumu örgütün kendi içerisinde yer alan güvene yöneliktir ve iş yeri içerisinde yer alan kişileri, bu var olan niyetlerinden uzaklaştırarak güveni bir davranış haline getirmeyi hedeflemektedir (Koca-Ballı & Üstün, 2017). Kurumun kendi iç sistemi, olaylara yaklaşım süreçleri, kurum politikaları ve değer yargılarının yanında iş görenlerin beklenti ve davranışları kuruma güvenin sağlanmasında büyük önem arz etmektedir. Örgüte güven; iş görenlerin kurumdan beklediklerinin ne kadarını elde ettiğini gösterir. Kurumun iş görenlere yönelik vermiş oldukları kararların ne olduğuna, onları zor durumda bırakıp bırakmayacağına dair inanç; örgüte olan güvenin temellerini ortaya koyar. Eğer iş gören kişiler bu duruma inanırsa örgüte güven duymuş olacaktırlar. Bu konudaki ana tema; bir tarafın menfaat durumu söz konusu olduğunda karşısındaki kişinin onu koruyacak biçimde davranmasıdır (Güleryüz, 2017).

Örgüte duyulan güven, yöneticilere ve meslektaşlarına nezaket göstermede, güvenli bir çalışma ortamını sürdürmeyi amaçlayan güvenlik prosedürlerine uyumu sağlamada etkili bir faktördür (Avram, Ionescu, & Mincu, 2015). Örgüte duyulan güven, örgüt iklimini ve performansını pozitif yönde etkilediği için, işçiler ve yöneticiler için çok önemli bir konudur (Paliszkievicz, 2011). Bu bağlamda, örgüte duyulan güvenin çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını olumlu yönde etkilediği, böylece örgütün amaçlarına daha düşük maliyet ile ulaştığı ifade edilebilir (Görmezoğlu-Gökçen, 2019).

Kurumsal faktörler, güvenli bir örgüt ortamı yaratmada önemli bir rol oynar. Sosyal ilişkiler, eğitim işleri, mali işler, öğrenci işleri vb. işlemler birden fazla alanda güvenilir bir ortam yaratıldığı takdirde tüm süreçler daha sorunsuz halledilecektir. İnsan kaynakları uygulamaları da buna bağlı olarak kurumdaki yer alanlara güven vermelidir. İnsan kaynaklarıyla süreçlerde işe alma, terfi etme, kariyer imkânı, disiplin, eğitim, performans ve ödüllendirmede doğru uygulama yapılmasıyla iş yerlerinde güvensizlik durumunun ortadan kalkmasında önemli olacağı düşünülmektedir. Sağlanan güven ortamıyla birlikte iş yerlerinin kurumsallaşma sürecine önemli miktarda katkı sağlanacağı düşünülmektedir (Molla, 2011).

Kramer'e (1999) göre örgütsel güven, örgüt içerisinde bazı temel fonksiyonlara sahiptir. Bu temel fonksiyonlar; örgütteki işlem maliyetlerini azaltması, örgüt üyelerinde iş birliğini sağlama;

başkalarını düşünme, empati ve gönüllü davranışlara yol açma, örgütsel kurallara ve prosedürlere uyumu kolaylaştırma ve örgüt içi çatışmaları azaltma şeklinde sıralanabilir. Açık, verimli, çalışanın kişisel gelişimini destekleyen, sosyolojik ve ekonomik olarak kişiyi mutlu eden ve belki de en önemlisi tüm üyelere adil uygulanan politika ve prosedürler olmadan güven ilişkisi kurmak anlamlı değildir (Erdem, 2003).

Örgütsel güven sağlanmaya çalışılırken kişilik özellikleri ve örgütsel özellikler büyük bir yere sahiptir. Örgütsel güven davranışı kişinin kuruma getirmiş olduğu ve kurumun kişiye sağladıklarının toplamından meydana gelmektedir. Kurumda yer alacak olanların güven durumlarının, kurumun özünü oluşturacak güven duygusunu taşıyacak ölçütlere sahip kişiler olması örgütsel güvenin meydana gelmesinde önemli bir özelliktir. Eğer kurum içerisindeki iş görenler güvenin temelinde var olan özelliklere sahip değilse bunun elde edilmesi için eğitmelidirler. Benzer şekilde kurumlarda gerekli olan güveni oluşturmak için örgüt içerisinde örgütsel araçlara da ihtiyaç duyulabilmektedir. Güvenin sağlanması hususunda, kişisel olarak bazı özelliklere sahip olan çalışanlar eğer örgütte güven ortamının oluşumunu destekleyen araçlarla donatılmazsa güven ortamı oluşturulamayabilir (Polat, 2007).

Bireylerin çalışmış oldukları kurumlara karşı duymuş oldukları güven; iyi bir iletişim ortamı, işe devam durumu, yapılan eleştirilerin kabulü, izin alma isteğinin artması, kurumdakilerin kendi içlerindeki tartışmalarının azalması, bütünlüğün olması, işi cezbedici hale getirmek, iş tatminin olması ve ileri düzeyde örgütsel bağlılık olarak olumlu sonuçları ortaya koymaktadır (Li, Bai, & Xi, 2012). Örgütsel güveni sağlayabilmek için; çalışanlara daha fazla yetki ve sorumluluk verilmesi, takım çalışmasının teşvik edilmesi, örgütsel politika, işlem ve kuralların tutarlı ve adil bir şekilde uygulamaya sokulması ve tüm bu süreçlerin, işgörenlerin olumlu olarak algılayabileceği bir mesaj haline getirilmesi gerekmektedir (Truhon & McCarthy, 2016). Sonuç olarak kurum içerisinde yer alan iş görenlerin karşılıklı güven duygularının olması iyi bir çalışma ortamı olması bakımından büyük önem arz etmektedir ve bu durum iş yerinde birden fazla pozitif durumların ortaya çıkmasına sebep olur (Karakuş, 2019).

2. 1. 4. 3. 3. Yöneticilere Güven

Güven kavramı, örgütlerde kendiliğinden ortaya çıkabilen bir kavram değildir. Güven ortamını oluşturabilmek için ise yönetimin güven duygusunu örgüt çalışanları üzerinde yapılandırması ve sonrasında yönetmesi gerekmektedir. Bu noktada en büyük sorumluluk yöneticilere aittir (Tüzün, 2006). Çalışanlar, örgüte güven kavramını yöneticiye güven olarak anlamak eğilimindedirler (Karakuş, 2019). Bu anlamda kurumda güvenin tesis edilmesinde etkili olacak en önemli faktörün idareciler olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü idareciler örgüt içerisinde güvenin sağlanması konusunda kendi özellikleri ve yetenekleri ortaya çıkarmasının yanında örgütsel becerilerini de kullanarak bu ortamı sağlamada direkt etki edecektirler (Perry &

Mankin, 2007). İdareciler yapmış oldukları uygulamalarla ve konuşmalarıyla kurumdaki örgütsel güven duygusunu tahsis edebilirler ya da tam tersine bunu yok edebilirler (Tüzün, 2006). Bu şekilde idarecilerin kurumlarında güveni sağlayabilmesi için bazı davranışları sergilemeleri önem arz etmektedir. Bu davranışlara bakıldığında; adalet, kurallara uygunluk, kötü niyetli olmama, ahlaki ilkelere bağlılık, yapmış olduğu uygulamalara uygun davranışlarla tutarlı olma, karşılıklı pozitif etkileşim, detaylarda zaman kaybetmeme, iş görenleri kendi isteğine göre kullanmama ve iş görenleri destekleme gibi davranışlardır (Yazıcı-Altuntaş, 2014). Koçak (2019) örgüt içerisinde çalışanların örgütün bir temsilcisi olarak gördüğü en yakın kişi konumunda olan yöneticilerin çalışanlara karşı tutarlı, adil, dürüst davranması, onlara karşı ilgili olması ve onlarla iyi bir iletişim içerisinde olması örgütsel güveni sağlamayı amaçlayan örgütler için önemli nitelikler olarak değerlendirmiştir. Buradan hareketle, iş görenler idarecilerine güvendiklerinde, iş birliği içerisinde, fedakâr ve yenilikçi davranışlar ortaya koyacaklardır (Çelik & Gencer, 2019). İş görenlerin idarecilerinin güvenilir olduğuna inanmaları durumunda, bu kişinin kendisine de saygı ve ilgisini artıracığı için, örgüt içerisindeki güvenin olumlu düzeylerde olmasının ve dolayısıyla da kurumun performansın da artış göstermesine olanak sağlanır. Böylece uzun ömürlü bir örgüt yapısının temellerinin atılması demektir (Sipahi, 2019).

Eğitim ortamında güven ele alındığında, her türden eğitim örgütü için göz ardı edilemeyecek kadar önem arz eden bir unsurdur. Girdi ve çıktısı insan olan okulların insan ilişkilerinin yoğun bir şekilde görüldüğü yer olması münasenetıyla de güven duygusunun bu kurumlarda tam olarak oturtulmuş olması gerekir. Buradan hareketle eğitim örgütlerinde iş birliği içerisinde uyumlu bir ilerleme gelecek nesillerin yetiştirilmesinde de önem arz etmektedir. Çünkü idareci, öğretmen, öğrenci, veliler ve diğer paydaşları bir çatı altında toplayamadan bu bahsetmiş olduğumuz güven duygusu ve bu güven duygusuna bağlı olarak geliştirilecek olan eğitim ortamı ilişkileri sağlam bir temel üzerinde oturmamış olacak ve bu şekilde başarılı bir okul ortamından bahsetmek mümkün olmayacaktır (Özer & Atik, 2014).

Okul ortamında müdürün keyfi davranışlardan kaçınarak, eylem ve söylemleri arasında çatışma bulunmamasının okuldaki güven seviyesini etkilediği ifade edilmiştir (Bryk & Schneider, 2003). Peterson (2008) ise; okul müdürlerinin yardımsever, samimi, iş birliğine yatkın ve ikna edici olmalarının, eğitimciler üzerinde güveni daha fazla sağlayan bir ortam oluşturduğunu belirtmiştir. Yapılan bütün bu açıklamalar okul yöneticisinin sahip olduğu güven davranışının okul içerisinde var olan güven düzeyini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Okul müdürlerinin bireysel özellikleri ile öğretmenlerine karşı tutum ve davranışlarının oluşturulan okul örgütü içerisindeki örgütsel güveni doğrudan etkilediğini de ifade etmek mümkündür (Yangın, 2015).

2. 1. 4. 4. Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler

Günümüze kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel güven, örgütler ve çalışanlar üzerinde oldukça önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel güveni etkileyen faktörlerin neler olduğu üzerine bir inceleme yapıldığında ise karşımıza çıkan temel faktörlerin insani değerler ve iletişim (yardımseverlik, sezgi, tahmin edilebilirlik), profesyonellik (yetenek, uzmanlık, yeterlilik) ve grup özellikleri (dinamikler, normlar, paylaşılan değerler) şeklinde olduğu görülmektedir (Başaran & Akbaş, 2012).

Örgütsel güveni etkileyen faktörler birçok araştırmacı tarafından çalışılmış ve pek çok sonuç elde edilmiştir. Bunlar;

İletişim: İletişimin kalitesiyle, iletişim miktarının kuvvetiyle ve daha fazla iletişim tatminiyle güvenin ilişkili olduğu görülmektedir. Bireylerin, bilginin kaynağına güven duyup duymadıklarına bağlı olarak mesajı algılayışları değişmektedir (Asunakutlu, 2002).

İş Birliği: İşbirliği önkoşulu olan güven, başarılı gerçekleşen iş birliğinin ürünü olarak görülmektedir (Sztompka, 1999).

Etik Değerler: Bu konudaki uzlaşma, örgütte iş görenlerin birbirleri ile karşılıklı olarak güven kurulması açısından ortamın sağlanması ve örgütsel etik açısından yöneticiye güvenden ziyade örgüte güven üzerinde etkilidir (Fukuyama, 2005).

Yetkilendirme, Geribildirim, Katılım: Yetkilendirme, olumlu geribildirim ve işgörenlerin katılımı güvenin temelinde yer almaktadır. Yöneticilerin otoritelerini kabul edilemez bir biçimde güce dayandırmaları ise örgüte güvenin ortadan kalkmasına neden olabilmektedir (Halis, vd., 2007; Nyhan, 2000).

Adalet Algıları: Örgütsel güven üzerinde etkili kavramlardan birisi de örgütsel adalet kavramıdır. Güvenin ilk şartı herkese haklarının eşit ve adil bir şekilde verildiği örgütsel bir ortamdır (Demircan & Ceylan, 2003).

Yaş, Eğitim, Örgütte Geçen Süre: Yaş, eğitim düzeyi ve örgütte geçen süre değişkenleri güveni açıklamada etkili değişkenler olarak saptanmıştır (Özbek, 2006).

Örgüt Kültürü: Örgütlerde güvenin yaratılması ve devamı bireylerin inandıkları ortak değerlere duyarlı bir kültürün yaratılmasıyla başlayacaktır (Dinç, 2007).

Ödül, Yükseltme: Evrensel iş gören uygulamalarıyla dış ödüller ve yükseltme politikaları kurumdaki güvenin ve üst yönetime olan güvenin direkt etkilenmesidir (Özbek, 2006).

Etik İklim: Örgütlerde etik prensipler ve kuralların uygulamaya konulmasının belirsizliğinin azaltılarak, iş görenlere güvenilir ortam sunması nedeniyle, örgüte olan güvenin yöneticiye güven, örgüte güven ve iş arkadaşlarına güven boyutlarında pozitif durumlara yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır (Büte, 2011).

İnsan Kaynaklarını Güçlendirme: İnsan kaynaklarını güçlendirme politikalarından olan işgören güçlendirme uygulamalarının, çalışanların örgütsel güven algısında olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Altınöz & Çöp, 2013).

2. 1. 5. Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde “Örgütsel Bağlılık”, “Örgütsel Sinizm”, “Yıldırma” ve “Örgütsel Güven” ölçütlerini konu almış ve içeriğinde araştırmanın bir boyutundan veya bir alt kesitinden bahsederek bu araştırmayı destekler nitelikte olan araştırmalara ve kaynaklara yer verilmiştir.

2. 1. 5. 1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Örgütsel bağlılıkla ilgili yurtdışı literatür incelendiğinde;

Kean, Kannan ve Piaw (2018) Malezya’da yürüttükleri çalışmalarında okul yöneticisinin liderliği pratikleri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık ilişkisinde okul bürokrasisinin etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu özellikle öğretme işine bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin bağlılıklarını olumlu yönde etkileyen liderlik pratikleri arasında iş birliği içinde olma, birlikte çalışma, sürekli geliştirici tutum sergilemek ve okul iklimi tespit edilmiştir. Ayrıca sıkı okul bürokrasisinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisinin negatif yönlü olduğu diğer bulgular arasındadır.

Farzanjoo (2015) çalışmasını karma yöntem (nicel ve nitel) ile yürütmüştür ve verilerini öğretim üyelerinden elde etmiştir. Çalışmada tespit edilmeye çalışılan ise iş doyumu ile örgüt içi eğitimlerin, örgütsel bağlılığın ve iyi yapılandırılan insan kaynaklarının ilişkisi ayrıca iyi yapılandırılan insan kaynaklarının ve örgüt içi eğitimlerin örgütsel bağlılık artırmadaki rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Örgütsel bağlılığın iş doyumu için gerekli olduğu; iş doyumu ile örgütsel bağlılığın; örgüt içi eğitimlerin ve iyi yapılandırılan insan kaynaklarının ilişkili olduğu bununla birlikte demografik değişkenler dikkate alındığında örgütsel bağlılığa, iş doyumuna, örgüt içi eğitimlere ve yapılandırılan insan kaynaklarına yönelik öğretim üyelerinin algılarının farklılık gösterdiği araştırma bulguları olarak aktarılmaktadır.

2014 yılında Pakistan’da bulunan kamu ve özel eğitim kurumları içerisinde görev yapmakta olan 200 kişi üzerinde İman ve diğerleri tarafından gerçekleştirilen çalışmada, iş tatmini, performans, çalışanların işe yönelik tutumları ve örgütsel bağlılık arasında pozitif-anlamlı bir ilişki ortaya çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra ortaya çıkarılan analizler sonucu, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların amaçlarına sorunsuz bir şekilde ulaştıkları belirtilmiştir (Imran, Arif, Cheema, & Azeem, 2014).

Albdour ve Altarawneh (2014) çalışmalarında örgütsel bağlılık ve çalışanların işe bağlılığı arasındaki ilişkiyi tespiti çalışmışlardır. Araştırma bulguları arasında iş görenlerin işe bağlılıkları yüksek olduğunda örgütsel bağlılıkları da yüksek olması vardır. Bununla beraber iş bağlılığı ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin olumsuz olduğunu; yüksek iş bağlılığının yüksek normatif bağlılık sağladığını tespit etmişlerdir.

Devos, Tuytens ve Hulpia (2014) öğretmen örgütsel bağlılığı ile okul yöneticilerinin liderliği arasındaki ilişkiyi irdemişlerdir. Çalışma için 46 farklı ortaokulda çalışan 1495 öğretmenden veri toplanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi ile yürütülen çalışma sonucunda öğretmen örgütsel bağlılığında yöneticilerin liderliğinin etkisi olduğu tespit edilmiştir. Modelin arabulucu değişkenleri olarak liderlik takımlarında iş birliği, kararlara katılım, müdür yardımcısı(ları) liderliği ve lider öğretmen vardır.

Alimohammadi ve Neyshabor (2013) ise araştırmalarında iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını ve iş motivasyonunu konu edinmişlerdir. Araştırma sonucunda iş motivasyonu yüksek olan iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğunu çünkü yüksek motivasyonun örgütsel bağlılığı önemli düzeyde ve pozitif yönde etkilediğini belirtmektedirler. Ayrıca iş görenler için dış motivasyon örgütsel bağlılık geliştirmede etkili olmamaktadır.

Farooq ve Zia (2013) örgütsel bağlılık ve bağlılık ile cinsiyet ilişkisini tespiti yönelik araştırma yürütmüşlerdir. Üniversite öğretim üyelerine yönelik gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda öğretim üyelerinin bağlılığı orta düzeyde tespit edilmiş ve kadın öğretim üyelerinin erkek öğretim üyelerine göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiği diğer tespitler arasındadır.

Eslami ve Gharakhani (2012) diğer pek çok araştırmacı gibi iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık ilişkisini tespit amaçlı çalışma yürütmüşlerdir. Çalışmaları sonucunda iş memnuniyetinin iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını önemli düzeyde etkilediğini vurgulamaktadırlar.

Khasawneh, Al-Omari ve Abu-Tineh (2012) örgütsel bağlılık ile dönüşümcü liderlik ilişkisini belirlemek amaçlı çalışmasında meslek öğretmenlerinden veri elde etmiştir. Yürütülen araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile dönüşümcü liderliğin pozitif yönde orta düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında örgütsel bağlılık ile dönüşümcü liderliğin bütün boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif ilişki araştırmada aktarılan diğer bulgudur.

Malik, Nawab, Naeem ve Danish (2010) örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisini Pakistan devlet üniversiteleri öğretim üyeleri üzerinde yürüttüğü araştırması ile tespit etmeye odaklanmıştır. Araştırma bulguları sonucunda ücret, işin doğası ve kalite denetimi gibi unsurların örgütsel bağlılığı belirlemede etkili olduğunu ayrıca örgütsel bağlılık üzerinde işin kendisinin, memnuniyetin, denetimin, ücretin önemli ve pozitif yönde etkili olduğunu aktarmaktadırlar.

Shepherd-Osborne (2009) çalışmasında okul öncesi öğretmenlerin duygusal zekâları, iş memnuniyeti, örgütsel bağlılıkları ve okul yöneticilerinin liderlik tarzları arasındaki ilişkiyi konu

edinmiştir. Bulgular arasında örgütsel bağlılık ile duygusal zekâ arasında bir ilişki olmadığı; iş memnuniyetinin duygusal zekâ ile orta düzeyde ilişkili olduğu; örgütsel bağlılık ile liderlik tarzı arasında önemli olmayan bir ilişki olduğu ve iş memnuniyetinin az da olsa liderlik tarzı ile ilişkili olduğu vardır.

Öğretmenlerin sahip olduğu yetkilerin örgütsel bağlılık ve atikliğe etkilerinin ortaya çıkarılmaya çalışıldığı 2004 yılında Bogler ve Somech tarafından yapılan çalışmada; kurum müdürünün bütünleştirici, karar verici ve kararları uygulayıcı deneyimlerinin örgüt ve üyelerini etkilediği, ayrıca örgütsel bağlılık üzerinde siyasetçilerin de etken olduğu anlaşılmıştır (Bogler & Somech, 2004).

Tsui (2002) tarafından ilköğretim okullarında örgütsel sağlığın ve öğretmenlerin kişisel özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini tespit etmeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sağlığın, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Öğretmenlerin öğretimsel yaşantıları, mevkileri ve deneyim süreleri gibi özelliklerin örgütsel bağlılıkla büyük oranda ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin okuldaki pozisyonlarının ya da mevkilerinin örgütsel bağlılık seviyelerini etkilemiş olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Örgütsel sinizmle ilgili yurtdışı literatür incelendiğinde;

Toheed, Turi ve Ramay (2019) örgütlerde sinizm davranışlarının ortaya çıkmasına yol açan faktörleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada iki etken tespit edilmiştir. Bu etkenlerden biri örgüt ortamında çalışanların bilgiyi nasıl algıladıkları, diğeri ise bilginin ilişkisel bağlamının neler olduğudur. Araştırma sonuçları, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ve değişime karşı direnç gösterme davranışları üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Farjam, Almodarresi, Pirvali, Saberi ve Malekpour (2018) tarafından yapılan çalışmada, mesleki tükenmişlik, örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik değişkenlerinin ilişkisi incelenmiştir. Çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide mesleki tükenmişliğin aracılık etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçları, mesleki tükenmişliğin örgütsel sessizlik üzerinde etkili olduğunu, diğer yandan örgütsel sinizm ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide mesleki tükenmişliğin önemli bir rol oynadığını göstermiştir.

Mousa (2017) ilköğretim öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçladığı çalışmada, öğretmenlerin en fazla duygusal sinizm alt boyutunda sinizm yaşadıklarını; ayrıca duygusal sinizmin öğretmenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin önemli bir yordayıcısı olduğunu ve bilişsel sinizmin devam bağlılığının yordanmasında en baskın değişken olduğunu saptamıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında ise, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm algıları arasında negatif bir ilişkinin varlığı neticesine ulaşıldığı tespit edilmiştir. Güvensizlik, umutsuzluk ve

güvenlik inancındaki düşüklük, öğretmenlerin sinizm duygularını tetiklemekte ve bağlılık düzeylerini azaltmaktadır.

Yim ve Moses (2016) eğitim geliştirme de değişime karşı öğretmen sinizmin aracılık etkisini iş doyumu ve örgütsel etmenler bağlamında araştırmaktadır. İlkokul ve ortaokullarda görevli 628 öğretmen üzerinden elde edilen verilerin analizi sonucunda, sinizmin örgütsel etmenlerin iş doyumu üzerindeki etkisini anlamlı biçimde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm, öğretmenlerin iş doyumunu azaltıcı bir değişken olarak bulunmuştur.

Kudo, Sakuda ve Tsuru (2016) tarafından yapılmış olan araştırmada, örgütsel sinizm, iş tatmini ve umut arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür. Bu sonuç, çalışanların örgütsel sinizm algıları arttıkça iş tatmin düzeyine ilişkin algılarının azaldığını göstermektedir. Çalışmada bir başka ulaşılan bulgu, umut ve iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğudur. Ayrıca, örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ters ilişkide çalışanların umut algılarının kısmi aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür.

Sheel ve Vohra (2016) örgütsel sinizm ile örgüt içerisindeki sosyal sorumluluk üstlenme rolü arasındaki ilişkiyi büyük firmalardaki 191'i yönetici pozisyonunda 157'si işgören olmak üzere 348 çalışanın katılımıyla incelemiştir. Çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin algıları ile sorumluluk üstlenme rolleri algıları arasında olumsuz bir ilişki olduğu görülmüştür.

Ewis (2014) çalışanların örgütsel destek, psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel adalet algılarında örgütsel sinizmin aracı etkisini Mısır'da üniversitelerde görev yapan 326 katılımcı görüşlerine göre belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada ulaşılan bulgulara göre, örgütsel sinizm algıları ile örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile örgütsel destek arasında boyutları olan dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan çalışanların örgütsel sinizm algılarının, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel destek algıları arasında aracı etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli (2013) meta-analiz kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmada kişisel değişkenler ve işyeri ile ilgili olumlu (pozitif örgütsel destek, örgütsel adalet) ve olumsuz değişkenlerin (psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel politika) örgütsel sinizmi yordama düzeylerini karşılaştırmakta ve örgütsel sinizmin öncülleri ve doğurgularına ışık tutmayı amaçlamaktadır. Alanyazın taraması sonucunda ulaştıkları 187 çalışmadan belirli ölçütleri taşıyan 32 çalışmanın verileri kullanılmıştır. Meta-analiz için gerekli, ancak yayımlanmış çalışmalarda verilmeyen değerler için yazarlarla iletişime geçilmiştir. Öncelikle cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki kıdem gibi kişisel değişkenlerin örgütsel sinizm üzerindeki etki büyüklüğüne bakılmış, değerler düşük bulunarak modele dâhil edilmemiştir. Araştırma bulgularına göre, olumlu duygularla örgütsel sinizm arasında negatif yönde ilişkinin varlığı, algılanan örgütsel destek ve

örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu, ayrıca örgütsel politika algısı ve psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Neves (2012) örgütsel sinizmin örgütlerde yönetici ve çalışan ilişkileri ile onların performansları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada 274 katılımcının görüşlerine başvurmuştur. Araştırma sonuçları, örgütsel sinizm davranışı sergileyen çalışanların yöneticileri ile olan ilişkilerinde sorun yaşadıklarını, bu durumun da onların örgütsel performanslarını olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir.

Barnes (2010) pozitif psikoloji kavramlarından mutluluk ve pozitif duygusallığın örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık arasındaki negatif ilişkiler ile örgütsel sinizm ve iş bırakma niyeti arasındaki pozitif ilişkiler üzerindeki aracı etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. 473 işgörenin katıldığı araştırma sonuçlarına göre, sinik tutumlara sahip işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve etkinliklere katılma olasılıkları düşük, işten ayrılma niyetleri yüksek bulunmuştur. Pozitif duygusallık düzeyi yüksek olan işgörenler ve ödemonik mutluluk yönelimli işgörenler örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek, örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme olasılıkları daha yüksek ve işten ayrılma niyetleri düşük bulunmuştur.

Johnson ve O'Leary Kelly (2003) psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlerle birlikte incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgulara göre, çalışanların örgütsel sinizm tutumları, psikolojik sözleşme ihlaline yönelik algıları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında kısmen aracı etkisi oluşturmaktadır. Diğer taraftan örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun duygusal tükenme ile psikolojik sözleşme ihlali arasında tam aracı rolü oynadığı saptanmıştır.

Örgütsel güvenle ilgili yurtdışı literatür incelendiğinde;

Tschannen-Moran ve Gareis'in (2015) yaptıkları çalışmada örgüt çalışanlarının örgüt müdürüne karşı besledikleri güven ile müdürün sahip olduğu önderlik davranışları, okul içi çalışma ortamı ve bu etkenlerin öğrenci başarısı ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma süresince 2010-2011 eğitim öğretim yılında 64 ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 3215 öğretmen araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırma sonucunda okul müdürüne karşı beslenen güvenin müdürün liderlik tarzıyla ilişkili olduğu, sergilenen liderlik davranışlarının öğretmenlerin algıladıkları güveni etkiledikleri ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel güven ile "Collegial" liderlik stili (sorumluluğu eşit oranda paylaşan) ve öğretimsel önderlik stili arasında yüksek seviyede ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Zhang'ın (2014) okul iklimi ve okula güven arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçladığı çalışmada, Shanghai'daki ilkokullarda görev yapan 726 öğretmenin "Okul İklimi Ölçeği ve Güven Ölçeği" ile toplanmış olan veriler analiz edilip, ölçeğin toplam puanı ile bütün alt gruplarının ilişkisinin olumlu yönde ve anlamlı olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin sahip olduğu iş doyumu ile müdürlerinin önderlik stilleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlayan Adeyemi ve Adu yaptıkları çalışmada 694 okulu evren olarak belirlemiştir. Belirledikleri evren içerisinde basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile 350 okulda görev yapmakta olan 7562 öğretmenden 1260'ı örnekleme oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda okul müdürünün sergilemiş olduğu demokratik önderlik tutumuyla öğretmenlerin iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmış ve müdürlerin demokratik önderlik tutumlarına sahip olmasının önemli olduğu vurgusu yapılmıştır (Adeyemi & Adu, 2013).

Öğretmenler Okul Müdürlerine Neden Güvenmektedir?’ isimli doktora çalışmasında Hanford (2011) öğretmenlerin okul yöneticilerine karşı olan güven durumlarını ortaya çıkarmayı amaçlayarak 138 okulda anket çalışması gerçekleştirmiştir. Yapılan bu çalışmanın sonucunda okul yöneticisi ve öğretmenlerin sahip olduğu yüksek güven düzeyi ile öğrencilerin akademik başarıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Gray (2011) 76 okuldan (ilkokul, ortaokul ve lise) 3.700 öğretmen ve 190 müdür üzerinde mesleki öğrenme topluluğu, bürokratik yapı ile meslektaşlara ve müdüre güvenin mesleki öğrenme topluluğunun gelişimindeki rolünü belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Verilerin toplanmasında Olivier vd. (2010) “Mesleki Öğrenme Topluluğu Ölçeği-Gözden Geçirilmiş Formu”, Hoy ve Sweetland (2000) ‘ın geliştirdiği “Okul Yapısının Etkililiği Ölçeği” ve Hoy ve Tschannen-Moran (2003) ‘ın geliştirdiği “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Gerçekleştirilen araştırma neticesinde mesleki öğrenme topluluğu ve bürokratik yapı arasında önemli bir bağlantı olduğu; mesleki öğrenme topluluğunun gelişimi arttıkça kolaylaştırıcı bürokrasi ve meslektaşlara güvenin arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında kolaylaştırıcı bürokrasinin mesleki öğrenme topluluğuna faydasının aynı meslek mensuplarına güvenden fazla bulunmasına karşılık tek tek olmak üzere veya birlikte çeşitli katkılarının olabileceği, ayrıca okul düzeyinde meslek öğrenme gruplarının uygulamalarıyla negatif olarak etkileşim olduğu ve sosyolojik ve ekonomik durumların mesleki öğrenmeyle herhangi bir anlamlılık oluşturacak ilişkinin varlığından söz edilmemiştir.

Bir diğer çalışmada, kır, kent ve gettolarda görev yapmakta olan on iki müdürüyle bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, idarecilerin çalışanlara karşı kuracak oldukları ilişkinin nasıl olacağını, kurumdaki öğretmenlerin güven ilişkilerinin var veya yok olma durumunun nasıl olacağı, okuldaki öğrenme topluluğu içerisinde yer alanlarla idarecilerin ilişkilerinin nasıl olacağının belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırma sonucunda, ilişkisel güven ortamının iş birliğini güçlendirmede ve mesleki öğrenme topluluklarının gelişiminde gönüllülük seviyesini artırmada etkisinin olduğuna ulaşılmıştır. Bunun yanında, mesleki öğrenme gruplarının gelişiminde idarecinin gerekli olan ilişki ortamını kurarak kurumda güveni sağlamasının çok büyük önem arz ettiği görülmüştür (Cranston, 2011).

Babelan ve Moenikia’nın (2010) kız liselerinde yapmış oldukları çalışmada önceden belirlenen 19 eğitim bölgesindeki 359 okulda görev yapan 350 kadın öğretmenin fikirlerine

başvurmuştur. Bulguların sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel güvenin üç boyutu olan okul yöneticisine, velilere ve meslektaşlara güvenleri .91 güvenilirlik seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Okula ilişkin güvende; önem verme, moral, akademik önem ve müdürün etkili olduğu saptanmıştır.

Kagy (2010) tarafından yapılmış olan araştırmada, ilişkisel güvenin ortak ve farklı yönlerinin öğretmenler ve müdürler tarafından ne şekilde tanımlanmış olduklarını ve okul liderlerinin davranışlarının okul ortamı içinde ne düzeyde etkilemiş olduğunu tayin etmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda okul müdürü ve okulda görevli öğretmenlerin belirttiği gibi ilişkisel güven anlayışında var olan eksikliğin, okulların etkililiğini bozduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan okul yöneticileri, sıcak ve güvenli bir çalışma ortamının, güven adına önemli bir unsur olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışma içerisinde bulunan öğretmenler; güven kavramını ilgi, destek ve dikkat şeklinde değerlendirmiştir. Okul yöneticisine olan güvenin müdürün yansıtmış olduğu belirgin hareketlerden etkilendiği düşüncesi ise çalışma bulgularını destekleyicidir.

2010 yılında Ball tarafından gerçekleştirilen araştırmada özyeterlilik, örgütsel güven ve kolektif yeterlilik arasındaki ilişkiyi belirlemek için 746 öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir. Bu örneklem üzerinden öğretmenlerin müdürlerine karşı olan güven duygusu, paydaşlar arası güvenle kolektif yeterlilik algılarının farklı değişkenlerin etkili olduğu ve farklılık gösterdikleri ortaya çıkarılmıştır (Ball, 2010).

Noonan, Walker ve Kutsyuruba (2008) Kanadalı 25 okul yöneticisi üzerinde nitel araştırma yöntemini kullanarak yapmış oldukları bir çalışmada bulunmaktadır. Çalışma içerisinde etkileşimli yaklaşım yöntemi ile araştırmaya katılan bireylerin güven olgusuyla ilgili fikirleri açığa çıkarılmıştır. Bu sayede meslektaşlarının bu konu ile ilgili düşüncelerini inceleme fırsatı bulmuşlardır. Çalışmada katılımcılar 4 temel bileşen olan güveninin tanımlanması, güven ilişkisinin oluşturularak sürdürülmesi ve yıkılması konuları üzerinden değerlendirme yapmıştır. Ele alınan bu 4 temel bileşen okul yöneticileri tarafından hayatlarında özgüven olgusu açısından önemli olmasına rağmen öngörülebilir bulunmuştur. Ayrıca çalışma sonucunda okul yöneticilerinin yaşamlarında güven ilişkisi ve güven boyutlarının etkisini incelemek açısından önemli bulunmuştur.

Guy (2007) nicel desende tasarladığı doktora tezinde örgütsel güven, okul iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Virginia'da 30 resmi lisede görev yapan 988 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel adalet ile okul iklimi ve örgütsel güvenin boyutları arasında pozitif yönde yüksek bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın regresyon analizi sonucunda yöneticiye güven boyutunun örgütsel adalet üzerinde bağımsız bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Tschannen-Moran (2004) tarafından yapılan araştırmada, Virginia'daki 66 ortaokulda öğretmenlerin ve müdürlerin öğrenci başarısını artırmadaki rolü araştırılmıştır. Öğretmenler ve müdürler için geliştirilmiş olan güven ölçekleri, öğrencilerde ise Virginia öğrenme standartları 8.

sınıf matematik ve İngilizce testlerinden almış oldukları puanlar kullanılmıştır. Çalışmadan, öğrenci-öğretmen arası ilişkilerde güvenin öneme sahip olduğu ve katılımcıların derslerinde başarı düzeylerini yükselttiği bulgulanmıştır. Yönetici kişilerin öğrenci ve ailelerine duymuş olduğu güvene yönelik olarak, bu güvenin öğrencinin akademik olarak başarı etkisinin, öğretmenlerin öğrencilerine, onların ailelerine olan güveni oranında etkisinin olmadığını saptamıştır.

Perry'in (2004) araştırmasında, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerine bakılmış ve pozitif ilişkinin varlığından bahsedilmiştir. Ayrıca, çalışanların örgüte olan güveninin artmasıyla görev yapılan yere yönelik olarak pozitif duyguların olması, yetkilendirme ve karar alma süresine katılım faaliyetlerinin pozitif yönlü etkilerinin olduğu görülmüştür.

Yıldırma ile ilgili yurtdışı literatür incelendiğinde;

Tomic (2012) "Mobbing ve Farklılıkların İşyeri ve Cinsiyetle İlişkisi" adlı çalışmasında ister üst düzey yönetici ister çalışan olsun yılda birkaç sefer mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir. Ankete katılanların %80.87'sinin en az yılda birkaç sefer mobbinge maruz kaldıklarını bunun %82.81'inin üretim sektöründe olanların %78.72'sinin yönetim sektöründe gerçekleştiğini belirtmiştir. Çalışmada ayrıca bazı mobbing davranışları olarak; yetersiz maaş, iş yükü, yetersiz tanıma, görev ve atama ve yıllık izin zamanları olarak belirtmiştir. Ankete katılanların %78,8'nin cinsiyetin mobbing algısında fark yaratan bir etki olduğunu belirtmiştir.

De Wet (2010) müdürlerin liderlik davranışlarının öğretmenler üzerindeki yıldırmaya etkisi ve yıldırmının kurbanların özel ve iş yaşamlarına etkisi konulu araştırmasında 144 katılımcı ile çalışmıştır. Araştırma sonucunda müdürlerin liderlik davranışlarının yıldırmaya etkisi olduğu, kurbanların, hedeflerini ve hayallerini olumsuz yönde etkilediği, ağır depresyon yaşadıkları ve iş yaşamlarında isteksizlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Ellis ve Shute (2007) gerçekleştirdikleri çalışmada, öğretmenin psikolojik şiddete karşı vermiş olduğu cevabı öngörüp görememe durumunda ahlaki yönelimin etkisinin; yaşanan bir olay karşısında algılanan ciddiyetin, psikolojik şiddete verilen tepkinin yumuşatılması üzerindeki rolünü; görev yapan öğretmenlerin gerçekleşen olaya karışıp karışmama noktasında karar verirken onlar için etkili olan temel faktörleri ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Psikolojik şiddet durumlarına yönelik verdikleri cevap kuralcı ve yaptırım uygulayıcı (%46) olmakla birlikte, aynı zamanda problem çözmeye yöneliktir (%40). Bunun yanı sıra öğretmenler içerisinde psikolojik şiddete korumacı ahlaki yönü olanların konu hakkında problem çözücü yanıtlar, ahlaki yönü ağır basan ve adaletli olan öğretmenlerinde kuralcı ve yaptırımcı yanıtlar verdiği saptamışlar.

Davidson ve Demaray (2007) araştırmalarında kaynağı mağduriyet, sosyal destek ve psikolojik şiddet olan konuları araştırmıştır. Ayrıca psikolojik şiddet yaşayan kişiler tarafından karşılaşılan olumsuz sonuçları araştırmak kadar, bu kişilerin sıkıntısını azaltan etkenlerinde önemli olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma neticesinde kadın öğretmenlerin aileden aldıkları sosyal desteğin, erkek öğretmenlerin arkadaşlarından ve öğretmenlerden aldığı sosyal desteğin, psikolojik

şiddet temelli sıkıntı ve mağduriyet arasındaki ilişkiyi dengelediği ortaya çıkarılmıştır. Kadın öğretmenlere yakın arkadaş tarafından desteğinin verilmesi mağduriyet ve dışsallaşmış sıkıntıyı ılımlı hale getirmiştir. Elde edilen sonuçlara göre sosyal destek, mağduriyet ve psikolojik şiddet kaynaklı içselleştirilmiş sıkıntı arasında dengeleyici bir görev üstlenmektedir.

Treviño, Weaver ve Reynolds (2006) araştırmalarında meta analiz yöntemini kullanmışlardır. Bu çalışmada etik davranışlar ile ilgili birçok araştırmacının görüşlerine yer verilmiş ve sonuç olarak etik olmayan, yozlaşmış davranışların örgütlerde başlangıç ve sonuçlarının araştırılması gerektiği, etik olmayan davranışların bireylerde ve örgütlerde açıklanmasının oldukça zor olduğu belirlenmiştir. Ayrıca şirketlerde, endüstrilerde ve hatta ülkelerde yozlaşmış, etik olmayan davranışların normalleştiği ve kurumsal bir kimlik kazanmaya başladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Malinauskiene, Obelenis ve Đopagienė (2005) gerçekleştirmiş oldukları araştırmada iş ortamında psikolojik şiddetin yaygınlık düzeyini, psikolojik şiddete yönelik uygulamaların stres kaynaklı problemlere sebep olduğunu araştırmışlardır. Araştırma içerisinde toplam 738 öğretmen ile gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde %2,6'sı düzenli, %23'ü ise ara sıra psikolojik şiddetle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bunun sonucunda iş ortamında stres kaynaklı rahatsızlıklar ile karşılaşılan psikolojik şiddet arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkarılmıştır.

Hoel, Faragher ve Cooper (2004) çalışmalarında işyerinde yaşanan çalışanların sağlığı üzerinde psikolojik şiddet ve olumsuz davranışların etkisini araştırmışlardır. Ayrıca karşılaşılan olayın etkisinin sürme zamanını, şahitlerin ve olayla alakası olmayan üçüncü kişilerin olaydan nasıl etkilendiklerini, sergilenen davranışların bazılarının diğerlerine göre daha fazla zarar verici olup olmadığını da araştırmışlardır. Bu araştırmada toplam 5388 kişinin görüşleri değerlendirilmiştir. Psikolojik şiddete maruz kalmış ve bu olaya tanık olmuş kişiler şiddet yaşamamış veya psikolojik şiddete tanık olmamış kişilere oranla daha ciddi sağlık problemleri ile karşılaştıklarını ifade etmiştir. Karşılaşılan psikolojik şiddet ile başa çıkmanın diğer davranışlara göre daha zor olduğu ve ele alınan tüm vakalarda vakalarda cinsiyet ve meslek farklılıklarının etkili olduğu saptanmıştır.

Lewis (2004) iş yerinde yıldırma; kolej ve üniversite hocaları arasındaki utanma etkisi araştırmasında 15 katılımcı ile mülakat tekniğinde bir çalışma yapmıştır. 15 katılımcının 13'ü bayan 2'si erkek, yaş ortalaması 44 ve çalıştıkları yerde ortalama 16 yıldır çalışmaktadırlar. Makale sonucunda çalışanların örgütlerde yıldırmaya uğradıklarını kabullenmedikleri, problemlerini yönetime yansıtmak veya profesyonel yardım almak yerine iş arkadaşları ile paylaştıkları sonucuna ulaşmıştır.

Smith, Singer, Hoel ve Cooper (2003) gerçekleştirdikleri çalışmada iş ortamında yaşanan mağduriyet ile okulda karşılaşılan psikolojik şiddet rolleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını, olayı yaşayan kişinin okulda karşılaştığı problemler ile baş edebilme yöntemlerinin etkisini ve cinsiyet farklılıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Netice itibarıyla iş ortamında

karşılaşılan mağduriyet ile okulda karşılaşılan psikolojik şiddet deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Okul döneminde saldırgan ve kurban durumunda olan bireylerin iş ortamında mağdur olma olasılıkları daha fazla bulunmuştur. Okul ortamında mağdur konumunda iken farklı başa çıkma stratejileri geliştiren (psikolojik şiddet ile dalga geçme, umursamama) kişilerin, iş ortamında da aynı stratejileri uygulama eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Okul ortamında mağdur olan bireylerin iş ortamında daha fazla risk taşıdıkları saptanmıştır. Bunun yanı sıra kadınların iş ortamında mağduriyetlerinin fazla olduğu saptanmışken aynı durumun okul dönemi ile ilgili bir ilişkisi saptanamamıştır.

Küresel boyutta yıldırma üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda genel olarak, yıldırma davranışına maruz kalan çalışan bireylerin diğerlerine istinaden daha fazla stres yaşayarak istifa etmesine daha meyilli oldukları belirlenmiştir (Hoel, Rayner & Cooper, 2003).

Hubert ve Veldhoven (2001) en çok hangi sektörde psikolojik şiddetin görüldüğünü incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda kamu, endüstri, eğitim ve belediye alanında diğer sektörlere göre daha çok psikolojik şiddete sebep olan davranışların yaşandığı saptanmıştır. Eğitim sektöründe %37,3 oranında psikolojik şiddetin var olduğu görülmüştür. Diğer sektörlere göre eğitim sektöründe oranın daha fazla çıkmasının sebebi müşteri ilişkisinin olmaması olabileceği söylenmektedir. Mevki atlamada yönetici ile meslektaşlar arası ilişkiler önemlidir. Çalışan bireyin pozisyonunun etkilenmesi, bireyin ilişkilerini de etkiler. Bu sebeple bu örgütlerde çalışmakta olanların menfaatlerinin çatışması da saldırgan hareketlere ve en sonunda da psikolojik şiddete yol açabilir.

2001 yılında Dick ve Wagner örgüt çalışanları üzerine araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma neticesinde öğretmen ve yöneticiler çalışma ortamında yok sayılarak, fazla eleştiriye maruz kalarak, dedikodu ve dışlama davranışlarının yıldırma amacıyla kullanıldığı ortaya çıkarılmıştır (Dick & Wagner, 2001).

2. 1. 5. 2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Örgütsel bağlılıkla ilgili yurtiçi literatür incelendiğinde;

Çağrı-Şan (2017) öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının belirlenmesinin amaçladığı çalışmayı Denizli ili Kale ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğü ile Tavas ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilk ve ortaöğretim seviyesinde görev yapmakta olan 325 öğretmen ve 68 okul yöneticisi ile yürütmüştür. Çalışmada, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe çevirisi Yalçın (2009) tarafından gerçekleştirilmiş örgütsel bağlılık ölçeği ve Spreitzer (1995) tarafından oluşturulmuş olan, Fulford ve Enz (1995) tarafından geliştirilen "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre Örgütsel bağlılığın boyutlarında cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve sendika üyeliği değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı, branş

değişkeni bağlamında branş öğretmenlerinin lehine anlamı bir farklılığın olduğu gözlemlenmektedir. Araştırmanın bulgularından bir diğerinde de örgütsel bağlılık ile psikolojik güçlendirme arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

Çavunduroğlu (2016) ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin incelenmesini amaçladığı çalışmayı, Adana ili merkezindeki resmi ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan 297 öğretmen ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada Balay (2000) 'ın geliştirdiği "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna incelendiğinde ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiği ifade edilebilir. Örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunun, uyum ve özdeşleşme alt boyutlarına göre daha yüksek düzeyde gerçekleştirildiği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın boyutları olan uyum, içselleştirme ve özdeşleşme boyutlarında medeni durum, cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Gönen (2016) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karar verme süreci arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı çalışmasını, Kars il merkezinde görev yapmakta olan 302 öğretmen ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada Başyigit (2009) tarafından geliştirilen Karara Katılım Ölçeği Balay (2000) tarafından geliştirilmiş olan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı en fazla ve en yüksek bağlılığı "içselleştirme" boyutunda, ikinci olarak "özdeşleşme" boyutunda, en az olarak da "uyum" boyutunda yaşadıkları sonucuna ulaşılırken, örgütsel bağlılık ile karara katılma arasında olumlu yönde, orta seviyede istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Özdemir (2015) sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik davranışları ile örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı çalışmasını İstanbul ili, Ümraniye ilçesinde bulunan 11 ilkokulda görev yapan toplam 360 öğretmen ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada, Kahveci (2010) tarafından hazırlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve Dyne, Ang ve Botero tarafından (2003) yılında geliştirilmiş olan ve Taşkıran (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları orta düzeydedir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre örgütsel sessizliğin korunmacı sessizlik ve kabullenici sessizlik alt boyutları ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir.

Karaçoban-Tuna (2015) araştırmasında; sosyal destek kavramının örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Samsun ilinde belirlenen ilçelerde resmi ilköğretim kurumlarında çalışmakta olan 692 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada örgütsel bağlılığı ölçmek için Balay (2000) tarafından geliştirilmiş olan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", algılanan sosyal desteği ölçmek için Çivilidağ (2003) tarafından geliştirilmiş olan "Algılanan Sosyal Destek Ölçeği"

kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunda ve uyum boyutunda anlamlılık bulunamazken; içselleştirme boyutunda erkeklerin kadınlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Uyum boyutunda yaşa göre sonuçlara bakıldığında, genç olan öğretmenlerin bağlılıklarının daha anlamlı olduğu, özdeşleşme boyutunda ve içselleştirme boyutlarında ise yaşça büyük olanların genç olan öğretmenlere göre bağlılıklarının daha anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Medeni duruma göre yapılan analiz sonuçlarında uyum boyutunda farklılaşmaya rastlanmazken; özdeşleşme boyutu ve içselleştirme boyutunda ise evli olan katılımcıların bekâr olan katılımcılara oranla bağlılıklarının daha anlamlı olduğu görülmüştür. Diğer bir değişken olan branşa bakıldığında analiz sonuçları; uyum boyutunda örtüsel bağlılıkların branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine bakarak daha anlamlı olduğu; özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarındaysa sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre bağlılıklarının daha anlamlı olduğu görülmüştür. Kıdem yılı değişkeni ve hizmet süresine göre de uyum boyutunda istatistiksel olarak anlamlılık bulunmazken; özdeşleşme boyutu ve içselleştirme boyutunda kıdem yılları ve hizmet süreleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yükseldiği ifade edilebilir. Ayrıca araştırmada ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılamış olduğu sosyal destek düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarının düzey olarak düşük ve pozitif yönlü anlamlı ilişkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Ergen (2015) öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini eğitim kademelerine göre belirlemeyi amaçlamıştır. Ankara ili Yenimahalle ilçe merkezinde görev yapmakta olan 406 öğretmen ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Kalağan (2009) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin, örgütsel bağlılığı en fazla “içselleştirme” boyutunda, ikinci olarak “özdeşleşme” boyutunda, en az olarak da “uyum” boyutunda yaşamış oldukları sonucuna ulaşılırken, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki bulunduğu ifade edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, örgütsel sinizm arttıkça, örgütsel bağlılığın düştüğü belirtilebilir.

İmamoğlu (2011) ilköğretimdeki öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamış olduğu araştırmasını Ankara ili merkezindeki ilköğretim okullarında görevli 470 öğretmen ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada Yıldırım’ın (2002) kullanmış olduğu Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için ise Balay (2000) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarının genelde yüksek düzeyde olduğu örgütsel bağlılık boyutlarından uyum ve özdeşleşme boyutunda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Mesleki kıdem değişkenine göre özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiş olup, uyum

boyutunda farklılık bulunmamıştır. Bunun yanında, örgütsel bağlılık boyutlarının tümünde örgütsel adalet algısı boyutlarının yordayıcı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Nayır (2011) okul yöneticilerinin öğretmenlere sağlanmış olan örgütsel desteğe ilişkin görüşlerini, öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin algılarını ve bu algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisini belirlemeyi amaçladığı çalışmasını kamu ilköğretim okullarında 450 öğretmen ve 450 yönetici; özel ilköğretim okullarında ise 450 öğretmen ve 351 yönetici ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada, araştırmacının kendisi tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği ve Balay (2000) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre uyum boyutunun toplam değerleri incelendiğinde, öğretmenlerin düşük düzeyde uyum bağlılığı sergiledikleri, yüksek düzeyde özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı ortaya koydukları görülmektedir. Uyum bağlılığı ile yönetim desteği arasında olumsuz ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktayken, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı ile yönetim desteği arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir.

Okçu (2011) hazırladığı doktora tez çalışmasında, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Siirt ilinde görev yapan 720 öğretmenden elde edilen verilerden ulaşılan sonuçlara göre; örgütsel bağlılık ile yıldırma arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu, yöneticilerini dönüştürücü olarak algılayan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerinin düşük olduğu, işlemci lider olarak algılayanların ise yıldırma yaşama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığı tespit edilmiştir.

Özgan, Yiğit ve Cinoğlu (2011) tarafından yapılmış olan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmada ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin bağlılık düzeyleri cinsiyet ve kıdeme göre anlamlı farklılık göstermiş olup, statü, mezun olunan yer ve sınıf mevcudu anlamlı fark göstermemektedir. Bağlılık türleri arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır.

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” isimli çalışmalarında ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeyi amaçlamışlardır. Yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara göre öğretmenler en fazla bağlılık düzeyini duygusal bağlılıkta göstermişlerdir.

Alper-Apak (2009) hazırlamış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile yıldırma ilişkisini incelemiştir. İstanbul’da görev yapan 445 öğretmen ile yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin yaklaşık olarak üçte birinin yıldırma davranışına maruz kaldığı veya tanık olduğu, yıldırma davranışına maruz kalan öğretmenlerin

örgütsel bağlılıklarını düşük olduğu başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık ile yıldırma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Ergener (2008) İstanbul'da görev yapan 513 öğretmenden elde ettiği veriler ile öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda yıldırmanın örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile pozitif, içselleştirme ve özdeşleşme boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre, yıldırma algısının alt boyutlarının örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Örgütsel sinizmle ilgili yurtiçi literatür incelendiğinde;

Korkut (2019) örgütsel mutluluk, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm düzeyleri ile bu kavramların kendi aralarındaki ilişkisini Malatya ili merkez ilçelerinde çalışmakta olan 731 ilköğretmeninin görüşlerine göre incelemiştir. Araştırmada ulaşılan bulgular, örgütsel adalet ve örgütsel mutluluk arasında yüksek oranda, anlamlı ve pozitif bir ilişki, örgütsel mutluluk ile örgütsel sinizm arasında ise orta seviyede, negatif yönde anlamlılığın olduğunu göstermiştir. Örgütsel adaletin aracılık rolü ile alakalı ise, örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğa etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolüne sahip olduğunu, fakat bu aracılık etkisinin orta düzeyde olduğunu göstermiştir.

Abaslı (2018) yaptığı çalışmada, örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri Ankara merkez ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapan 465 öğretmenin görüşlerine göre incelemiştir. Araştırmada, örgütsel sinizmin tüm boyutlarına ilişkin görüşler "katılmıyorum" düzeyinde belirlenmiştir. Örgütsel dışlanma boyutları ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutları arasında düşük ve orta düzeyde, pozitif yönlü; örgütsel dışlanmanın her iki boyutu ile örgütsel sinizmin tüm boyutları arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. İşe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutları ile örgütsel sinizmin tüm boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye rastlandığı tespit edilmiştir. İşe yabancılaşmanın "Okula Yabancılaşma" boyutu ile örgütsel sinizmin "Bilişsel" boyutu arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ilişkinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel dışlanmanın "Yalnızlaştırma" boyutunun, işe yabancılaşmanın ise "Güçsüzlük" ve "Yalıtılmışlık" boyutlarının örgütsel sinizmin anlamlı yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Girgin ve Gümüşeli (2018) tarafından yapılan araştırmada, mesleki ve teknik anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm düzeyleri ile bu iki değişkenin aralarındaki ilişki 286 katılımcının algılarına göre incelenmiştir. Ulaşılan bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algıları orta düzeyde çıkmıştır. Diğer yandan araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algıları arasında ters yönlü

anlamalı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, örgütsel adalet algısı yükseldikçe, örgütsel sinizm algısında düşüş gözlenmektedir.

Demirçelik (2017) okul müdürlerinin okul yönetiminde gösterdikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları üzerinde okul müdürlerinin yönetim stillerinin etkisini incelemiştir. Çalışma kapsamında resmi ilkökul, ortaokul ve ortaöğretim okullarında görev almakta olan 500 öğretmenin fikrine başvurulmuştur. Araştırma sonucunda öğretmenlerin düşük düzeyde örgütsel sinizm davranışlarına sahip olduğu ve bu davranışların cinsiyet ve mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği görülmüştür. Bulgular, okul müdürlerinin dönüşümsel liderliği ile öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Dönüşümsel liderlik davranışına sahip müdürler öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarını gösterme eğilimini güçlü bir biçimde negatif yönde etkilerken, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ise güçlü bir biçimde pozitif yönde etkilemektedir. Okul müdürlerinin etkileşimsel liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarını pozitif etkilediği ve müdürlerin bu davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını etkilemediği saptanmıştır. Son olarak bulgular, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında güçlü negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Ergen ve İnce (2017) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları Mersin Toroslar ilçesinde bulunan ilkökul, ortaokul ve imam-hatip ortaokullarında görev yapan 209 öğretmenin katılımıyla belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “kararsızım” şeklinde saptandığı ve onların sinizm algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, branş ve mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı görülmüştür. Ulaşılan bulgulara göre, okul türü değişkeni öğretmenlerin algılarında anlamlı farklılığa neden olduğunu göstermektedir. Buna göre, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algıları ile ilkökul ve imam hatip ortaokulu öğretmenlerinin algıları arasında ortaokullarda çalışanlar lehine daha yüksektir. Dolayısıyla orta düzeyde de olsa sinizmin okul çıktıları üzerinde olumsuz etkilere sebep olabileceği ileri sürülmüştür.

Kasalak ve Güneri (2017) tarafından yapılan bu araştırmada ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma, Afyon'daki okullarda görev yapan ve basit tesadüfi örneklem yoluyla seçilen 165 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırma bulguları, davranışsal sinizmin örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarını, duyuşsal sinizmin de devam ve duygusal bağlılık üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Etkileşimsel adaletin duygusal bağlılığı ve dağıtımsal adaletin de normatif bağlılık üzerinde yordayıcı bir etkiye neden olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda ayrıca, tüm demografik faktörlerin normatif bağlılık üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Araştırma sonucuna

göre, duygusal bağlılık ile örgütsel adaletin dağıtımsal ve etkileşimsel alt boyutu arasında pozitif yönlü ilişkinin var olduğu ve örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktör olduğu tespit edilmiştir.

Köybaşı, Uğurlu ve Öncel (2017) tarafından 313 öğretmen ile yapılan çalışmadan elde edilen araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında anlamlı bir ilişki olduğu, sinizmi en fazla etkileyen alt boyutun dağıtımsal adalet ikinci olarak da işlemsel adaletin olduğu fakat etkileşimsel adaletin örgütsel sinizme hiç tesir etmediği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve yüksek düzeyde olduğu saptanmış ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yükseldikçe sinizm düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Tarakçı ve Akın (2017) tarafından Çorum'daki dersanelerde görev yapan 117 dersane öğretmeniyle yapmış olduğu araştırma kapsamında, psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ve bu ilişkinin çeşitli demografik özelliklere göre değişip değişmediği incelenmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişkinin varlığından bahsedilemektedir. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizm algısını etkilediği ve psikolojik sözleşme ihlalleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin de artış olduğu saptanmıştır. Yine araştırma bulgularına göre, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun örgütlerine karşı olumsuz duygular besledikleri yani sinik tutumlar içinde oldukları görülmüştür. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre, bu değişken sinizm algılarını etkilemiş olup, bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla daha ileri seviyede sinizm algısının tespit edildiği görülmüştür. Aynı şekilde, öğrenim durumunun da sinizm düzeyini etkilediği, lisans mezunu olan katılımcıların yüksek lisans mezunu katılımcılara kıyasla daha ileri düzeyde sinizm algısının belirlendiği bulgulanmıştır. Mesleki kıdemin de sinizmi etkilediği, mesleki kıdem arttıkça sinizm düzeyinin düştüğü görülmüştür.

Kantarcıoğlu (2016) tarama modelinde desenlediği çalışmada Ermeni azınlık okullarında örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri incelemiştir. 2015-2016 eğitim öğretim yılında İstanbul'da faaliyet gösteren 10 Ermeni azınlık okulunda çalışmakta olan 191 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları “Bilişsel Sinizm” ve “Duyuşsal Sinizm” alt boyutlarında “Hiç Katılmıyorum” düzeyinde; “Davranışsal Sinizm” alt boyutuna ise “Katılmıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Cinsiyet, kıdem ve yaş değişkenleri, öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları üzerinde anlamlı farklılık oluşturmamaktadır. “Destek kültürü” ile “Başarı kültürü” ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken; “Bürokratik kültür” ile “Görev kültürü” ve örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığı görülmüştür.

Arslan (2016) ortaokul ve lise öğretmenleri üzerinden topladığı veriler üzerinden okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki

ilişkileri incelemiş olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algısını ‘düşük düzeyde’ bulgulamıştır. Örgütsel sinizm algısı cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemekle birlikte, aynı okulda görev yapma süresi değişkenine göre örgütsel sinizmin ‘Karara katılma’ boyutunda anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bulgular, okul türü değişkeni açısından, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının örgütsel sinizmin ‘Uzaklaşma’, ‘Olumsuz tutum’ ve ‘Karara katılma’ boyutlarında ve ölçeğin bütününde anlamlı biçimde farklılaştığını ortaya koymaktadır. ‘Uzaklaşma’ ve ‘Olumsuz tutum’ alt boyutlarında, ortaokulda öğretmenleri liselerde görevli öğretmenlere göre daha yüksek sinizm algısına sahip olarak gözükürken ‘Karara katılma’ boyutunda lise öğretmenleri daha yüksek sinizm ortalamalarına sahiptirler

Argon ve Ekinci (2016) örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizme ilişkin öğretmen görüşleri üzerinden gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizmi yordayıp yordamadığı problemine odaklanmışlardır. Bulgulara göre, öğretmenler okullarını sahiplenmekte, diğer bir ifadeyle okullarıyla özdeşleşmektedirler. Örgütsel sinizmle ilgili olarak, öğretmenlerin sinizm düzeyleri düşük olarak bulunmuştur. Regresyon analizi bulguları, örgütsel özdeşleşmenin sinizmi düşük düzeyde de olsa etkilediği ve anlamlı biçimde yordadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça, örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır.

Demirtaş, Özdemir ve Küçük (2016) bürokratik yapı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ‘Orta Düzeyde Katılıyorum’ olarak bulunmuştur. Bürokratik yapı ile örgütsel sinizm ($r=.42$) ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm ($r=.37$) arasındaki ilişkiler orta düzeydedir. Ayrıca, okullardaki bürokratik yapının, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Karademir (2016) okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiler üzerinde durmaktadır. Pendik ilçesindeki ortaokullarda görevli 300 öğretmenden elde edilen veriler üzerinden analizler neticesinde ulaşılan bulgulara göre, kayırmacılık davranışları algısı ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye rastlandığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları cinsiyet, çalışma şekli, yaş, kıdem, sendika üyesi olup olmama değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşırken; medeni durum ve okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir.

Terzi ve Derin (2016) demokratik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Lise öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre, demokratik liderlik örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Demokratik liderlik ve sinizm arasındaki ilişkinin yönü negatif bulunmuştur. Mesleki kıdem örgütsel sinizmin tüm boyutları ve geneli açısından anlamlı fark oluşturmaktadır. Kıdem arttıkça, sinizm algısı düşüş eğilimi göstermektedir. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha sinik tutuma sahip bulunmuşlardır.

Korkut ve Aslan (2016) resmi ve özel ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini çeşitli değişkenler açısından ortaya koymayı amaçladıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ‘Az katılıyorum’ düzeyinde bulgulamışlardır. Bununla birlikte, bilişsel boyutla ilgili sinizm algısı diğer boyutlara nazaran daha yüksek bulunmuştur. Değişkenler açısından bakıldığında, okul türü, cinsiyet, kıdem ve öğrenim düzeyi örgütsel sinizm algıları açısından anlamlı fark kaynağıdır. Bulgular özel okul öğretmenlerinin daha düşük sinizm düzeyine sahip olduğunu, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerle karşılaştırıldıklarında daha az sinizm yaşadıklarını ve branş değişkeninin örgütsel sinizm algısında anlamlı farklılık ortaya çıkarmadığını işaret etmektedir.

Levent ve Keser (2016) karma yöntem ile desenledikleri araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ve örgütsel anlamda görev dağılımı, işlemler ve etkileşimlerine etki eden etmenleri ortaya koymayı amaçlamışlardır. Nicel verilere göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ‘düşük düzeydedir’. Yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen verilerden içerik analiziyle elde edilen bulgular da nicel bulguları destekleyici niteliktedir. Katılımcılar ‘yönetici yetersizliği’, ‘altyapı eksikliği’, ‘velilerin duyarsızlığı’, ‘politik belirsizlikler’ ve ‘meslektaşların eksiklikleri’ gibi daha çok olumsuz ifadeler kullanmışlardır.

Ayık, Şayir ve Bilici’de (2016) örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler ile örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşmeyi yordayıp yordamadığını araştırmıştır. Bulgulara göre, örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında tüm altboyutlar açısından ve genel olarak negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin yordanmasına ilişkin analizler neticesinde, özdeşleşme boyutu örgütsel sinim tarafından yordanmazken, uyum ve içsellik boyutlarının örgütsel sinizmin duyuşsal ve bilişsel boyutları tarafından negatif yönde anlamlı olarak yordandığı bulgusuna erişilmiştir. Araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Gündüz ve Ömür (2016) ise öğretmenlerdeki ‘denetlenme endişesi’ ile örgütsel sinizm algıları konulu araştırmalarında ‘denetlenme endişesi’ ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler ve ‘denetlenme endişesinin’ sinizm düzeylerini yordama gücü üzerinde odaklanmışlardır. Analizler neticesinde, ‘denetlenme endişesi’ ve örgütsel sinizm arasında olumlu, orta düzeyde ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Ayrıca, ‘denetlenme endişesi’ öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olarak bulunmuştur.

Uzun ve Ayık (2016) araştırmalarında okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilere bakmışlardır. Bulgulara göre, yöneticilerin iletişim becerileri ‘iyi düzeyde’ bulunurken öğretmenlerin genel sinizm düzeyi ‘orta düzeydedir’. Örgütsel sinizm düzeylerine bakıldığında, örgütsel sinizm “Katılmıyorum” düzeyinde, bilişsel alt boyutta ise “Kısmen katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Yine, bulgulara bakıldığında, öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerileri ile alakalı fikirleri ile örgütsel sinizm algıları

arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bulgular, okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin artırılmasının örgütsel sinizm düzeyini düşürmede etkili bir yol olabileceğini işaret etmektedir.

Alkış ve Kılınç (2016) Malatya'daki okullarında görev yapan 400 öğretmen ile gerçekleştirilen ilişkisel tarama modelindeki çalışmada, örgütsel adaletin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunurken örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Akatay, Yücekaya ve Kısat (2016) araştırmalarında, yönetici etik liderlik davranışlarının işgörenlerin örgütsel sinizm ve adalet algıları üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular etik liderliğin, işgörenlerin örgütsel adalet algılarını olumlu yönde etkilerken sinizm düzeyi üzerinde negatif bir etki yaptığını göstermektedir. Demografik değişkenler açısından, cinsiyet adalet algısı açısından anlamlı fark kaynağı değilken sinizm açısından anlamlı fark kaynağı olarak bulunmuştur. Genç işgörenler daha sinik tutum sergilemektedirler. İşgörenlerin örgütsel sinizm ve adalet algıları medeni durum değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Kıdem hem sinizm hem de adalet algısına anlamlı bir etki yapmamaktadır.

Akpolat ve Oğuz (2015) örgütsel sinizmin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi üzerine etkilerini belirlemeyi amaçladıkları çalışmada, örgütsel sinizm algılarının, örgütsel sinizmin alt boyutları için ayrı ayrı olmak üzere, cinsiyet, işe yerleştirilme [Kadrolu ve Ücretli şeklinde], medeni durum ve branş değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmışlardır. Bulgulara göre, cinsiyet hiçbir alt boyutta anlamlı fark oluşturmazken diğer değişkenler öğretmenlerin sinizm algılarını farklı alt boyutlarda anlamlı farklılaştırmaktadır. Genel anlamda, sinizm düzeylerinin işe yabancılaşma üzerindeki etkilerine ilişkin regresyon analizi bulguları örgütsel sinizmin işe yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir.

Yorulmaz ve Çelik (2015) öğretmenlerin algılarına göre örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını araştırmışlardır. Araştırma bulgularına göre, bağlılık ve sinizm algıları 'Orta düzeyde' örgütsel vatandaşlık ile 'Yüksek' düzeyde bulunmuştur. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm algıları arasında düşük düzeyde negatif yönde bir ilişkiye ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle, bağlılık ve vatandaşlık algısı yükseldikçe, örgütsel sinizm düzeyinde bir düşüş gözlenmektedir.

Okçu, Şahin ve Şahin (2015) tarafından öğretmenlerin örgütsel sinizme algılarının örgütsel bağlılık üzerine etkisini araştırmaya yönelik bu çalışma Siirt ili ve ilçelerindeki okullarda görev yapmakta olan 162 beden eğitimi öğretmeni ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin sinizm algılarının orta düzeyde olduğu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olup, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılıklarına anlamlı bir şekilde etki ettiği görülmüştür. Yine araştırma bulgularına göre, karar süreçlerine ve

kararları uygulamaya katılımın da örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Doğan ve Uğurlu (2014) ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okuldaki idarecilerin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyiyle öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını bazı değişkenlere göre incelemek ve aralarındaki ilişki düzeyini belirlemek amacıyla 312 katılımcının görüşlerine yer vermiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin etik liderlik ve örgütsel sinizm algıları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Özcan (2014) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi incelenmeyi amaçlamaktadır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi ışığında; katılımcıların, örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm tutumlarının ilişkisinin orta seviyede, negatif yönlü ve anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Bunun yanında; katılımcıların, örgütsel adalet algılarıyla örgütsel sinizm tutumları ile demografik özellikleri arasında eğitim düzeyi ve çalıştıkları okul türü dışında anlamlılık durumuna rastlanmadığı görülmüştür.

Balay, Kaya ve Cülha (2013) tarafından yapılan çalışmada, Şanlıurfa'da görev yapan 330 öğretmenin görüşlerine göre örgütsel kültür ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmadan elde edilenlere göre, katılımcıların örgüt kültürü ile örgütsel sinizm algılarının orta seviyede olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların örgüt kültürüne ilişkin algıları ve örgütsel sinizm algıları arasında düşük oranda pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Çetin, Özgan ve Bozbayındır (2013) ilköğretim okullarında çalışan 285 öğretmen ile yaptıkları çalışmada, katılımcıların örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algılarının ilişkisine bakıldığında, negatif yönde ve orta seviyeli ilişkinin varlığı neticesine ulaşmışlardır. Çalışmada işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının örgütsel sinizmi anlamlı bir belirleyicisi olduğu ancak dağıtımsal adalet algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı olarak yordamadığı bulguları tespit edilmiştir.

Sezgin-Nartgün ve Kartal (2013) öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizliğe yönelik görüşlerini belirlemeyi, bazı değişkenlere [cinsiyet, kıdem ve bulundukları okuldaki çalışma süresi] göre bu görüşlerin fark oluşturup oluşturmadığını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Genel tarama modeline dayalı olarak desenlenen betimsel araştırmanın evreni olarak Bolu ilinde taşınmalı eğitim-öğretim yapmakta olan 10 ortaokulda gerçekleştirilen araştırmanın veri sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların örgütsel sinizm ve sessizlik seviyeleriyle cinsiyet, kıdem, bulundukları okuldaki çalışma süreleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Öte yandan, katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel sessizliğin alt boyutlarında yer alan okul ortamı, izolasyon ve sessizliğin kaynağı boyutu arasında orta seviyede pozitif ilişkiye rastlanmıştır.

Bölükbaşıoğlu (2013) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkileri araştırdığı çalışmada cinsiyet, branş, okul türü, eğitim durumu ve

mezun olunan okul değişkenleri ile algılanan örgütsel adalet ilişkide anlamlı farklılığa sebep olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte, yaş değişkeni örgütsel adalet algısı için anlamlı farklılık kaynağı olarak saptanmıştır. Örgütsel sinizm ile ilgili olarak, öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, branş, okul türü, eğitim durumu, mezun olunan okul) açısından anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumlarına bakıldığında negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

Arslan (2012) tarafından 80 akademik personel ile yaptığı bu çalışmada akademik personelin sinizm düzeyleri incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre araştırmaya katılan akademik personelin hem genel sinizm hem de örgütsel sinizm düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu görülmüştür. Yine araştırma bulgularına göre, sinizm eğilimi ve örgütsel sinizm arasında da anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre, araştırmaya katılan akademik personel sinik tutumlara sahip olmalarına rağmen, bu tutumlarını davranışsal boyuta taşımadıkları yani görev yaptıkları örgüte (üniversiteye) karşı fiili eylem ve davranışlara dönüştürmedikleri görülmüştür.

Apaydın (2012) örgütsel sinizmin işyeri zorbalığı üzerindeki etkilerini araştırmayı amaçladığı çalışmayı Türkiye’nin rastlantısal olarak seçilen farklı şehirlerindeki devlet üniversitelerinde ve farklı fakültelerde görev yapmakta olan 320 akademisyen üzerinde yapmıştır. Veriler, elektronik olarak düzenlenmiş, veri toplama aracı elektronik posta aracılığıyla dağıtılmış ve yine dijital ortamda toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre, akademisyenler daha çok ‘kurumlarında birlik/bütünlük olmadığını’ düşünmektedirler. Kurumlarına yönelik olumlu tutumlar ve olumsuz tutumlar daha düşük ortalamaya sahip boyutlar olarak gözükmektedir. Örgütsel sinizmin işyeri zorbalığı üzerindeki etkisi Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile test edilmiş, model üzerinde faktör yükleri dikkate alındığında, örgütsel sinizme en fazla katkıyı ‘örgüte yönelik olumsuz tutumlar’ yaparken en düşük katkıyı ‘örgüte yönelik olumlu tutumlar’ yapmaktadır. Örgütsel sinizm ve işyeri zorbalığı arasında negatif yönde yüksek dereceli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır; başka bir deyişle, araştırma bulgularına göre, örgütsel sinizm algısı yükseldikçe işyeri zorbalığı azalmaktadır.

Helvacı ve Çetin (2012) Uşak’ta bulunan ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını ve bu algılarının cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu ile okulda çalışma süresine göre belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmaya 311 öğretmen katılmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Diğer taraftan, öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile cinsiyet, branş, kıdem ve öğrenim durumu değişkenleri arasında bir farklılık çıkmadığı, ancak okuldaki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin, 1-5 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha yüksek sinizm tutumu takındıkları ortaya çıkmıştır.

Şirin (2011) İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel sinizm

algıları açısından değişkenler analiz edildiğinde cinsiyet, branş, yaş, eğitim düzeyi ve kıdem değişkenleri aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmazken medeni durum, okul türü, okulun imkanları, mesleki memnuniyet değişkenleri puanları arasındaki fark anlamlıdır. Evli olan öğretmenlerin sinizm algıları anlamlı biçimde daha yüksektir. Okul türü hem genel sinizm algısında hem de bilişsel ve davranışsal boyutlarda anlamlı farklılık kaynağı olarak bulunmuştur. Özel okulda görevli öğretmenler daha düşük sinizm algısına sahiptir. Çalışma şekli de yalnızca örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel boyutta kadrolu öğretmenler lehine anlamlı fark yaratmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin okul kültürü ve sinizm algıları arasındaki ilişki incelendiğinde, okullarının kültürü arttırıldıkça öğretmenlerin okullarına yönelik olumsuz tutumları azalmaktadır.

Yetim ve Ceylan (2011) tarafından ilköğretim öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranış durumlarının ilişkisini incelemeye yönelik olarak yapılmış olan bu çalışma İzmir Bornova'daki 65 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 312 sınıf ve branş öğretmeniyle yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve örgütsel sinizm düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm seviyesi arasında düşük ve negatif yönde ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Öğretmenlerin sinizm düzeylerinin, davranışsal sinizm alt boyutunda en yüksek, duygusal sinizm alt boyutunda ise en düşük düzeyde çıktığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet ve kıdem değişkenlerinin ilköğretim öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farka neden olmadığı görülmüştür.

Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılmış çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum, cinsiyet, yaş, branş, eğitim durumu, mesleki kıdem, çalıştıkları okul türü ve öğretmenliği seçme nedenlerinden etkilenip etkilenmediği Antalya'da bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevimi sürdüren 325 katılımcının görüşüne göre incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, çalıştıkları okul türü ve öğretmenliği seçme nedenleri arasındaki anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Örgütsel güvenle ilgili yurtiçi literatür incelendiğinde;

Karaçoban-Tuna (2015) araştırmasında; sosyal destek kavramının örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Samsun ilinde belirlenen ilçelerde resmi ilköğretim kurumlarında çalışan 692 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada Balay (2000) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, Çivilidağ (2003) tarafından geliştirilmiş olan “Algılanan Sosyal Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunda ve uyum boyutunda istatistiksel olarak farklılık bulunamazken; içselleştirme boyutunda erkeklerin kadınlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Uyum boyutunda yaşa göre yapılan analiz sonucuna bakıldığında, yaşça genç olanların

büyük olanlara oranla kuruma bağlılıklarının daha fazla seviyede olduğu, fakat özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ise yaşça büyük olan öğretmenlerin genç olan öğretmenlere göre bağlılıklarının fazla seviyede olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Medeni durum incelendiğiysse, uyum boyutunda farklılaşmaya rastlanmazken, özdeşleşme boyutu ve içselleştirme boyutunda ise evli katılımcıların bekârlara göre bağlılıklarının daha fazla seviyede olduğu görülmüştür. Diğer bir değişken olan branşa bakıldığında analiz sonuçları; branş öğretmenlerinin uyum boyutunda sınıf öğretmenlerine oranla anlamlılık gösterdiği; özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarındaysa sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine oranla anlamlılık gösterdiği bulgulanmıştır. Kıdem yılı değişkeni ve hizmet süresine göre bakıldığında, uyum boyutunda istatistiksel olarak anlamlılık bulunmazken; özdeşleşme boyutu ve içselleştirme boyutunda kıdem yılları ve hizmet süreleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yükseldiği ifade edilebilir. Ayrıca araştırmada ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılamış olduğu sosyal destek düzeyleriyle örgütsel bağlılıklarının düzey olarak düşük ve pozitif yönlü ilişkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Pars (2017) tarama modeliyle yaptığı araştırmanın evreninde 2015-2016 eğitim-öğretim yılı Samsun ilinin dört ilçesinde görev yapmakta olan ilk ve ortaokul öğretmenleri yer almaktadır. . Örneklemini ise ilgili ilçelerde görev yapan 52 okuldaki 510 katılımcı oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında; Aslanargun'un (2009) geliştirdiği "Güç Türleri Ölçeği", Yılmaz'ın (2006) geliştirdiği "Örgütsel Güven Düzeyi Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların algılarına göre, idarecilerin kullanmış olduğu güç çeşitlerinin sırayla bağlılık, zorlayıcı, uzmanlık, bilgi, ödül, karşılıklı ve karizmatik güç olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların güven algı seviyelerine bakıldığında, katılımcıların sırayla yöneticiye, meslektaşlara ve paydaşlara güvenlerinin geldiği görülmektedir. İdarecilerin uyguladıkları güç kaynaklarıyla katılımcıların örgütsel güven seviyelerinde düşük oranda, pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bil'in (2018) "ilişkisel tarama" ve "nedensel karşılaştırma" modellerinden yararlanarak, tabakalı örneklem yöntemiyle kamu ve özel lisede görev yapan Ankara İli merkez ilçelerinde bulunan 408 öğretmen üzerinde yapılan doktora tezinde, "Okullarda Öğrenen Örgüt Ölçeği" ile "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" uygulanmıştır. Sonuçlara bakıldığında, okullarda öğrenen örgüt, iş doyumunu ve örgütsel güven durumları "kısmen katılıyorum" seviyesindedir. Katılımcıların örgütsel güven düzeyleriyle görev, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum arasında anlamlılık bulunmazken; yaş, kıdem, okul büyüklüğü, okul türü ve çalışma süresi değişkenlerinde anlamlılıktan bahsedilmiştir. Bir diğer sonuç ise, özel okulların örgütsel güven düzeylerinin kamu okullarına göre daha yüksek çıktığı, okul küçüldükçe örgütsel güven artmakta olduğu bulunmuştur.

Parlak'ın (2018) yaptığı araştırmada öğretmenlerden alınan görüşlere göre okul yöneticilerinin iletişim becerileriyle bu yöneticilerin görev yapmakta olduğu okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak hedeflenmiştir.

Araştırmanın çalışma grubunu Kahramanmaraş ilinde iki ilçede bulunan 346 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubuna “Okul Yöneticilerinin İletişim Sürecindeki Etkililiği Ölçeği” ve “Örgütsel Güven Ölçeği” uygulanarak veriler elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin ise “yüksek”, okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin “orta” seviyede olduğu görülmüştür. Aynı zamanda, katılımcıların örgütsel güven algılarıyla okul yöneticilerinin iletişim becerileri ilişkisinde dikkat çeken, doğrusal ilişkiden bahsedilmektedir.

Güleryüz (2017) çalışmasında, öğretmenlerin motivasyon seviyeleri ile örgütsel güven seviyeleri arasındaki ilişkinin seviyesini, katılımcıların demografik durumlarına göre belirlenmek hedeflenmiştir. Araştırma Bursa'nın Nilüfer ilçesindeki okullarda görevini sürdüren 156 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada veriler, Kamer'in (2001) uyarlamış olduğu "Örgütsel Güven Ölçeği" ve Ural'ın (2007) geliştirmiş olduğu "Mesleki Motivasyon Ölçeği" ile elde edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında, örgütsel güven seviyeleriyle mesleki motivasyon seviyeleri arasında anlamlılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz'ın (2013) “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi” konulu yapmış olduğu araştırma, örgütsel güven seviyesinin okul türü değişkenine göre anlamlılık durumunun olduğu tespi edilmiştir. Bu sonuca göre, örgütsel güven seviyesi, resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin lehinde anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Karabıyık'ın (2015) "İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Algılarının İncelenmesi" başlıklı makalesinde Diyarbakır Merkez İlçe ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven konusundaki algılarının belirlenmesi ve örgütsel güven algılarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma, ilköğretim okullarında görev yapan 1100 öğretmenin katılımıyla "Örgütsel Güven Ölçeği" ile gerçekleştirilmiştir. Verilerden elde edilen bilgilerin sonuçlarına göre; araştırmada kullanılan ölçeğin tüm alt gruplarında öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin ortaseviyede olduğu görülmüştür. Bunun yanında, ölçeğin tüm alt gruplarında eğitim düzeyi değişkenine ilişkin elde edilen fark anlam ifade etmediği bunun aksine cinsiyet değişkenine ilişkin farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Gruplar cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, kadın öğretmenlerin bir eğitim kurumu olarak okullara erkek öğretmenlere göre daha fazla güvendikleri görülmüştür.

Bilgiç'in (2011) yaptığı araştırmada, örgütsel güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından bir farklılık yaratıp yaratmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Verilerin incelendiğinde göre eğitim kurumu olan okullarda güven artırıcı öneriler geliştirilmesi hedeflenmiştir. 798 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiş olan araştırmanın dataları "Örgütsel Güven Ölçeği" aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların daha çok yöneticilerine, daha sonra meslektaşlarına ve son olarak da paydaşlarına güvendikleri belirlenmiştir. Katılımcıların toplam örgütsel güven puanları başka bir parametre olarak ele alındığında örgütsel güven seviyelerinin orta seviyenin üzerinde olan "çoğunlukla" seçeneğinin alt sınırında yer aldığı belirlenmiştir. Bunun

yanında katılımcıların örgütsel güven alt ölçeği ve toplam puanları, çalıştıkları okullarda görev yapan öğretmenlerin çalışma süreleri ile karşılaştırıldığında elde edilmiş olan farklılıklar önem göstermemektedir. Mesleki kıdem, cinsiyet, öğretmen ve öğrenci sayıları ile karşılaştırma yapıldığında, sonuçların anlamlı olduğu bulunmuştur.

Kartal'ın (2010) betimsel bir çalışma modeli benimseyerek yaptığı tezinde; Elazığ il merkezinde bulunan meslek liseleri ve genel liselerde çalışan 344 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel güven düzeyi ve lise türüne göre güvenin karşılaştırılma hedeflenmiştir. Örgütsel güven alt boyutlarından, yönetici, meslektaş ve paydaşlara yönelik değerlendirmeye dahil edilen iki tür lisede görev yapan katılımcıların güven seviyeleri yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve sayılarına göre incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında, iki lise türü bakıldığında da, yöneticiye güvenin en yüksek ortalama olduğu görülürken, aynı şekilde iki tür lisede paydaşlara duyulan güvenin en düşük ortalama sahip olduğu görülmektedir.

Paker'in (2009) yüksek lisans tezinde, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılıklarını ortaya koyarak iki kavram arasındaki ilişkiyi incelemek hedeflenmiştir. Literatürde çok yaygın olmayan bu çalışma ile özellikle eğitim kurumları alanında literatüre katkı sağlaması düşünülmektedir. Analiz sonucunda örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kurumlarına güvenleri yüksek olan öğretmenler, örgüte bağlılık göstermektedirler.

Yıldırma ile ilgili yurtiçi literatür incelendiğinde;

Öğretmen (2013) "Mobbingin İş Doyumuna Etkisi: Mersin İli Tarsus İlçesinde Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmada mobbing ve iş doyumunu arasındaki etkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma için kullanılan mobbing ölçeği kendi içinde 4 faktöre, iş doyumunu ölçeği 2 faktöre ayrılmış olup aralarındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Ayrıca araştırma katılımcılarından elde edilen veriler doğrultusunda mobbinge maruz kalma durumları 3 gruba ayrılarak diğer etkenler ile ilişki analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularının toplanması amacıyla Mersin ilinin Tarsus ilçesinde bulunan devlet okulu öğretmenleri ve idarecileri arasından 328 kişi çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışma sonucunda mobbing ve iş doyumunu faktörlerinin bazıları arasında negaif yönlü yüksek korelasyonlar bulunmuştur. Bunun yanı sıra mobbing ile iş doyumunu faktörlerinin demografik değişkenler boyutunda anlamlı farklılaşmayla karşılaşılmamış olup maddeler ayrı olarak değerlendirilmeye tabi tutulduğunda demografik değişkenler açısından anlamlı farklar ortaya çıkarılmıştır.

Karakuş ve Çankaya (2012) "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması" adlı yaptıkları çalışmada öğretmenlerin maruz kalmış oldukları psikolojik şiddetin onları psikolojik olarak zorladığını ve onların stres düzeylerini arttırdığını belirtmiştir. Öğretmenler kendilerini aşağılanmış, engellenmiş, dışlanmış hissettiklerini bu durumun öğretmenlerin okul yaşamlarıyla beraber özel yaşamlarını da olumsuz etkilediğini tespit

etmişlerdir. Çalışmada psikolojik şiddetin hem direkt hem de stres ve tükenmişlik vesilesiyle stresin ise tamamıyla tükenmişlik vesilesiyle iş doyumunu olumsuz etkilediğini saptamışlardır.

Vural-Özkan (2011) iş gören verimliliğini etkileyen en önemli faktörlerin başında gelen yıldırma olgusunun iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla “İş Yerinde Mobbing ve İş Doyum İlişkisi” çalışması hazırlanmıştır. Araştırmada mobbing mağduru çalışanların demografik özelliklerinin, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve kişilik özellikleri ile ilişkisi belirlenmeye gayret gösterilmiştir. Bunun için “Örgütsel Yıldırma Ölçeği”, “Brayfield-Rothe İş Tanımlama Endeksi”, “Yaşam Doyumu Ölçeği” ve “Beş Faktör Envanteri” kullanılmış ve bu test araçlarından oluşan veri toplama araçları 157 kişi üzerinde çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, örgüt içerisinde mobbing ile iş tatmini ve yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki, mobbing ile iş tatminsizliği ve duygusal istikrarsızlık kişilik özellikleri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Alkan, Yıldız ve Bakır (2011) yıldırma uygulamasının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla “Mobbing’in Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliğine Etkisi” konulu araştırmalarını yapmışlardır. Verilerin toplanmasında Einarsen, Hoelb ve Notelaersa (2009) tarafından hazırlanan “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” ve Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler Ege Bölgesi’nde Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı devlet okulları (n=93) ve özel okullarda (n=31) görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların yıldırma algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu, yıldırma davranışları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yıldırma davranışlarıyla tükenmişlik değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Sonuç olarak, tükenmişliği etkileyen yıldırma davranışları “kişiye bağlı yıldırma” boyutundan oluşmakta ve bu boyut genel olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliğini artıran bir neden olarak göze çarpmaktadır.

Okan (2010) “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar ile İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı araştırmada, ortaöğretimde görevli öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışların iş doyumunu arasındaki etkisi ve bu durumun bazı değişkenler ile ilişkisini incelenmiştir. Araştırmada evreni, orta öğretimde çalışmakta olan öğretmenler oluşturmakta olup örnekleme ise, İstanbul’un Maltepe, Pendik ve Kartal ilçelerindeki T.C. Millî Eğitim Bakanlığı’na özel ve resmi ortaöğretim okullarında görev yapmakta olup rastgele seçilmiş 106’sı erkek, 151’i bayan toplam 257 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın bulguları neticesinde varılan sonuçların; istatistiksel olarak öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışlar anketi puanlarına göre yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, görev yapılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durumaek olarak yıldırma eylemleri ile iş doyumunu arasındaki korelasyon sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki olmadığı da saptanmıştır. Bununla birlikte; yıldırıcı davranışlara maruz kalan öğretmenler

arasında yapılmış, İstatistiksel analiz sonuçlarına bakıldığında ise yıldırıcı davranış ölçeği sonuçları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010) öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin veli, yönetici, meslektaş, öğrenci ve hizmetli tarafından psikoşiddete maruz kaldıklarını belirtmiştir. Bunun yanında psiko şiddete maruz kalmalarının altında olaylara seyirci kalmamak, tecrübesizlik, hoşgörülü olmak, alttan almak, hazır cevap olmamak olarak ileri sürülmüştür. Bunun yanında psikoşiddetin sonucu olarak işe gitmeme, motivasyon sorunu ve öğrencilere yansıtma olarak görülmüştür.

Doğan'ın (2009) "İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi" adlı çalışmasında, öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) iş doyumuna etkisini belirlemeye çalışmıştır. Bu hedef doğrultusunda Ankara İli Sincan İlçesinde resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 330 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, psikolojik şiddet (mobbing) ile iş doyumunu arasında orta seviyede negatif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada dikkat çeken bir diğer sonuçta, psikolojik şiddet uygulaması; çoğunlukla dedikodu yaparak, jestleri taklit ederek ve konuşmaları keserek yapılır. Bunun yanında çalışanları iş tatmini konusunda etkileyen faktör; toplumda saygınlık, kurumsal politikalar ve uygulamaları, övülme, işyeri koşulları olduğu tespit edilmiştir.

Koç ve Urasoğlu-Bulut'un (2009) "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi" adlı bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı orta öğretim kurumlarında görev yapan 396 öğretmene 35 maddeden oluşan "Mobbing Ölçeği" ve bir kişisel bilgi formu uygulanarak veriler elde edilmiştir. Araştırmada Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa ve Trabzon illerinde görev yapan öğretmenler araştırma grubunu oluşturmaktadır. Araştırma katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, branşı, okul içindeki görevi, kıdemi, çalışılan kurum, algılanan sosyo-ekonomik durumu ve gönüllülüğü ile sınırlandırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; katılımcılara uygulanan yıldırmanın daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yönelik olduğu, yıldırmanın çoğunlukla erkek öğretmenlere uygulandığını, 25 yaş altı öğretmenlerin yıldırmaya daha çok maruz kaldığını, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin diğer okullarda görev yapanlara göre daha çok yıldırmaya maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir.

Urasoğlu-Bulut (2007) ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi adlı çalışmasında MEB'de çalışan 396 öğretmene ulaşılmış, sonuç olarak moobbingin daha çok yaşam kalitesini ve mesleki itibara, erkek öğretmenlere, 25 yaşın altındakilere, sosyo ekonomik durumu düşük olanlara, müdür yardımcısı olarak görev yapanlara, yüksek lisans mezunu olanlara, kıdemi 6-10 olanlara uygulandığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada ayrıca genel yetenek branşında olan öğretmenlere yönelik mobbingin kendini göstermenin engellenmesine yönelik ortaya çıkar ıken,

fen bilimleri branşındaki öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırılar, sosyal bilimler alanı öğretmenlerinde ise yaşam kalitesine ve itibara saldırılar olarak ortaya çıkmıştır.

Cemaloğlu ve Ertürk'ün (2007) “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi” başlıklı çalışmasında ilkokullarda görev yapan erkek öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim, sosyal beceriler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutlarında kadın öğretmenlere oranla daha fazla mobbind davranışlarına maruz kaldıklarını bulmuşlardır. Mobbing davranışlarını uygulamaya ihtiyaç duyanların büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu, küçük bir kısmının kadınların oluştuğu tespit edilmiştir.

2. 2. Literatür Taramasının Sonucu

Ulusal ve uluslararası alanda yapılan literatür taramasına göre, toplumda yer alan bireylerin yetişmesi sürecinde en önemli görevlerden birisine sahip olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, örgüt içerisinde yaşamış oldukları olumlu veya olumsuz durumlar sonucunda örgüte karşı bağlılıklarının, örgüt içerisindeki güven ve örgütsel sinizm algılarının belirlenmesi amacıyla farklı değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Yapılan literatür incelemeleri sonucunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven, yıldırma ve örgütsel sinizmin düzeylerinin, örgütsel bağlılık düzeyleriyle ilişkisini karma bir yöntemle ele alındığı ve aralarındaki ilişkiyi derinlemesine ortaya koyan çalışmalara pek rastlanmamaktadır. Bu bağlamda da yürütülen araştırma ile ilgili değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması hem literatürde yer alan boşluğu doldurması hem de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgüt içerisindeki davranışlarını değerlendirerek öğretmenlere olumlu yönde etki edebilecek nitelikte olacağı düşünülmektedir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın yöntem başlığı altında; araştırmanın modeli, araştırma grubu, verilerin toplanması, araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi hakkında bilgiler verilmektedir.

3. 1. Araştırmanın Modeli

Bilimsel olarak yürütülecek olan araştırmalarda model kavramı, araştırmanın amacına yönelik veriler elde etmek, araştırma sorularına cevap bulmak ve bu süreçte yapılacak olanları ifade etmektedir. Dolayısıyla bilimsel olarak bir araştırma yürütmek isteniyorsa öncelikli olarak modelin ortaya konulması gerekmektedir (McMillan & Schumacher, 2006). Araştırmanın modelinin ortaya konulması sürecinde ise bağlamın nitel ya da nicel olmasına dikkat edilmeli, nitel ya da nicel paradigmanın sahip olduğu özellikler nazarınca model seçimi yapılmalı hatta nitel ve nicel paradigmlar bir arada kullanılacaksa açık ve net bir şekilde betimlenmelidir. İlgili kriterler göz önüne alındığında, araştırma kapsamında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, olumsuz davranışlar, güven ve örgütsel sinizm durumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi şeklinde nicel boyutun ilgili değişkenler arasındaki ilişkinin altında yatan sebepler ve etki eden etmenlerin ortaya çıkarılması şeklinde ise nicel boyutun olması nedeniyle karma araştırma modelinin araştırma kapsamında uygun olduğu düşünülmüştür.

Karma araştırma modeli, yirminci yüzyılın son çeyreğinde nitel ve nicel araştırma yöntemleri paradigma (değerler dizisi) çatışmalarını sürdürürken, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanımını içeren bir üçüncü paradigma olarak ortaya çıkmıştır (Johnson, Onwugbuzie, & Turner, 2007; O'Reilly, Thorkelsson, Nobert, McLaughhlan, 2009'dan aktaran Fırat, Kabakçı-Yurdakul, & Ersoy, 2014, s. 66). Creswell (2013) karma araştırma modelini nicel ve nitel verilerin birlikte veya sıralı olarak toplanıp, ardından verilerin analizinin yapıp çalışmanın bir veya daha çok aşamasında verilerin birleştirildiği bir model olarak dile getirirken literatür incelendiğinde ise ne, nerede ve ne kadar gibi nicel verilerin yer aldığı, araştırmacının daha somut ve subjektif bilgilere ulaşmasını sağlayan (Yıldırım & Şimşek, 2011) ve nitel paradigma temelinde kişilerin olay ya daolgular hakkında görüşlerinin belirlenerek nicel veriler ile bir araya getirildiği, bütünleştirildiği ya da harmanlandığı; keşfedici, çoğulcu, açıklayıcı ve yaratıcı bir araştırma yöntemi (Johnson & Onwuegbuzie, 2004) şeklinde tanımlanmıştır.

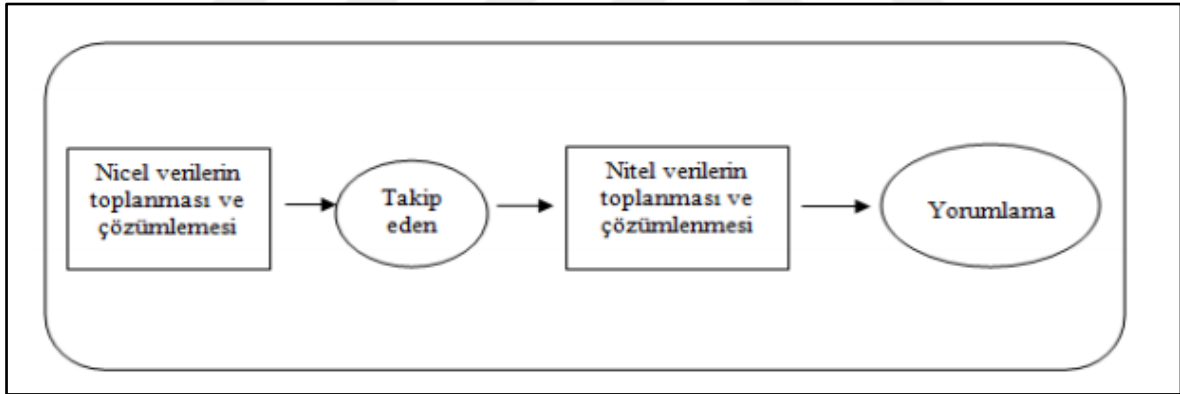
Karma araştırma modeli yaklaşımını güçlü kılan nicel yöntemde ilişkinin tam olarak ortaya koyulamaması sorununu ve nitel yöntemde ise önyargı oluşumunun önüne geçme adına nicel ve nitel yöntemlerin doğasında var olan sınırlıkları dengelemesidir (Fırat vd., 2014).

Eğitim araştırmalarında karma araştırma modeli, sahip olunan araştırma sorusuna çözüm üretebilmek amacıyla seçilen, eğitim araştırmasının niteliği ve eğitim araştırmalarının temel yeteneğini geliştirme ile ilişkilendirilen bir yaklaşımdır (Gorard & Taylor, 2004). Karma yaklaşımın kullanıldığı araştırmalarda, yaklaşımın kullanılma gerekçesinin açıklanması ve araştırmacının karma yöntemi kullanmadan önce şu üç soruyu cevaplandırması gerekir:

- 1) Karma yönteminin kullanılma nedeni nedir?
- 2) Paradigmatik (değerler dizimi) çatışma herhangi mevcut faydayı engeller mi?
- 3) Karma yönteminin en iyi yolu nedir? (Dörnyei, 2007).

Mevcut araştırma kapsamında ilgili sorular dikkate alınmış ve hem nicel hem de nitel verileri toplamak için zaman ve kaynağa sahip olduğu ve araştırma da yöntem olarak karma yaklaşımın çıkış noktası olduğuna karar verilmiştir.

Karma yaklaşımın “Açımlayıcı sıralı desen”, “Sıralı keşfedici desen”, “Sıralı dönüştürücü desen”, “Eşzamanlı çeşitleme desen”, “Eşzamanlı birbirinin içine geçmiş desen” ve “Sıralı araştırmacı desen” olmak üzere çeşitleri bulunmaktadır (Creswell, 2013). Bu araştırmada, karma yaklaşım desenlerinden Açımlayıcı Sıralı Desen kullanılmıştır. Şekil 2’de Açımlayıcı Sıralı Desenin süreci gösterilmiştir.

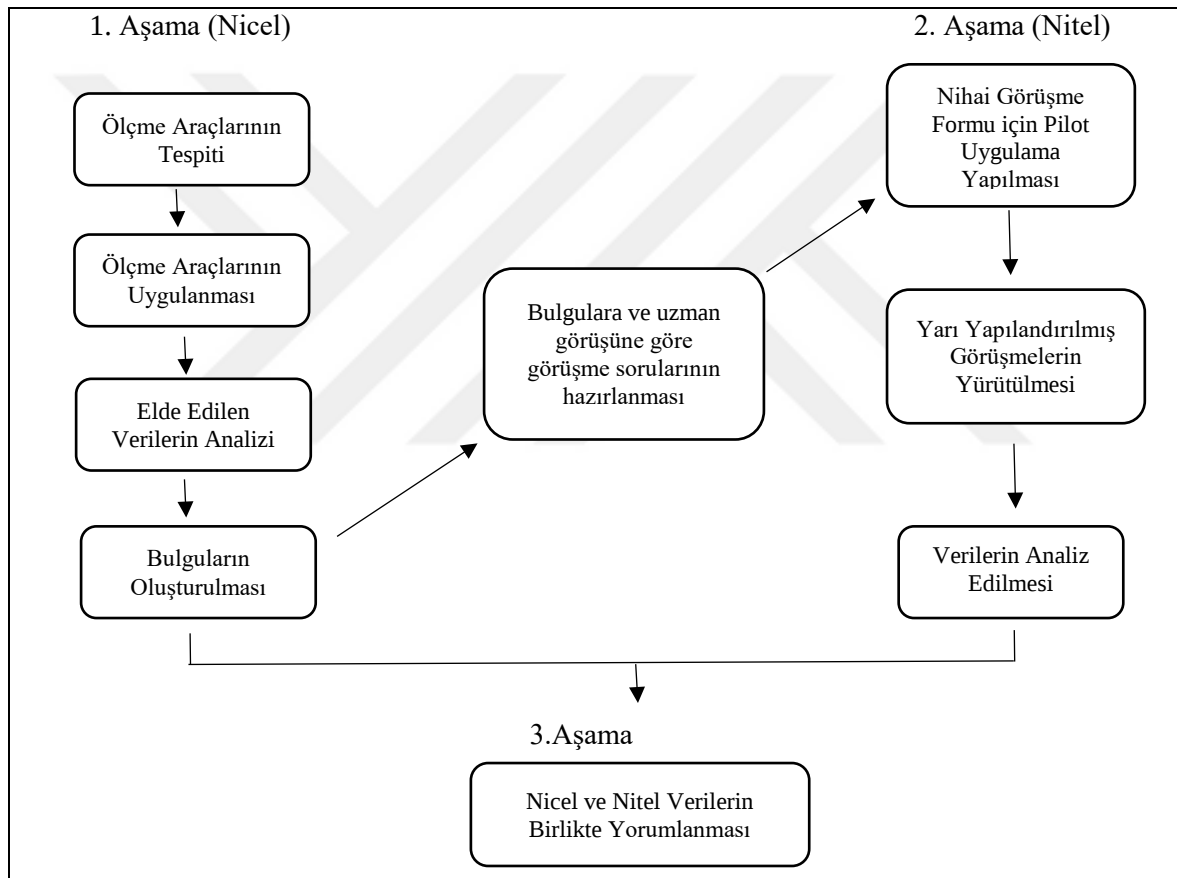


Şekil 2. Açımlayıcı sıralı desen (Creswell, 2013)

Açımlayıcı Sıralı Desende; nicel veriler toplanıp, analiz edilir. Bu süreç, analizlerden elde edilen bulguların daha sağlam temellere dayandırılması için nitel verilerin toplandığı ve analiz edilmesinden oluşmaktadır (Creswell & Clark, 2007). Araştırmacı bu sürecin birinci aşamasında nicel veri toplama, bulguları analiz etme ve sonrasında bu bulguları kullanarak ikinci aşamayı planlamayı içeren iki proje aşaması (Creswell, 2013) kullanmaktadır. Önceliğin nicel verilerde olduğu ve nitel verilerin nicel verileri desteklemek için yer aldığı desende, verilerin analizi gerçekleştirilirken birbiriyle ilişkileri ortaya konup, genellikle verilerin yorumlanması ve tartışma bölümlerinde araştırmanın bulguları birleştirilir (Baki & Gökçek, 2012). Bu desenin amacı, nicel

bulguları daha detaylı bir şekilde sunabilecek nitel verilerle açıklamaktır. Burada nicel veriler, çalışmanın nitel bölümünde araştırmaya dâhil edilecek çalışma grubunun niteliği ve yöneltilecek soruların içeriği hakkında bilgi verebilmektedir.

Karma yöntem araştırmalarında izlenen aşamaları; araştırma probleminin oluşturulması, araştırma probleminin karma desene uyup uymadığının kararının verilmesi, karma yöntemin araştırma deseninin seçilmesi, verilerin toplanması, verilerin analiz edilmesi, verilerin yorumlanması, sonuçların tespit edilmesi ve raporlaştırılması (Johnson & Onwuegbuzie, 2004) olarak açıklanmaktadır. Karma desen kullanılan bu çalışmadaki işlem basamaklarını gösteren akış şeması Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. Araştırmanın basamakları ve içerikleri

Araştırmanın ilk aşamasını oluşturan nicel bölümde, literatür taraması yapılarak, katılımcıların örgütsel güven seviyelerini belirlemek adına Yılmaz (2006) tarafından geliştirilmiş olan Güven Ölçeği, yıldırma düzeylerini belirlemek için Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiş olup Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Negatif Davranışlar Ölçeği, örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş Kalağan (2009) tarafından geçerlik ve güvenirliği yapılmış Örgütsel Sinizm Ölçeği ve örgütsel bağlılık

düzeylerini belirlemek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından geçerlik ve güvenirliği yapılmış olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve araştırmacı tarafından oluşturulan demografik form katılımcılara uygulanmıştır. Elde edilecek veriler istatistiksel veri analizine tabi tutularak, araştırmanın alt amaçlarında verilecek bağımsız değişkenlerle beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçeklerden alacakları toplam puan ve alt boyutlarıyla arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel araştırma bölümünde cevapsız kalan soruları derinlemesine analize tabi tutmak için ise, elde edilen bulgular neticesinde uzman görüşüne bağlı olarak görüşme soruları hazırlanmış ve araştırmanın ikinci kısmı için hazırlık tamamlanmıştır.

Araştırmanın ikinci aşamasını oluşturulan nitel bölümün ilk basamağı uzman görüşünden elde edilen veriler ile hazırlanan soruların amacına uygunluk, açıklık ve anlaşılabilirlik özelliklerini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda çalışılacak olan araştırma grubunun niteliklerine benzer özelliklere sahip üç beden eğitimi ve spor öğretmeni ile görüşmeler yürütülmüştür. Bu üç öğretmenden gelen dönütler çerçevesinde gerekli düzeltmeler yapılarak nihai görüşme formu hazırlanmış ve araştırmanın katılımcı grubuna uygulanarak elde edilen nitel verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılarak analiz sağlanmıştır.

Araştırmanın son aşamasında ise hem nicel hem de nitel veriler birlikte yorumlanması amaçlanmıştır. Araştırma deseninin niteliği göz önünde bulundurularak hem nicel hem de nitel bulguların birbirleriyle olan ilişkilerinin ortaya koyulması ve birbirleriyle iç içe geçmesi sağlanmalıdır. Araştırma süreci içerisinde farklı türdeki verilerin birleştirilmesi; veri toplama, veri analizi ya da veri yorumlama gibi farklı süreçlerde yapılabilir. Verilerin analizi ve yorumlanması aşamasında karma yaklaşımı kullanmak; nitel tema veya kodları nicel veriler ile karıştırarak araştırmanın “yorumlama” bölümünde nicel sonuçlarla karşılaştırmayı gerektirmektedir (Baki & Gökçek, 2012). Nicel araştırma bölümünde veri toplama aracı olarak geliştirilen ölçekten elde edilen verilerin analizi neticesinde, yetersiz kalan, anlaşılmayan, açıklanma gereği hissedilen sonuçlar detaylı bir şekilde analiz imkânı sunan görüşme yöntemiyle incelenmiş ve veriler birlikte yorumlanmıştır.

Araştırmada etik kurallar gereğince, araştırmanın yapılması planlanan kurumlardan araştırma sürecinde veri toplayabilmek için bilimsel araştırma izninin ve etik kurul onay belgesinin alması gerekmektedir. Bu gereklilik durumuna yönelik olarak araştırmacının lisansüstü eğitimini yürütmekte olduğu enstitüye başvuru yapılarak etik kurul onayı alınmış ve araştırma kapsamında verileri toplayacak oldukları kurumlara gönderilmiştir. Araştırmacının etik kuruldan almış olduğu onay belgesi ve bilimsel çalışma izni araştırmanın “Ekler” başlığında sunulmuştur.

3. 2. Araştırma Grubu

Araştırmanın karma araştırma yaklaşımı ile yürütülmesine bağlı olarak nicel ve nitel boyut için araştırma gruplarının belirlenmesi ve tanımlanması gerekmektedir. Bu durum göz önüne

alınarak aşağıda başlıklar halinde nicel boyut için araştırma grubu ne nitel boyut için çalışma grubuna ait bilgiler sunulmaktadır.

3. 2. 1. Araştırmanın Nicel Boyutu için Çalışma Grubu

Araştırmanın nicel boyutuna yönelik olarak çalışma grubunu Trabzon il merkezi ve ilçelerinde yer alan resmi ve özel olmak üzere ilk ve orta düzeyde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde araştırmanın uygulanabilirlik, yürütülebilirlik ve evreni temsil etme kriterleri de göz önüne alınmış ve öğretmenlerin araştırmaya katılmaya istek ve gönüllülük kriterleri göz önünde bulundurulmuştur. Bu bağlamda araştırma kapsamında toplam 327 beden eğitimi ve spor öğretmenine ulaşılmış ve araştırmanın nicel boyutu ilgili öğretmen grubu üzerine yürütülmüştür. Nicel boyut için çalışma grubuna ait bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Nicel Boyut İçin Çalışma Grubuna Ait Bilgiler

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	61	18.7
	Erkek	266	81.3
Yaş	25-35 yaş	72	22.0
	36-45 yaş	137	41.9
	46-55 yaş	110	33.6
	56 ve üstü	8	2.4
Medeni durum	Evli	287	87.8
	Bekar	40	12.2
Okulun eğitim kademesi	Ortaokul	182	55.7
	Lise	145	44.3
Meslekteki hizmet yılı	1-10 yıl	102	31.2
	11-20 yıl	83	25.4
	21-30 yıl	134	41.0
	31 yıl ve üstü	8	2.4
Okuldaki hizmet yılı	1-10 yıl	267	81.7
	11-20 yıl	45	13.8
	21-30 yıl	13	4.0
	31 yıl ve üstü	2	0.6
Spor branşı	Takım sporları	260	79.5
	Bireysel sporlar	67	20.5
Branşın kaç yıl yapıldığı	1-10 yıl	97	29.7
	11-20 yıl	115	35.2
	21-30 yıl	75	22.9
	31 yıl ve üstü	40	12.2

3. 2. 2. Araştırmanın Nitel Boyutu için Çalışma Grubu

Araştırmanın nitel boyutuna yönelik olarak çalışma grubunun oluşturulmasında amaçlı örnekleme yöntemlerinden aykırı durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, araştırmanın amaçlarına yönelik olarak önceden belirlenmiş, araştırmanın sorunlarının yanıtlanmasına en uygun katkıyı sağlayacak örnekleme içermektedir (Marshall & Rossman, 2014). Bu yöntemin içeriğinde, çoğunlukla başarılı ya da başarısız durumlar, paradokslar, sıra dışı veya görülmesi zor durumlar ele alınır (Liamputtong, 2013). Ayrıca bu yöntemde, genellikle araştırma grubunda bulunanların edinmiş oldukları deneyimleri ve kendi yaşantılarından bölümleri sunmaktadır. Bununla birlikte araştırmanın bağlamını, araştırma grubunun kendi yaşantısı ile sınırlandırmaktadır (Strauss & Corbin, 2014).

Bu araştırma kapsamında ele alınan alt amaçlara ayrıntılı ve nitelikli olarak çözüm üretebilmek amacıyla, nicel veri analizi neticesinde katılımcıların örgütsel bağlılık, negatif davranışlar, örgütsel güven ve örgütsel sinizm durumları belirlenen katılımcılardan elde edilen her ölçekte toplam puanı en yüksek 2 ve en düşük 2 kişi ayrı ayrı olmak üzere toplam 16 katılımcı nitel araştırma kapsamında çalışma grubuna dâhil edilmiştir. Bu katılımcılardan elde edilen sonuçların evrene genellenme durumu olmayacağı için, araştırma grubu belirlenirken bütünsel ve derinlemesine anlaşılma ilişkine ilişkin bir yönelim göz önüne alınmıştır.

Araştırmada etik kurallar gereğince nitel boyutu oluşturan katılımcılar Ö01, Ö02, ... , Ö16 şeklinde kodlanmış, çeşitli takma isimler verilmiş ve bulgular kısmında da ilgili kodlamalara ve rumuzlara bağlı olarak sunum sağlanmıştır.

3. 3. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması başlığı altında veri toplama araçları ve veri toplama sürecine yönelik bilgiler sunulmuştur. Araştırma kapsamında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, olumsuz davranışlar, güven ve örgütsel sinizm durumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için her bir alan için tercih edilen veri toplama araçları detaylı bir biçimde ifade edilmiş ve verilerin toplanma sürecinin nasıl yürütüldüğüne yönelik bilgiler sunulmuştur.

3. 3. 1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, ‘Kişisel Bilgi Formu’, ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’, ‘Negatif Davranışlar Ölçeği’, ‘Örgütsel Güven Ölçeği’ ve ‘Örgütsel Sinizm Ölçeği’ kullanılarak nicel veriler “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” kullanılarak da nitel veriler toplanmıştır. Kullanılan her bir veri toplama aracına ait bilgiler aşağıda başlıklar halinde sunulmuştur.

3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma konusunun bağımsız değişkenleri oluşturan demografik özellikleri ortaya çıkarabilmek ve araştırma grubunun sahip olduğu özellikleri tanımlayabilmek amacıyla uzman görüşü alınarak araştırmacı tarafından Kişisel Bilgi Formu oluşturulmuştur. Oluşturulan kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okulun eğitim kademesi, meslekteki hizmet yılı, çalışan okuldaki hizmet yılı, spor branşı, yapılan branşın kaç yıldır yapıldığı gibi demografik özelliklere ait bilgilere yer verilmiştir. 8 sorudan meydana gelen kişisel bilgi formu araştırmanın “Ekler” başlığı altında sunulmuştur.

3. 3. 1. 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Ölçeğin orijinali, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması ve geçerlik ve güvenirlik çalışması ise Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. 5’li Likert tipli hazırlanan ölçek; “Kesinlikle Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kararsızım” (3), “Katılıyorum” (4), “Tamamen Katılıyorum” (5) seçeneklerinden oluşmaktadır. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” 18 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın duygusal bağlılık alt boyuna yönelik maddeleri incelendiğinde 6 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6), diğer faktörü devam bağlılığı yine aynı şekilde 6 maddeden (7, 8, 9, 10, 11, 12) ve son faktör olan normatif bağlılıkta diğer boyutlarla benzerlik göstermiş olup 6 maddeden (13, 14, 15, 16, 17, 18) oluşmaktadır. Ölçeğin 3, 4, 5 ve 13. maddeleri ters maddelerdir. Araştırmacı tarafından yapılan Cronbach Alfa analiz sonuçlarına göre, ölçek geneli .83, duygusal bağlılık boyutu .59, devam bağlılığı boyutu .77 ve normatif bağlılık boyutu için .71 değerleri bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmada etik kurallar gereğince ölçeğin araştırma kapsamında kullanımına yönelik araştırmacılar ile iletişim geçilmiştir. Araştırma kapsamına yönelik araştırmacılar alınan izinler ve 18 maddeden meydana gelen örgütsel bağlılık ölçeği araştırmanın “Ekler” başlığında sunulmuştur.

3. 3. 1. 3. Negatif Davranışlar Ölçeği

Yıldırma davranışlarına maruz kalma, negatif davranış ölçek soruları Negative Acts Questionnaire (NAQ) kullanılarak ölçülmüştür (Einarsen & Raknes, 1997). Negatif Davranışlar Ölçeği “NAQ (Negative Acts Questionnaire)” Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çeşitli negatif davranışlara maruz kalınmasını ölçen bu veri toplama aracı 21 maddeden oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından yapılan analiz sonuçlarına göre, ölçeğin Cronbach Alfa değeri .97 olarak bulunmuştur. Bütün sorular davranışla alakalı olup yıldırmaya hiçbir yerde işaret edilmemiştir. Burada avantaj, anketi cevaplayan kişilerin, maruz kalınan davranışın yıldırmaya olarak kişiyi zorlamadan olumsuz davranışlara maruz kalınma seviyesinin belirlenmesidir. Bununla

birlikte, kapsadığı davranış çeşitlerinin de daha objektif tanımlanmasının güvence altına alınmasıdır. Negatif davranışlar ölçeğinde yıldırma ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili olan maddelerin içermiş olduğu sorular anlatılmaktadır. NAQ'nin her maddesinde, araştırmaya katılanlara, geçmiş altı ay içinde hangi sıklıkla olumsuz davranışlara maruz kaldıkları sorulmuş olup, bu sıklığın dereceleri (1), ara sıra (2), her ay (3), her hafta (4) ve her gün (5) şeklinde sıralanmıştır.

Araştırmada etik kurallar gereğince ölçeğin araştırma kapsamında kullanımına yönelik araştırmacılar ile iletişim geçilmiştir. Araştırma kapsamına yönelik araştırmacılar alınan izinler ve 21 maddeden meydana gelen negatif davranışlar ölçeği araştırmanın “Ekler” başlığında sunulmuştur.

3. 3. 1. 4. Örgütsel Güven Ölçeği

Yılmaz (2006) tarafından literatüre kazandırılan “Örgütsel Güven Ölçeği”, 22 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. 1, 5, 9, 10, 12, 15 ve 17. maddeler, “Yöneticiye Güven”; 2, 6, 7, 8, 13, 16, 21 ve 22. maddeler, “Meslektaşlara Güven” ve 3, 4, 11, 14, 18, 19 ve 20. maddeler, “Paydaşlara Güven” boyutuyla ilgilidir. Araştırmaya katılanlardan ölçekteki ifadelerin ne sıklıkla gerçekleştiklerini yanıtlamaları istenmektedir. Bu yüzden ölçek 5’li likert olarak hazırlanmış olup; hiçbir zaman (1), çok nadir (2), bazen (3), çoğunlukla (4), her zaman (5) derecelerinden meydana gelmiştir. Yılmaz (2006) tarafından yapılan Cronbach Alfa analiz sonucunda, ölçek geneli için .92, yöneticiye güven boyutu için .89, meslektaşlara güven boyutu için .87 ve paydaşlara güven boyutu .82 değerleri bulunmuştur. Ölçeğin bu araştırmada elde edilen Cronbach’s Alpha analizi sonuç değerleri, ölçek geneli için .95, yöneticiye güven boyutunda .92, meslektaşlara güven boyutunda .94, paydaşlara güven boyutunda .91 olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada etik kurallar gereğince ölçeğin araştırma kapsamında kullanımına yönelik araştırmacılar ile iletişim geçilmiştir. Araştırma kapsamına yönelik araştırmacılar alınan izinler ve 22 maddeden meydana gelen örgütsel güven ölçeği araştırmanın “Ekler” başlığında sunulmuştur.

3. 3. 1. 5. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes ve arkadaşları tarafından 1999 yılında geliştirilmiş, Kalağan (2009) tarafından Türkçeye çevrilmiş olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” 13 maddeden meydana gelmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin 3 alt boyutu bulunmaktadır. Bilişsel boyutunda 5 madde (1, 2, 3, 4, 5 maddeler), duyuşsal boyutunda 4 madde (6, 7, 8, 9. maddeler) ve davranışsal boyutunda 4 madde (10, 11, 12, 13. maddeler) vardır. Araştırmacı tarafından alt boyutların Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında, sırasıyla Bilişsel boyutun .90, duyuşsal boyutun .96, davranışsal boyutun .80 ve ölçek toplamının .92 olarak hesaplanmıştır. Ölçek, “Tamamen Katılıyorum” (5),

“Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde beşli Likert tipinde sıralanmıştır. Ölçekten alınabilecek maksimum puan 65 ve minimum puan 13’tür.

Araştırmada etik kurallar gereğince ölçeğin araştırma kapsamında kullanımına yönelik araştırmacılar ile iletişim geçilmiştir. Araştırma kapsamına yönelik araştırmacılar alınan izinler ve 13 maddeden meydana gelen örgütsel sinizm ölçeği araştırmanın “Ekler” başlığında sunulmuştur.

3. 3. 1. 6. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Konuyla ilgili derinlemesine bilgi elde edebilmek amacı güdülerek araştırma kapsamında görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu teknik, bireylerin hangi konuyu, nasıl ve neden düşündüklerini, konu alanına yönelik tutum, duygu ve değerlerin neler olduklarını ve davranışlarını yönlendiren kriterleri ortaya çıkaran bir araçtır (Ekiz, 2009). İlgili araç içerisinde görüşmelerin yürütüleceği bireylere sorular yöneltilir ve karşılıklı diyalog ile yanıtlar alınır (Bogdan & Biklen, 2003; Gay, Mills, & Airason, 2006; Yıldırım & Şimşek, 2011; Merriam, 2013). Görüşme sürecinde asıl amaç, araştırmacının ortaya çıkarmak istediği sonuçlar çerçevesinde sistematik bir şekilde katılımcıya yönelteceği sorularla kişilerin düşünme tarzlarını, algılarını, konuyla ilgili olan duygu, düşüncelerini ve yorumlarını gün yüzüne çıkarmaya çalışmaktır. Bu doğrultuda, bu çalışmada da, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel sinizm ve yıldırma yönelik görüşlerini ortaya koyabilmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bogdan ve Biklen’in (2003) önerdiği ve araştırma grubunun belirli konu ile ilgili düşüncelerini özgürce ifade etmelerine fırsat sunan yarı yapılandırılmış görüşmede, araştırmacı doğru verileri elde etmeyi sağlayan sorgulamalar aracılığıyla derinlemesine bilgi elde eder. Bu görüşmede önceden hazırlanan sorular araştırmacıya görüşme sırasında rehber olur. Bu görüşme tekniğinin seçilme nedeni ise, görüşme sırasında katılımcılara yeni sorular yöneltebilme esnekliğine sahip olmasıdır (Çepni, 2018; Ekiz, 2003).

- Her bir konu için sorulacak belirli sorular,
- Her bir konu için ele alınacak olgu ve her bir olgu için sorulabilecek belirli sorular,
- Her bir konu, olgu ve soru için belirli yönergelerin olmasıdır (Cohen, Manion, & Morrison, 2007).

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun hazırlanmadan önce konuyla ilgili yapılmış çalışmalar ve soruların hazırlanmasında örnek teşkil etmesi açısından nicel analiz sonuçları da dikkate alınarak literatür taranıp, araştırmanın amaçlarını ortaya koymaya çalışan sorular belirlenmiştir. Oluşturan soruların kapsam geçerliğinin olabilmesi için beden eğitimi ve spor alanından 1 (bir), açıklık ve anlaşılabilir olmasının sağlanması için Türkçe eğitimi alanından 1 (bir) ve ölçme değerlendirme alanından 1 (bir) adet olmak koşuluyla toplam 3 (üç) adet alan uzmanının

değerlendirmesine tabi tutulmuştur. Bu değerlendirmeler sonucunda oluşturulan görüşme formuna uygulama aşamasına geçmeden katılımcılar ile benzer özelliğe sahip olan üç katılımcıyla görüşme yapılarak soruların anlaşılabilirliği test edilmiştir. Bu pilot uygulama sonucunda katılımcıların sorulara verdiği tepkiler görüşme formunun son şekli belirlenmiştir. Pilot uygulama sonucunda görüşmelerin yaklaşık olarak 15 ile 30 dakika arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Görüşme formunda yer alan sorular temelde nicel bulgulara dayalı olarak hazırlanmış olup, nicel bulguların açıklamada yetersiz kaldığı davranışların altında yatan nedenleri ayrıntılı olarak ele almak amaçlanmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel sinizm ve yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına yönelik sorular sorulduğu görüşme formu, 5 bölümden oluşmaktadır. İlk kısımda, katılımcıların kişisel bilgilerini (cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet yılı, çalıştığı kurumdaki hizmet yılı, çalıştığı kurumun eğitim kademesi, medeni durum, spor branşı, spor yılı) öğrenmeye yönelik sorular, ikinci bölümde örgütsel bağlılık, üçüncü bölümde örgütsel güven, dördüncü bölümde örgütsel sinizm ve son olarak beşinci bölümde yıldırma davranışları ile ilgili sorular yer almaktadır.

Hazırlanan görüşme sorularında “...hakkında ne düşünüyorsunuz?”, “...neler yapılabilir?” ve “...neler yapılmasını gerektiğini düşünüyorsunuz?” gibi sorular kişilerin amaçlarını, niyetlerini, isteklerini ve beklentilerini anlatan sorulardır (Patton, 2014). Bu sorular düşünce ve değer soruları olup, bu sorulara verilen cevaplar insanların bir deneyim veya konu hakkında neler düşündüklerini ortaya koyar.

Hazırlanan görüşme sorularından sonra katılımcılardan nitelikli bilgilerin elde edilmesi için gerekli görüşmede izlenecek yol haritası hazırlanmıştır. Görüşmelerin yapılmasında izlenen aşamalar şu şekildedir:

- Katılımcının gönüllü katılımının sağlanması,
- Katılımcılar ile görüşme yapmak için randevu alınması,
- Araştırmacının kendisini tanıtmayı ve araştırmanın amacını katılımcıya açıklaması,
- Görüşmelerin gizli tutulacağı, istedikleri zaman görüşmeyi bırakabileceklerinin belirtilmesi,
- Görüşmelerin akışı ve katılımcının konuşmasının akıcılığının engellenmemesi için kayıt cihazı kullanılacağı belirtilmesi,
- Araştırmacının görüşme formundaki soruları katılımcıya yöneltmesi,
- Araştırmacının katılımcıların cevaplarını verirken kendisine yönetilen soruları cevaplaması ve buna göre katılımcıların cevaplarının alınması,
- Katılımcıya araştırmaya katkı sağladığı için teşekkür ederek, görüşmenin sonlandırılması.

Görüşmelerden nitelikli bilgi elde edilmesi için katılımcıların gönüllü olmasına dikkat edilmiştir. Bu sebeple katılmak istemeyenler hiçbir şekilde zorlanmamıştır. Görüşmeler katılımcıların uygun oldukları zaman diliminde ve uygun gördükleri ortamda gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeye başlamadan önce çalışmanın amacına yönelik bilgi araştırmacı tarafından katılımcılara aktarılmış olup, çalışmanın öneminden bahsedilmiş, görüşmelerin gizli kalacağı belirtilerek, katılımcılar ile görüşmeyi gerçekleştiren araştırmacı arasında güven duygusu oluşturulmaya çalışılmıştır. Ayrıca onlara görüşmeye istedikleri zaman ara verebilecekleri ya da görüşmeyi bırakabilecekleri belirtilmiştir. Görüşmeler sırasında hem görüşmenin seyri hem de katılımcının konuşma akışının bozulmaması açısından ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Bu konuda katılımcılar bilgilendirilmiş, onların bilgileri dahilinde kayıt yapılmış ve görüşme formu kullanılmıştır (Ek-8). Yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorular katılımcılara araştırmacı tarafından sözlü olarak yöneltilmiştir. Görüşmeler yaklaşık olarak 25 ile 30 dakika arasında sürmüştür. Görüşmelerin sonunda katılımcılara bahsi geçen konulara ilave etmek isteyecekleri bir şeyin var olup olmadığı sorulmuş ve son olarak bilimsel faaliyetlerin yürütülmesine sağladıkları özverili katkılarından dolayı teşekkürler sunulmuştur. Görüşme soruları her ne kadar önceden hazırlanmış olsa da, görüşmenin seyrine göre farklı sorular da katılımcılara yöneltilmiş ve buna yönelik olarak açıklamalar da yapılmıştır.

3. 3. 2. Veri Toplama Süreci

Trabzon il merkezi ve ilçelerinde yer alan resmi ve özel olmak üzere ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yürütülen araştırmada, Millî Eğitim Bakanlığı ile görüşmeler sağlanarak ilgili kurumlarda yer alan öğretmenler hakkında bilgi alımı sağlanmıştır. Elde edilen bilgilere bağlı olarak veri toplama araçları ile veriler toplanmaya başlanmıştır. Dünya genelini saran COVID-19 pandemi salgının veri toplama sürecinde ortaya çıkmış olmasına bağlı olarak ilgili ölçme araçları online form haline dönüştürülerek çalışma grubuna gönderim sağlanmıştır.

Araştırmanın birinci basamağını oluşturan nicel bölüm için çalışma grubunun gerçek duygu ve düşüncelerini yansıtabilecek şekilde veri toplama aracı olarak kullanılan dolduruları istenmiştir. Toplam 335 beden eğitimi ve spor öğretmeni üzerinde yürütülen araştırmada, veri toplama araçlarından elde edilen veriler incelendiğinde hatalı ya da eksik kodlamaların yer aldığı belirlenmiştir. Hatalı ya da eksik kodlama şeklinde belirlenen toplam 8 kişiye ait veriler araştırma kapsamı dışında bırakılmış ve süreç 327 öğretmen üzerinde yürütülmüştür.

Araştırmanın ikinci basamağını oluşturan nitel bölüm için çalışma grubunun örgütsel bağlılık, negatif davranışlar, örgütsel güven ve örgütsel sinizm durumları arasındaki ilişkinin altında yatan sebepler ve etki eden etmenlerin ortaya çıkarılması için yarı yapılandırılmış görüşme süreci yürütülmüştür. Yürütülen görüşme sürecinde çalışma grubunun izni alınarak akıllı telefon yardımı ile sesleri kaydedilmiştir. Ses kayıtları bilgisayar ortamına aktarılıp metin haline dönüştürüldükten sonra araştırmada etik kurallar gereğince silinmiştir. Toplam 16 beden eğitimi ve spor öğretmeni üzerinde yürütülen görüşmeler yaklaşık olarak 15-30 dakika arasında sürmüştür.

Araştırma ortamıyla ilgili olarak, katılımcıların araştırma konusu ile ilgili görüşlerini almak amacıyla onlardan randevu alınmış, görüşme saati ve mekânı belirlenmiştir. Görüşme yapılan ortamın niteliği araştırmacının elde edeceği bilginin niteliği açısından önemlidir. Bu nedenle görüşme sürecinde, araştırmacı ve katılımcı iletişimini engelleyebilecek ses, gürültü vb. etkenlerin en aza indirgenebileceği mekânlar tercih edilmeye özen gösterilmiştir. Ayrıca hedef kaynak olan katılımcıların kendilerini rahat hissetmeleri ve iyi ifade edebilmeleri için mekân seçiminde onların istekleri dikkate alınmıştır. Görüşmeye katılan katılımcıların görüşme ile ilgili kayıtları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Görüşme Yapılan Kişi ve Mekâna İlişkin Bilgiler

Öğretmen (Ö)	Rumuz (Takma İsim)	Görüşme Tarihi	Görüşme Saati	Görüşülen Mekân
Ö01	Hasan	22.08.2020	17.01-17.18	Trabzon/Merkez (Kafe)
Ö02	Hüseyin	22.08.2020	18.05-18.23	Trabzon/Merkez (İşyeri ziyareti)
Ö03	Ayşe	25.08.2020	10.03-10.21	Trabzon/Merkez (Okul ziyareti)
Ö04	Berat	25.08.2020	17.15-17.35	Trabzon/Merkez (Kafe)
Ö05	Fatma	26.08.2020	10.06-10.22	Trabzon/Merkez (Okul ziyareti)
Ö06	Ümit	26.08.2020	10.45-11.06	Trabzon/Merkez (Okul ziyareti)
Ö07	Fatih	26.08.2020	13.03-13.30	Trabzon/Merkez (Okul ziyareti)
Ö08	Hale	26.08.2020	16.45-17.04	Trabzon/Merkez (Kafe)
Ö09	Selim	28.08.2020	10.04-10.33	Trabzon/Merkez (Okul ziyareti)
Ö10	Musa	26.08.2020	14.03-14.28	Trabzon/Merkez (Okul ziyareti)
Ö11	Buse	28.08.2020	11.05-11.25	Trabzon/Merkez (Okul ziyareti)
Ö12	Erol	28.08.2020	12.30-13.00	Trabzon/Merkez (Kafe)
Ö13	Gönül	27.08.2020	10.01-10.18	Trabzon/Merkez (Okul ziyareti)
Ö14	Fırat	27.08.2020	11.04-11.26	Trabzon/Merkez (Okul ziyareti)
Ö15	Davut	27.08.2020	13.02-13.31	Trabzon/Merkez (Kafe)
Ö16	Mehmet	22.08.2020	15.30-15.56	Trabzon/Merkez (İşyeri ziyareti)

Tablo 2’de katılımcılar ile yapılan görüşmelere ait tarih, saat dilimi ve mekânlara ait bilgilere yer verilmiştir. Katılımcılar ile görüşmeler randevu alınarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 22. 08. 2020 ile 28. 08. 2020 tarihleri arasında katılımcılarla bire bir yapılmıştır. Katılımcıların uygun gördükleri mekânların tercih edilmesine özen gösterilmiştir.

3. 4. Verilerin Analizi

Kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ölçeği, negatif davranışlar ölçeği, örgütsel güven ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği gibi nicel ölçme araçlarından elde edilen veriler, IBM SPSS 25.0 programına aktarılarak analizler yapılmıştır. Analiz sürecinde takip edilen adımlar;

- Çalışma grubunun veri toplama araçları üzerinde yapmış olduğu işaretlemeler sayısal veriler haline dönüştürülerek ilgili paket program üzerinden veri girişi sağlanmıştır. Veri toplama araçları içerisinde yer alan maddelerde tersinirlik durumu olmadığı ölçme aracın tipi de dikkate alınarak artan sıra ile değer verme işlemi yapılmıştır.

- Çalışma grubundan elde edilen verilerin işlenmesi sağlandıktan sonra kişisel bilgi formu aracılığı ile elde edilen verilere bağlı olarak betimsel istatistiki veriler incelenmiştir. Çalışma grubunun aritmetik ortalaması ve standart sapma gibi değerlere göre analiz işlemi sağlanmıştır.

- Betimsel istatistik işlemlerinden sonra verilerin homojen olarak dağılıp dağılmadıklarına bakılmış elde edilen sonuçlara bağlı olarak da parametrik testlerin mi yoksa non-parametrik testlerin mi karar verilmiştir. Verilerin homojenlik durumuna bakıldığında ise bazı veri setlerinin homojen olarak dağıldığı tespit edilmiş ve parametrik testler kullanılarak analiz süreci gerçekleştirilmiş olup, bazı veri setleri içinse homojen bir dağılım olmaması nedeniyle non-parametrik analizlerin uygulanması gerektiği ortaya konulmuştur.

- Örgütsel bağlılık ölçeği, negatif davranışlar ölçeği, örgütsel güven ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeğine yönelik kişisel bilgi formu ile elde edilen demografik özellikler korelasyon analizi, tüm değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak için regresyon analizi, demografik özellikler iki alt boyuttan meydana geliyorsa t-testi yardımı ile analiz edilmiştir. Non parametrik testlere ihtiyaç duyulan durumlarda ise Mann-Whitney U testi kullanılarak analiz işlemi gerçekleştirilmiştir.

- Yürütülen tüm analiz işlemlerinde anlamlılık değeri .05 olarak kabul edilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme formundan elde edilen dataların nitel yapıya sahip olması nedeniyle verilerin analizi nitel analiz sürecine uygun olarak düzenlenmiştir. Katılımcılardan elde edilen datalara içerik analizi işlemi uygulanmıştır. Analiz sürecinde takip edilen adımlar;

- Bilgisayar ortamına aktarılıp metin haline dönüştürülmüş olan yani düzenlenmiş olan ham veriler öncelikli olarak belirtilen sorular ve içerik açısından değerlendirilerek cümleler halinde anlamlı hale getirilmiştir.

- Anlamlı getirilmiş olan verilere yönelik olarak her bir cümleyi temsil edilebilecek şekilde anahtar kavramların meydana getirilmesi sağlanmıştır. Bu anahtar kavramların açık kodlar şeklinde belirtilmesi hususuna dikkat edilmiştir.

- Anahtar kavramlar arasında benzerlik ve farklılıklara göre kodların isimlendirilmesi sağlanarak açık kodlama sistemi tamamlanmıştır. Elde edilen kodların ortak bir başlık altında toplanabilir oluşu göz önüne alınarak temaların oluşturulması sürecine geçilmiştir.

- Oluşturulan temalar ve kodlara bağlı olarak analizi sağlanmış olan veri bütünlüğü katılımcılara tekrardan sunulmuş ve değiştirmek ya da eklemek istedikleri hususlara bağlı olarak onay işlemi tamamlanarak nitel verilerin analizi tamamlanmıştır.

3. 4. 1. Geçerlik ve Güvenirlik

Nicel araştırma yöntemlerinde geçerlik ve güvenirlik kavramları verilerin toplanmasında yararlanılan ölçme araçlarına bağlı olarak kullanılmaktadır. Bunun yanında nitel araştırma yöntemlerindeyse, veri toplamak amacıyla bir ölçme aracından ziyade araştırmacının kendisi kullanıldığı için geçerlik ve güvenirlik kavramı araştırmacının kendisiyle ilişkili olarak kullanılmaktadır (Türnüklü, 2000).

3. 4. 1. 1. Nicel Verilerin Geçerlik ve Güvenirliği

Nicel araştırma yöntemlerinde araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarının geçerlik ve güvenirliği en önemli faktörlerden birisi olması sebebiyle yapılan geçerlik ve güvenirlik hesaplamaları ölçme aracına yöneliktir. Ölçme aracının güvenirliği için iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır.

3. 4. 1. 2. Nitel Verilerin İnanırlık ve Tutarlılığı

Nitel araştırma kapsamında inanırlık faktörü kapsamında çoğunlukla uzun süre etkileşim, katılımcı teyidi ve uzman görüşü alınmaktadır. Araştırmacı verileri analiz ederken olabildiğince yansız olması gerekirken bazı durumlarda istemden de olsa çalışmaya öznel yorumlar katabilir. Bu sorunun üstesinden gelmek için de katılımcı teyidi alınarak çalışma sürdürülebilir (Yıldırım & Şimşek, 2011). Araştırma kapsamında da katılımcı teyidi ve uzman görüşü ölçütleri göz önüne alınmıştır. Araştırmanın tutarlığına yönelik, veri analizinden ulaşılan kavramsal kategorilerden elde edilen temaları temsil etme durumunu tespit etmek amacıyla araştırmacıdan başka bir uzman tarafından veriler ayrı ayrı analiz edilmiş, elde edilen kodlar ve kodların temsil ettiği kategoriler karşılaştırılmış olup, gözlemciler arası uyumla (Çepni, 2018) tutarlık sağlanmaya çalışılmıştır. Verilerin güvenirliği sağlamak için Miles ve Huberman'ın (1994) formülü kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarının güvenirliği için uzmanlar arası görüş birliği %82 olarak hesaplanmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde nicel ve nitel araştırmalardan elde edilmiş olan bulgular araştırmanın alt problemlerine göre sunulmuştur.

4. 1. Nicel Veriler ile İlgili Bulgular

Bu başlık altında örgütsel güven, örgütsel sinizm, yıldırma ve örgütsel bağlılık ile ilgili amaç ve alt amaçların bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan istatistiksel analizler neticesinde ortaya çıkan bulgulardan bahsedilmiştir. Araştırmaya katılan örnekleme ait kişisel bilgiler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Örnekleme Yönelik Kişisel Bilgiler

Değişken	Düzyey	n	%
Cinsiyet	Kadın	61	18.7
	Erkek	266	81.3
Yaş	25-35 yaş	72	22.0
	36-45 yaş	137	41.9
	46-55 yaş	110	33.6
	56 ve üstü	8	2.4
Medeni durum	Evli	287	87.8
	Bekâr	40	12.2
Okulun eğitim kademesi	Ortaokul	182	55.7
	Lise	145	44.3
Meslekteki hizmet yılı	1-10 yıl	102	31.2
	11-20 yıl	83	25.4
	21-30 yıl	134	41.0
	31 yıl ve üstü	8	2.4
Okuldaki hizmet yılı	1-10 yıl	267	81.7
	11-20 yıl	45	13.8
	21-30 yıl	13	4.0
	31 yıl ve üstü	2	0.6
Spor branşı	Takım sporları	260	79.5
	Bireysel sporlar	67	20.5
Branşın kaç yıl yapıldığı	1-10 yıl	97	29.7
	11-20 yıl	115	35.2
	21-30 yıl	75	22.9
	31 yıl ve üstü	40	12.2

Tablo 3'teki bulgular dikkate alındığında, araştırmaya dâhil edilen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 61'inin (%18.7) kadın, 266'sının (%81.3) erkek olduğu görülmektedir. Örneklemin 72'si (%22) 25-35, 137'si (%41.9) 36-45, 110'u (%33.6) 46-55, 8'i (%2.4) 56 ve üstü yaşa sahiptir. Öğretmenlerin 287'si (%87.8) evli ve 40'ı (%12.2) bekâr oldukları görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalışmış oldukları okulların eğitim kademelerine bakıldığında, öğretmenlerin 182'si (%55.7) ortaokul ve 145'i (%44.3) lise kademelerinde çalıştıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin meslekteki hizmet yılları incelendiğinde, 102'si (%31.2) 1-10, 83'ü (%25.4) 11-20, 134'ü (%41) 21-30, 8'i (%2.4) 31 yıl ve üstü çalıştıkları görülmüştür. Mevcut okullarındaki hizmet yıllarına bakıldığında ise, 267'si (%81.7) 1-10, 45'i (%13.8) 11-20, 13'ü (%4) 21-30, 2'si (%0.6) 31 yıl ve üstü çalıştıkları görülmüştür. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin spor branşlarına bakıldığında, 260'ı (%79.5) takım sporlarına yaparken, 67'si (%20.5)'inin de bireysel sporlar ile ilgilendikleri tespit edilmiştir. Bu yapılan branşlarla kaç yıl ilgilendikleri incelendiğinde ise, 97'si (%29.7) 1-10, 115'i (%35.2) 11-20, 75'i (%22.9) 21-30 ve 40'ı (%12.2) 31 yıl ve üstü ilgilendikleri görülmüştür. Araştırma konusuna cevap bulmak için oluşturulan alt amaçlara yönelik bulgular bu bölümde ele alınmıştır.

Tablo 4. Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ) Puanlarının Dağılımı

	Madde sayısı	n	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Min.	Mak.
Yöneticiye Güven (YG)	7	327	3.82	0.89	-0.93	0.53	1.00	5.00
Meslektaşlara Güven (MG)	8	327	3.67	0.81	-0.55	0.28	1.00	5.00
Paydaşlara Güven (PG)	7	327	3.40	0.76	-0.22	0.20	1.00	5.00
Ölçek Toplam	22	327	3.63	0.70	-0.43	0.45	1.00	5.00

Çalışma kapsamındaki katılımcıların, Örgütsel Güven Ölçeği'nden aldıkları puanların aritmetik ortalaması 3.63 ve standart sapması .70'tir. Ölçek puanları faktör olarak ele alındığında en az puana sahip olan ortalama Paydaşlara Güven (PG) boyutunda (3.40), en fazla puana sahip olan ise Yöneticiye Güven (YG) boyutunda (3.82) olduğu tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılım durumunu değerlendirmek adına ölçek toplamı ve alt boyutlardan almış olunan puanların çarpıklık çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında, verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 5. Negatif Davranışlar Ölçek (NDÖ) Puanlarının Dağılımı

	Madde sayısı	n	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Min.	Mak.
Ölçek Toplam	21	327	1.34	0.60	2.96	10.03	1.00	5.00

Katılımcıların, Negatif Davranışlar Ölçeği'nden aldıkları puanların aritmetik ortalaması 1.34, standart sapması ise .60'tır. Katılımcıların toplam ölçekten elde ettiği puanların çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında, verilerin normal dağılım göstermediği söylenebilir.

Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) Puanlarının Dağılımı

	Madde sayısı	n	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Min.	Mak.
Bilişsel Boyut (BİB)	5	327	2.24	0.93	0.66	-0.03	1.00	5.00
Duyuşsal Boyut (DUB)	4	327	1.64	0.88	1.62	2.54	1.00	5.00
Davranışsal Boyut (DAB)	4	327	2.26	0.90	0.64	0.32	1.00	5.00
Ölçek Toplam	13	327	2.06	0.76	1.01	1.34	1.00	5.00

Çalışma kapsamındaki katılımcıların, Örgütsel Sinizm Ölçeği'nden aldıkları puanların aritmetik ortalaması 2.06, standart sapması ise .76'dır. Ölçek puanları faktör bazında incelendiğinde en düşük puan ortalamasının Duyuşsal boyutunda (DUB) (1.64), en yüksek puan ortalamasının ise Davranışsal boyutunda (DAB) (2.26) olduğu görüldü de, bilişsel boyut (BİB) (2.24) ile çok büyük farklılık olmadığı görülmektedir. Katılımcıların toplam ölçek ve alt boyutlardan aldıkları puanların çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında, verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) Puanlarının Dağılımı

	Madde sayısı	n	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Min.	Mak.
Duygusal Bağlılık (DUBA)	6	327	3.08	0.74	-0.00	1.02	1.00	5.00
Devam Bağlılığı (DEBA)	6	327	3.24	0.86	-0.33	-0.14	1.00	5.00
Normatif Bağlılık (NOBA)	6	327	2.91	0.83	0.16	-0.29	1.00	5.00
Ölçek Toplam	18	327	3.08	0.65	-0.41	0.76	1.00	4.94

Çalışma kapsamındaki katılımcıların, Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden aldıkları puanların aritmetik ortalaması 3.08 ve standart sapması 0.65'tir. Ölçek puanları faktör bazında incelendiğinde en düşük puan ortalamasının Normatif Bağlılık (NOBA) boyutunda (2.91), en yüksek puan ortalamasının ise Devam Bağlılığı (DEBA) boyutunda (3.24) olduğu görülmektedir. Toplam ölçek ve alt boyutlardan alınan puanların çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında, verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	Kadın (n=61)		Erkek (n=266)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
DUBA	3.11	0.65	3.07	0.76	0.41	0.67
DEBA	3.25	0.90	3.24	0.86	0.13	0.89
NOBA	2.78	0.70	2.94	0.85	-1.33	0.18
Ölçek (Toplam)	3.05	0.56	3.08	0.67	-0.34	0.73

Yapılan analizler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği ($t=-0.34$, $p>0.05$) ile Duygusal Bağlılık ($t=0.41$, $p>0.05$), Devam Bağlılığı ($t=0.13$, $p>0.05$) ve Normatif Bağlılık ($t=-1.33$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle kadın ve erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçekten ve alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 9. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	Kadın (n=61)		Erkek (n=266)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
YG	3.64	0.80	3.86	0.90	-1.74	0.08
MG	3.36	0.80	3.75	0.80	-3.38	0.00*
PG	2.26	0.69	3.44	0.78	-1.61	0.10
Ölçek (Toplam)	3.42	0.64	3.68	0.70	-2.68	0.00*

Yapılan analizler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeği ($t=-2.68$ $p<0.05$) ile Meslektaşlara Güven ($t=-3.38$ $p<0.05$), alt boyutundan alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülürken, Yöneticiye Güven ($t=-1.74$ $p>0.05$) ve Paydaşlara Güven ($t=-1.61$ $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle kadın ve erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçek ve meslektaşlara güven alt boyutu puan ortalamaları arasındaki fark

istatistiksel olarak anlamlı bulunurken, yöneticiye güven ve paydaşlara güven alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 10. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	Kadın (n=61)		Erkek (n=266)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
BİB	2.42	0.84	2.20	0.95	1.64	0.10
DUB	1.58	0.73	1.66	0.92	-0.64	0.51
DAB	2.19	0.86	2.28	0.91	-0.70	0.48
Ölçek (Toplam)	2.09	0.65	2.06	0.79	0.28	0.77

Yapılan analizler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($t=0.28$, $p>0.05$) ile Bilişsel Boyut ($t=1.64$, $p>0.05$), Duyuşsal Boyut ($t=-0.64$, $p>0.05$) ve Davranışsal Boyut ($t=-0.70$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle kadın ve erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçekten ve alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 11. Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Ölçek	Kadın	61	158.91	9693.50	7802.50	0.634
	Erkek	266	165.17	43934.50		

Tablo 11 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin negatif davranışlar ölçeğinden elde ettikleri toplam puanın cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farkı olmadığı görülmektedir ($U=7802.50$; $p=0,634>0.05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek puanının (165.17), kadınlara göre (158.91) daha yüksek olduğu belirlenmiş olsa da, bu durumun istatistiksel açıdan herhangi bir anlamlılığa sebep olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	Evli (n=287)		Bekar (n=40)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
DUBA	3.11	0.71	2.93	0.90	1.31	0.19
DEBA	3.27	0.86	3.04	0.89	0.56	0.11
NOBA	2.90	0.83	2.97	0.79	-0.51	0.60
Ölçek (Toplam)	3.09	0.64	2.98	0.73	0.96	0.33

Yapılan analizler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği ($t=0.96$, $p>0.05$) ile Duygusal Bağlılık ($t=1.31$, $p>0.05$), Devam Bağlılığı ($t=0.56$, $p>0.05$) ve Normatif Bağlılık ($t=-0.51$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle evli ve bekâr beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçekten ve alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 13. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	Evli (n=287)		Bekar (n=40)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
YG	3.80	0.88	3.96	0.96	-1.01	0.31
MG	3.66	0.79	3.76	0.95	-0.75	0.45
PG	3.36	0.74	3.73	0.87	-2.90	0.00*
Ölçek (Toplam)	3.61	0.68	3.81	0.84	-1.72	0.08

Yapılan analizler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre Paydaşlara Güven ($t=-2.90$ $p<0.05$) alt boyutundan alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülürken, Örgütsel Güven Ölçeği ($t=-1.72$ $p>0.05$) ile Yöneticiye Güven ($t=-1.01$ $p>0.05$) ve Meslektaşlara Güven ($t=-0.75$ $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir. Diğer bir ifadeyle kadın ve erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin paydaşlara güven alt boyutu puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak bir anlam ifade

ederken, toplam ölçek, meslektaşlara güven, yöneticiye güven ve paydaşlara güven alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 14. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	Evli (n=287)		Bekâr (n=40)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
BİB	2.25	0.95	2.21	0.79	0.22	0.82
DUB	1.66	0.90	1.51	0.78	1.03	0.30
DAB	2.27	0.92	2.17	0.79	0.67	0.49
Ölçek (Toplam)	2.07	0.78	1.98	0.67	0.71	0.47

Yapılan analizler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($t=0.71$, $p>0.05$) ile Bilişsel Boyut ($t=0.22$, $p>0.05$), Duyuşsal Boyut ($t=1.03$, $p>0.05$) ve Davranışsal Boyut ($t=0.67$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle evli ve bekâr beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçekten ve tüm alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 15. Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Ölçek	Evli	40	163.68	46976.50	5648.50	0.868
	Bekar	287	166.29	6651.50		

Tablo 15 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin negatif davranışlar ölçeğinden elde ettikleri toplam puanın medeni duruma göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir ($U=5648.50$; $p=0.868>0.05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında bekâr beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek puanının (166.29), evlilere göre (163.68) daha yüksek olduğu belirlenmiş olsa da bu durum istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 16. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Eğitim Kademesi Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Eğitim Kademesi	Ortaokul (n=182)		Lise (n=145)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
DUBA	3.04	0.69	3.14	0.79	-1.27	0.20
DEBA	3.24	0.85	3.24	0.89	0.05	0.95
NOBA	2.89	0.84	2.94	0.81	-0.61	0.53
Ölçek (Toplam)	3.05	0.61	3.10	0.70	-0.71	0.47

Yapılan analizler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim kademesi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği ($t=-0.71$, $p>0.05$) ile Duygusal Bağlılık ($t=-1.27$, $p>0.05$), Devam Bağlılığı ($t=0.05$, $p>0.05$) ve Normatif Bağlılık ($t=-0.61$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle ortaokul ve lise kademelerinde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçekten ve alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 17. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Eğitim Kademesi Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Eğitim Kademesi	Ortaokul (n=182)		Lise (n=145)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
YG	3.91	0.88	3.71	0.89	2.01	0.04*
MG	3.81	0.80	3.50	0.79	3.54	0.00*
PG	3.54	0.73	3.23	0.76	3.77	0.00*
Ölçek (Toplam)	3.76	0.71	3.48	0.66	3.61	0.00*

Yapılan analizler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim kademesi değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeği ($t=3.61$ $p<0.05$) ile Yöneticiye Güven ($t=2.01$ $p<0.05$), Meslektaşlara Güven ($t=3.54$ $p<0.05$) ve Paydaşlara Güven ($t=3.77$ $p<0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçek ve tüm alt boyut puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlam ifade etmektedir.

Tablo 18. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Eğitim Kademesi Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Eğitim Kademesi	Ortaokul (n=182)		Lise (n=145)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
BİB	2.12	0.89	2.39	0.96	-2.56	0.01*
DUB	1.61	0.90	1.68	0.86	-0.68	0.49
DAB	2.22	0.91	2.31	0.89	-0.81	0.41
Ölçek (Toplam)	2.00	0.79	2.15	0.72	-1.73	0.08

Yapılan analizler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim kademesi değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($t=-1.73$, $p>0.05$) ile Duyuşsal Boyut ($t=-0.68$, $p>0.05$) ve Davranışsal Boyut ($t=-0.81$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Bunun yanında Bilişsel Boyut ($t=-2.56$, $p<0.05$) alt boyutundan alınan puanların ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçek puanı ve duyuşsal ve davranışsal boyut alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemekteyken, bilişsel boyut alt boyutundan aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak bir anlam ifade etmektedir.

Tablo 19. Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Eğitim Kademesi	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Ölçek	Ortaokul	182	149.07	27130.00	10477.000	0.001*
	Lise	145	182.74	26498.00		

Tablo 19 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin negatif davranışlar ölçeğinden elde ettikleri toplam puanın eğitim kademesine göre istatistiksel olarak bir anlam ifade ettiği görülmektedir ($U=10477.00$; $p=0,001<0.05$).

Tablo 20. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Spor Branşı Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Spor Branşı	Takım Sporları (n=260)		Bireysel Sporlar (n=67)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
DUBA	3.12	0.71	2.91	0.81	2.06	0.04*
DEBA	3.27	0.87	3.10	0.85	1.44	0.15
NOBA	2.91	0.80	2.91	0.92	-0.02	0.97
Ölçek (Toplam)	3.10	0.64	2.98	0.71	1.39	0.16

Yapılan analizler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin spor branşına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği ($t=-0.71$, $p>0.05$) ile Devam Bağlılığı ($t=0.05$, $p>0.05$) ve Normatif Bağlılık ($t=-0.61$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir. Bunun yanında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık ($t=-1.27$, $p<0.05$) alt boyut puanının ise istatistiksel olarak bir anlam ifade ettiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle takım ve bireysel sporlarla ilgilenen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçekten ve devam ve normatif alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak bir anlam ifade etmezken, yalnızca duygusal bağlılık alt boyutuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Tablo 21. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Spor Branşı Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Spor Branşı	Takım Sporları (n=260)		Bireysel Sporlar (n=67)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
YG	3.79	0.86	3.95	0.98	-1.30	0.19
MG	3.64	0.81	3.81	0.81	-1.59	0.11
PG	3.37	0.72	3.54	0.90	-1.61	0.10
Ölçek (Toplam)	3.60	0.68	3.77	0.74	-1.75	0.08

Yapılan analizler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin spor branşına göre Örgütsel Güven Ölçeği ($t=-1.75$ $p>0.05$) ile Yöneticiye Güven ($t=-1.30$ $p>0.05$), Meslektaşlara Güven ($t=-1.59$ $p>0.05$) ve Paydaşlara Güven ($t=-1.61$ $p>0.05$) alt boyutlarından aldıkları puanların istatistiksel olarak bir anlam ifade etmediği görülmüştür. Diğer bir ifadeyle takım ve bireysel sporlarla ilgilenen

beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tüm puan durumlarına göre ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 22. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Spor Branşı Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Spor Branşı	Takım Sporları (n=260)		Bireysel Sporlar (n=67)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
BİB	2.27	0.94	2.15	0.89	0.91	0.35
DUB	1.67	0.90	1.54	0.80	1.10	0.26
DAB	2.27	0.91	2.21	0.87	0.53	0.59
Ölçek (Toplam)	2.09	0.77	1.98	0.72	1.02	0.30

Yapılan analizler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin spor branşına göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($t=1.02$, $p>0.05$) ile Bilişsel Boyut ($t=0.91$, $p>0.05$), Duyuşsal Boyut ($t=1.10$, $p>0.05$) ve Davranışsal Boyut ($t=0.53$, $p>0.05$) alt boyutlarından aldıkları puanların istatistiksel olarak bir anlam ifade etmediği görülmüştür. Diğer bir ifadeyle takım ve bireysel sporlarla ilgilenen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tüm puan durumlarına göre ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 23. Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Spor Branşı Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Spor Branşı	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Ölçek	Takım Sporları	260	169.58	44091.00	7259.000	0.032*
	Bireysel Sporlar	67	142.34	9537.00		

Tablo 23 incelendiğinde, katılımcıların negatif davranışlar ölçeğinden elde ettikleri toplam puanın spor branşına göre istatistiksel olarak bir anlam ifade ettiği görülmektedir ($U=7259.00$; $p=0.032 < 0.05$). Bu anlamlı farklılığın takım sporları yapanların lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 24. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

	Yaş		
	n	r	p
DUBA	327	0.06	0.23
DEBA	327	0.06	0.21
NOBA	327	-0.02	0.68
Ölçek (Toplam)	327	0.04	0.40

Tablo 24'e göre; katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği ($r=0.04$, $p>0.05$) ile *Duygusal Bağlılık* ($r=0.06$, $p>0.05$), *Devam Bağlılığı* ($r=0.06$, $p>0.05$) ve *Normatif Bağlılık* ($r=-0.02$, $p>0.05$) alt boyutlarından aldıkları puan ile yaş değişkeni ile arasındaki ilişki istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir. Diğer bir ifadeyle, katılımcıların yaşları arttıkça örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 25. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

	Yaş		
	n	r	p
YG	327	-0.05	0.29
MG	327	-0.03	0.55
PG	327	0.03	0.59
Ölçek (Toplam)	327	-0.02	0.62

Tablo 25'e göre; katılımcıların Örgütsel Güven Ölçeği ($r=-0.02$, $p>0.05$) ile *Yöneticiye Güven* ($r=-0.05$, $p>0.05$), *Meslektaşlara Güven* ($r=-0.03$, $p>0.05$) ve *Paydaşlara Güven* ($r=0.03$, $p>0.05$) alt boyutlarından aldıkları puan ile yaş değişkeni ile arasındaki ilişki istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 26. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

	Yaş		
	n	r	p
BİB	327	0.03	0.54
DUB	327	0.03	0.48
DAB	327	0.01	0.85
Ölçek (Toplam)	327	0.03	0.55

Tablo 26'ya göre; katılımcıların Örgütsel Sinizm Ölçeği ($r=0.03$, $p>0.05$) ile *Bilişsel Boyut* ($r=0.03$, $p>0.05$), *Duyuşsal Boyut* ($r=0.03$, $p>0.05$) ve *Davranışsal Boyut* ($r=0.01$, $p>0.05$) alt boyutlarından aldıkları puan ile yaş değişkeni ile arasındaki ilişki istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 27. Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

	Yaş		
	n	r	p
Ölçek (Toplam)	327	0.00	0.91

Tablo 27'ye göre; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Negatif Davranışlar Ölçeği'nden ($r=0.00$, $p>0.05$) aldıkları puan ile yaş değişkeni arasındaki ilişki istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 28. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

	Meslekteki Hizmet Yılı		
	n	r	p
DUBA	327	0.07	0.19
DEBA	327	0.08	0.14
NOBA	327	-0.00	0.96
Ölçek (Toplam)	327	0.06	0.26

Tablo 28'e göre; katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği ($r=0.06$, $p>0.05$) ile *Duygusal Bağlılık* ($r=0.07$, $p>0.05$), *Devam Bağlılığı* ($r=0.08$, $p>0.05$) ve *Normatif Bağlılık* ($r=0.00$, $p>0.05$) alt boyutlarından aldıkları puan ile meslekteki hizmet yılı değişkeni ile arasındaki ilişki istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 29. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

	Meslekteki Hizmet Yılı		
	n	r	p
YG	327	-0.10	0.06
MG	327	-0.05	0.34
PG	327	0.03	0.54
Ölçek (Toplam)	327	-0.05	0.35

Tablo 29'a göre; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeği ($r=-0.05$, $p>0.05$) ile *Yöneticiye Güven* ($r=-0.10$, $p>0.05$), *Meslektaşlara Güven* ($r=-0.05$, $p>0.05$) ve *Paydaşlara Güven* ($r=0.03$, $p>0.05$) alt boyutlarından aldıkları puan ile meslekteki hizmet yılı değişkeni ile arasındaki ilişki istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 30. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

	Meslekteki Hizmet Yılı		
	n	r	p
BİB	327	0.07	0.18
DUB	327	0.01	0.74
DAB	327	-0.01	0.76
Ölçek (Toplam)	327	0.03	0.53

Tablo 30'a göre; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği ($r=0.03$, $p>0.05$) ile *Bilişsel Boyut* ($r=0.07$, $p>0.05$), *Duyuşsal Boyut* ($r=0.01$, $p>0.05$) ve *Davranışsal Boyut* ($r=-0.01$, $p>0.05$) alt boyutlarından aldıkları puan ile meslekteki hizmet yılı değişkeni ile arasındaki ilişki istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 31. Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

Meslekteki Hizmet Yılı			
	n	r	p
Ölçek (Toplam)	327	0.00	0.99

Tablo 31'e göre; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Negatif Davranışlar Ölçeği'nden ($r=0.00$, $p>0.05$) aldıkları puan ile meslekteki hizmet yılı değişkeni arasındaki ilişki istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 32. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

Okuldaki Hizmet Yılı			
	n	r	p
DUBA	327	0.13	0.01*
DEBA	327	0.09	0.08
NOBA	327	0.05	0.28
Ölçek (Toplam)	327	0.11	0.03*

Tablo 32'ye göre; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ($r=0.11$, $p<0.05$) ile *Duygusal Bağlılık* ($r=0.13$, $p<0.05$) alt boyutundan elde edilen puan ortalamalarının pozitif yönde farklılaştığı görülmektedir. Ancak, *Devam Bağlılığı* ($r=0.09$, $p>0.05$) ve *Normatif Bağlılık* ($r=0.05$, $p>0.05$) alt boyutlarının okuldaki hizmet yılı değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 33. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

Okuldaki Hizmet Yılı			
	n	r	p
YG	327	-0.12	0.02*
MG	327	-0.08	0.11
PG	327	-0.01	0.77
Ölçek (Toplam)	327	-0.09	0.09

Tablo 33'e göre; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin *Yöneticiye Güven* ($r=-0.12$, $p<0.05$) alt boyutundan elde edilen puan ortalamalarının negatif yönde farklılaştığı görülmektedir. Ancak *Örgütsel Güven Ölçeği* ($r=-0.09$, $p>0.05$) ile *Meslektaşlara Güven* ($r=-0.08$, $p>0.05$) ve *Paydaşlara Güven* ($r=-0.01$, $p>0.05$) alt boyutlarından aldıkları puan ile okuldaki hizmet yılı değişkeni ile arasındaki ilişki istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 34. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

Okuldaki Hizmet Yılı			
	n	r	p
BİB	327	0.19	0.00*
DUB	327	0.01	0.72
DAB	327	0.03	0.57
Ölçek (Toplam)	327	0.10	0.05

Tablo 34'e göre; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin *Bilişsel Boyut* ($r=0.19$, $p<0.01$) alt boyutundan elde edilen puan ortalamalarının pozitif yönde farklılaştığı görülmektedir. Ancak *Örgütsel Sinizm Ölçeği* ($r=0.10$, $p>0.05$) ile *Duyuşsal Boyut* ($r=0.01$, $p>0.05$) ve *Davranışsal Boyut* ($r=0.03$, $p>0.05$) alt boyutlarının okuldaki hizmet yılı değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 35. Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

Okuldaki Hizmet Yılı			
	n	r	p
Ölçek (Toplam)	327	0.06	0.25

Tablo 35'e göre; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Negatif Davranışlar Ölçeği'nden ($r=0.06$, $p>0.05$) aldıkları puan ile okuldaki hizmet yılı değişkeni arasındaki ilişki istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 36. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Spor Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

	Spor Yılı		
	n	r	p
DUBA	327	0.01	0.86
DEBA	327	-0.00	0.86
NOBA	327	0.05	0.28
Ölçek (Toplam)	327	0.02	0.66

Tablo 36'ya göre; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ($r=0.02$, $p>0.05$) ile *Duygusal Bağlılık* ($r=0.01$, $p>0.05$), *Devam Bağlılığı* ($r=-0.00$, $p>0.05$) ve *Normatif Bağlılık* ($r=0.05$, $p>0.05$) alt boyutlarının spor yılı değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 37. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Spor Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

	Spor Yılı		
	n	r	p
YG	327	-0.02	0.61
MG	327	-0.05	0.28
PG	327	-0.00	0.87
Ölçek (Toplam)	327	-0.03	0.47

Tablo 37'ye göre; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeği ($r=-0.03$, $p>0.05$) ile *Yöneticiye Güven* ($r=-0.02$, $p>0.05$), *Meslektaşlara Güven* ($r=-0.05$, $p>0.05$) ve *Paydaşlara Güven* ($r=-0.00$, $p>0.05$) alt boyutlarından aldıkları puan ile spor yılı değişkeni ile arasındaki ilişki istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 38. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Spor Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

	Spor Yılı		
	n	r	p
BİB	327	0.08	0.13
DUB	327	0.06	0.26
DAB	327	-0.00	0.87
Ölçek (Toplam)	327	0.05	0.29

Tablo 38'e göre; katılımcıların Örgütsel Sinizm Ölçeği ($r=0.05$, $p>0.05$) ile *Bilişsel Boyut* ($r=0.08$, $p>0.05$), *Duyuşsal Boyut* ($r=0.06$, $p>0.05$) ve *Davranışsal Boyut* ($r=-0.00$, $p>0.05$) alt boyutlarının spor yılı değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 39. Negatif Davranışlar Ölçek Puanının Katılımcıların Spor Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Testi Sonuçları

	Spor Yılı		
	n	r	p
Ölçek (Toplam)	327	0.07	0.17

Tablo 39'a göre; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Negatif Davranışlar Ölçeği'nden ($r=0.07$, $p>0.05$) aldıkları puan ile spor yılı değişkeni arasındaki ilişki istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir.

Tablo 40. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven, Örgütsel Sinizm ve Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	ÖB	ÖG	ÖS	NDÖ
ÖB	1			
ÖG	.147*	1		
ÖS	-.057	-.527*	1	
NDÖ	.028	-.317*	.522*	1

Yapılan analiz sonuçlarına göre, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Örgütsel Güven Ölçeği arasında çok zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r=.147$, $p<0.01$). Örgütsel

Güven Ölçeği ile tüm ölçekler arasındaki ilişkiye bakıldığında, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile çok zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r=.147$, $p<0.01$). Örgütsel Güven Ölçeği ile Örgütsel Sinizm Ölçeği arasında orta seviyede negatif yönlü ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=-.527$, $p<0.01$). Örgütsel Güven Ölçeği ile Negatif Davranışlar Ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde, zayıf düzeyde negatif yönlü ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=-.317$, $p<0.01$). Örgütsel Sinizm Ölçeği ile Örgütsel Güven Ölçeği arasında orta seviyede negatif yönlü ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=-.527$, $p<0.01$). Örgütsel Sinizm Ölçeği ile Negatif Davranışlar Ölçeği arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, orta seviyede pozitif yönlü ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r=.522$, $p<0.01$). Negatif Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Güven Ölçeği arasındaki ilişkiye bakıldığında zayıf düzeyde negatif yönlü ilişkinin var olduğu görülmüştür ($r=-.317$, $p<0.01$). Negatif Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Sinizm Ölçeği arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, orta seviyede pozitif yönlü ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=.522$, $p<0.01$) (Tablo 40). Bu bulgular, katılımcıların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel güven arasında düşük düzeyde birbirlerini etkilediklerini, aynı şekilde örgütsel güven düzeylerinin negatif davranış düzeylerini negatif yönde zayıf şekilde etkilediği, örgütsel sinizm düzeylerini ise orta şiddette negatif yönde etkilediğini söyleyebiliriz. Örgütsel sinizm düzeylerine bakıldığında, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin negatif davranış düzeyleriyle aralarında orta şiddette pozitif ilişki bulunmaktadır.

Tablo 41. Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.412	0.302	-	7.983	.000	-	-
Ö. S.	-0.013	0.062	-0.016	0.218	.828	-0.057	-0.012
Ö. G.	0.156	0.060	0.167	2.584	.010	0.147	0.142
N. D. Ö	0.096	0.069	0.089	1.382	.168	0.028	0.077
R= 0.167		R ² = 0.028					
F (3,323)= 3.096		P= 0.027					

Örgütsel sinizm, örgütsel güven ve yıldırma değişkenleri ile birlikte, örgütsel bağlılığın ortalama puanları arasında anlamlı ilişki ortaya konulmamaktadır, $R=0.167$, $R^2=0.028$, $p>.01$. Bahsi geçen değişkenler, örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın yaklaşık %0,3'ünü açıklayabilmektedir (Tablo 41).

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki önem sırası; örgütsel güven, yıldırma ve örgütsel sinizmdir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin değerlendirme yapıldığında ise sadece örgütsel güven değişkeninin örgütsel

bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcılığa sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm ve yıldırma değişkenleri önemli bir etkiye sahip değildir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği;

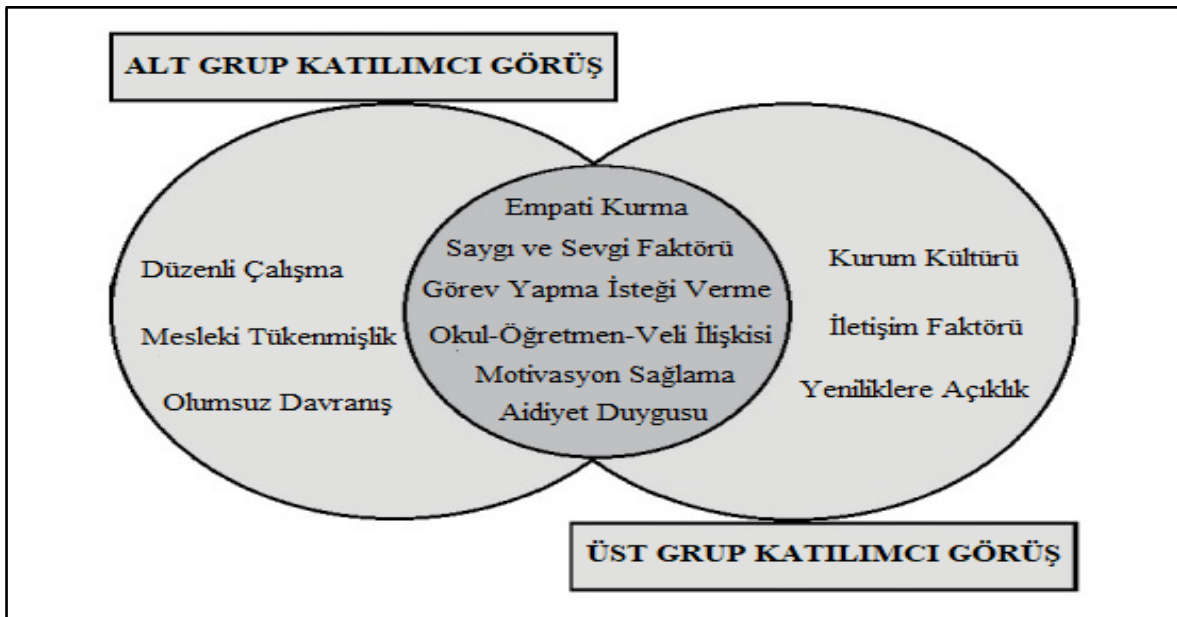
$$\text{Örgütsel Bağlılık} = 2.412 - 0.013 \text{ Ö. Sinizm} + 0.156 \text{ Ö. Güven} + 0.096 \text{ Yıldırma}$$

4. 2. Nitel Veriler ile İlgili Bulgular

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sahip oldukları örgütsel güven, yıldırma (mobbing) ve örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisini ortaya koyma amacının güdüldüğü araştırmanın nitel boyutunda katılımcılar ile yürütülen mülakatlardan elde edilen veriler aşağıda alt problem durumlarına göre sunulmuştur.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ile İlgili Duygu ve Düşünceleri

Araştırmanın nitel boyutunda yer alan alt problemlerden birisi olan “Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile ilgili duygu ve düşünceleri nelerdir?” problemine yönelik olarak katılımcılara dört ayrı soru sorularak ilgili durum değerlendirilmiştir. Birinci soru olarak katılımcılara yöneltilen “Çalıştığınız kuruma yönelik bağlılık ve sorumluluğunuz hakkında neler düşünüyorsunuz? Açıklayınız.” sorusuna yönelik olarak katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 4’te sunulmuştur.



Şekil 4. Katılımcıların bağlılık ve sorumluluk ile ilgili görüşleri

Şekil 4 incelendiğinde, değerlendirme puanları cinsinden alt grup ve üst grup olarak isimlendirilen katılımcı gruplarının bağlılık ve sorumluluk ile ilgili görüşlerinin empati kurma, saygı ve sevgi faktörü, görev yapma isteği verme, okul-öğretmen-veli ilişkisi, motivasyon sağlama ve aidiyet duygusu gibi altı tema altında ortaklaştığı; düzenli çalışma, mesleki tükenmişlik ve olumsuz davranışlar olmak üzere üç tema altında alt grup katılımcıların lehinde, kurum kültürü, iletişim faktörü ve yeniliklere açıklık olmak üzere üç tema altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Kuruma yönelik bağlılık ve sorumluluğun *empati kurma ve motivasyonu sağlama* temaları ile ilişkilendiren;

Ö7 (Fatih): *Çalıştığım kuruma karşı bağlılık ve sorumluluğum konusunda kendimi ve çalışma arkadaşlarımı kurumumuzun daha iyi eğitim ve öğretim vermesi konusunda sürekli motive ederim. Bunun içinde gerektiğinde sürekli empati kurulması konusunda arkadaşlarıma uyarılarda bulunup, kendim de diğer meslektaşlarıma karşı empati kurarım. Bu şekilde özverili davranılınca kuruma ve birbirine karşı bağlılığın arttığını görebildim.*

Saygı ve sevgi faktörü ve aidiyet duygusu” nu bağlılık ve sorumluluk kavramları ile ilişkilendiren;

Ö15 (Davut): *23 yıldır bu kurumda çalışmaktayım. Milli eğitim camiası olarak, çalıştığım kuruma bağlılığım konusunda, çocuklarla çalıştığım için en üst düzeyde olduğunu düşünüyorum. Çünkü bağlılık üst düzeyde olmadığı sürece verimli olma şansınız çok zor. Yapmak istediğiniz işte ki başarınız sınırlanabilir. Daha çok insana hükmettiğimiz için velilerle beraber, ailesel bir bağlantı içerisinde yaşamak zorunda kalıyoruz. Onların çocuklarını kendi çocuklarımız gibi kabul ettiğimiz için her alanda ilgilenmek zorunda kalıyoruz. Bunların sadece eğitim amaçlı bakılmaması lazım. Öğretimin temelini oluşturan eğitim-öğretim olarak ikilendirilme yapılsa da biz bunun eğitim kısmıyla ilgileniyoruz. Çocukların davranışsal yapısı bizim için çok önemli. Buna bağlı olarak da, çok fazla hasır neşir oluyoruz öğrencilerimizle. Kaynaşma çok fazla oluyor. Uzun yıllar aynı öğrencilerle iç içe kalabiliyoruz. Avantajlı durumları olsa da, bazen dezavantajlı durumları da olabiliyor. Ama işimi severek yaptığımı söyleyebilirim.*

Kuruma yönelik bağlılık ve sorumluluğun *görev yapma isteği verme ve okul-öğretmen-veli ilişkisi* temaları ile ilişkilendiren;

Ö16 (Mehmet): *Çalıştığım kurumu kendi evim gibi benimseyip sahiplendiğim zaman sonuç geldi yani. Bunca yıllık eğitim-öğretim hayatımda bunu gördüm. Okula severek, istekli bir şekilde gittiğim zaman verimin arttığını gördüm. Bu şekilde sorumluluklarımı sonuna kadar yerine getirmiş oluyorum işimi sevdiğim için. Çalıştığım kurumu da seviyorum. Çalıştığım yerdeki insanlar, öğretmenler, veliler ve öğrencilerle olan ikili ilişkilerim de iyi, bunun sonucunda da şükürler olsun meslekte güzel bir 9 yıl geçirdim.*

Düzenli çalışmanın kurum bağlılığı ve sorumluluğu ile ilişkili olduğunu dile getiren;

Ö06 (Ümit): *Çalışmalarımı düzenli ve zamanında yaparak, öğrencilerimle ve arkadaşlarımla empati kurarak, yeniliklere açık, verilen görev ve sorumlulukları yerine getiririm.*

Kurum bağlılık ve sorumluluğunun mesleki tükenmişlik ile doğru orantılı bir şekilde değişim gösterdiğini belirten;

Ö12 (Erol): *Çalıştığımız kuruma bağlılık, ortaokulda çalıştığımız için yaş grubu küçük öğrenciler olduğu için daha bağlı hissediyorsunuz kendinizi. Daha vefalı öğrencilerle karşılaşma olasılığınız yüksek. Kurum anlamında ise, kurumlardaki yöneticilerin, idarecilerin öğretmene bakış açılarının değiştirilmesi halinde kuruma bağlılığın daha arttığını görüyoruz. Ben bugüne kadar 4. Müdürümle çalışıyorum, ilk 2010-14 döneminde çalıştığım müdür, bizim bütün öğretmenleri ve beni de kuruma yönelik bağlılığımız daha yüksekti. Şu anda o kadar bağlı hissetmiyorum. Sadece birazla tükenmişlikle beraber, işimizi yapalım ve gidelim tarzında. Sorumluluk anlamında da biz öğrenciye karşı kişisel olarak kendimizi çok sorumlu hissediyoruz. Olduğumuz okulda elimizden ne gelirse, o öğrenciye neler yapabilirsek yapıyoruz. Denizyıldızı hikâyesi bizim eğitimdeki şiarımızdır. Yani ne kadar öğrenciyi spora, sportif aktivitelere ve daha farklı alanlara da yönlendirebilirsek, bunun sorumluluğu var bizde. Bir de şöyle bir durum var, okutamadığımız, öğretemediğimiz her öğrenci yarın bizim çoluğumuzun, çocuğumuzun arkadaşı, eşi, dostu olacağı için olaya bu yönde bakıyoruz. Sorumluluk kısmına biz bu yönde bakıyoruz.*

Olumsuz davranışların kuruma yönelik bağlılık ve sorumluluğu etkilediğini ifade eden;

Ö02 (Hüseyin): *Okuluma aslını sorarsanız bağlıyım fakat okul idaresinin ve okul içerisindeki farklı branştaki öğretmenlerin ve bazı velilerin olumsuz davranışları aslında mesleğime, okuluma karşı bağlılığımı etkilemiyor dersem yalan olur. Buna bağlı olarak da sorumluluğumun dışında pek fazla elimi taşın altına sokmak pek içimden gelmiyor. Aslında böyle olumsuz hareketler olmasa ben de çok güzel şeyler yapmak istiyorum.*

Kurum kültürünün oluşmasının kuruma bağlılık ve sorumluluk anlayışı ile ilişkili olduğunu dile getiren;

Ö13 (Gönül): *Yaklaşık 4 yıldır İmam hatip lisesindeyim. Açıkçası başta çok bocaladım. Çünkü ilk kez imam hatip lisesinde çalıştım. Ve geldiğimde de kız öğrencilerin beden eğitimi dersinin olmadığını gördüm, olmayacağını duydum. Bu beni çok şaşırttı. Tabi başta çok bocaladım. Sadece hala erkek öğrencilerle ders yapıyorum. Çok modern, çok yeni bir okul, her türlü imkan var ama dediğim gibi kız öğrencilerin beden eğitimi dersi yok. Kız öğrenciler resim dersine gidiyorlar, beden eğitimi saatinde. Erkek öğrencileri de ben alıp beden eğitimi dersi yapıyorum ama alıştım, biraz oluyor. Kız öğrencilerin hiç birisini tanımıyorum. Yani bu yönde sıkıntıları var.*

Kuruma yönelik bağlılık ve sorumluluğun iletişim faktörü ile sağlanabileceğini belirten;

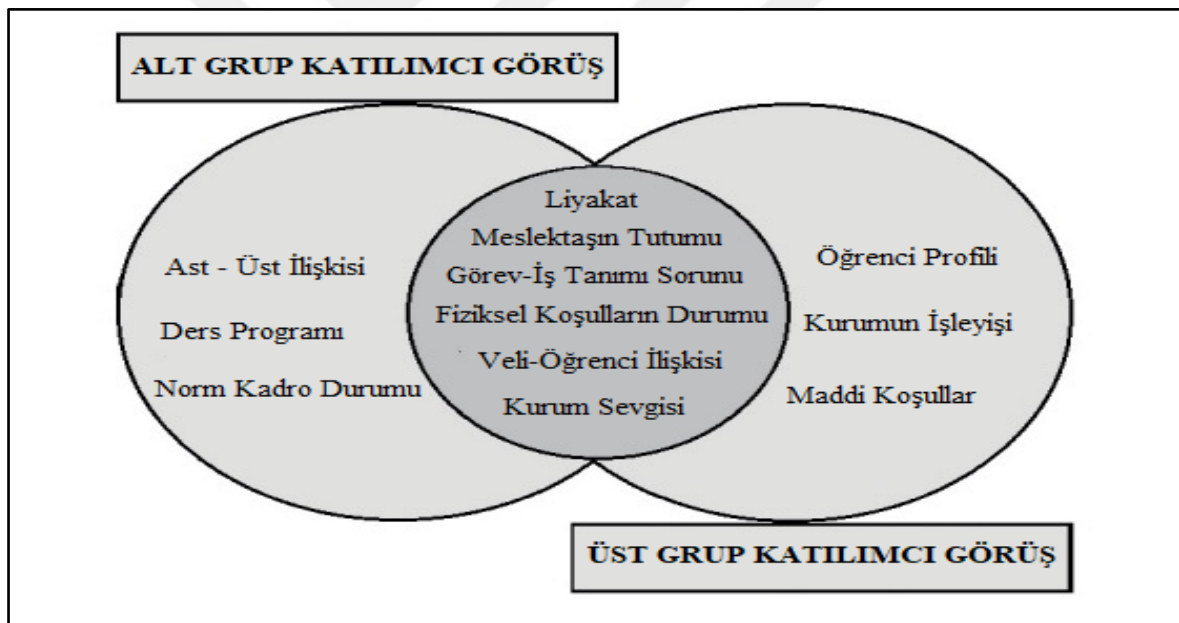
Ö10 (Musa): *Ben çalıştığım kuruma aidiyet duygum, bağlılık duygum gelişmiş düzeydedir. Bunun aslında böyle olma sebebi, buralıyım, Yomralıyım. Bulunduğum çevrede öğretmenlik yapıyor olmak bir kere hoşuma gidiyor. Ayrıca okuldaki öğretmen arkadaşlarla ve idare ile olan diyaloglarda da şükür bir sıkıntımız yok. Gelen öğrenciler de tatlı öğrenciler, çok sıkıntılı*

öğrenciler değil. Bu tabi ki derse olan, okula olan, kuruma olan aidiyet duygusunun gelişmesine ve büyümesine yol açıyor.

Yeniliklere açıklık kavramını kurum bağlılığı ve sorumluluk ile ilişkilendiren;

Ö01 (Hasan): Devletim tüm kurumlarına etki eden bir kurum olan Milli Eğitimin ne denli önemli olduğu aşikardır. Bu bilinçle kurumun vizyonuna ve misyonuna uygun Türk Milli Eğitiminin amaçları doğrultusunda yetenek, kabiliyet ve ihtiyaç duyulan yenilikçi alanlara yönelik insan kaynağı yetiştirmek ve iyi bir insan ve vatandaş yetiştirmek gibi görev ve sorumlulukla mesleğimi yapmaya ve kurumumda yer alan kişi ve öğrencilere bu şekilde bağlılığımı ve sorumluluğumu yerine getirmeye çalışıyorum.

İkinci soru olarak katılımcılara yöneltilen “Kuruma bağlılığı etkileyen unsurlar hakkında düşünceleriniz nelerdir? Aynı kurumda uzun süre çalışmanın vermiş olduğu avantaj ve dezavantajlar konusundaki düşünceleriniz nelerdir? Kendi yaşantınızdan örnekler vererek açıklayabilirsiniz.” sorusuna yönelik katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 5’te sunulmuştur.



Şekil 5. Katılımcıların kuruma bağlılığını etkileyen unsurlara yönelik görüşleri

Şekil 5 incelendiğinde, katılımcı gruplarının kuruma bağlılıklarını etkileyen unsurlara yönelik görüşlerinin liyakat, meslektaşın tutumu, görev-iş tanımı sorunu, fiziksel koşulların durumu, veli-öğrenci ilişkisi ve kurum sevgisi gibi altı tema altında ortaklaştığı; ast-üst ilişkisi, ders programı ve norm kadro durumu olmak üzere üç tema altında alt grup katılımcıların lehinde, öğrenci profili, kurumun işleyişi ve maddi koşullar olmak üzere üç tema altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Kuruma bağlılığı etkileyen unsurlar içerisinde *liyakat ve kurum sevgisinin önemine değinen*;

Ö1: *Liyakat, amaca ve hedefe yönelik olarak örgütlenmiş bireylerle birlikte, ast-üst ilişkisinin kurulduğu bir ortamda hareket edilmesi kuruma sevgiyi artırmakta ve bağlılığı da artırmaktadır. Aynı kurumda uzun süre çalışmak kurumun işleyişi hakkında çıkabilecek sorunları tecrübelerle birlikte kolayca çözüm bulabilmek için etkilidir. Dezavantajlı olduğu ise, örneğin hatıran binaen iş yaptırmaya çalışan veliler oluyor, burada önemli olan kurallara ve kanuna uygun davranış sergilemektir.*

Meslektaşın tutumu ile görev-iş tanımı sorunu kavramlarını kuruma bağlılığı etkileyen unsurlar arasında değerlendiren;

Ö09 (Selim): *Kuruma bağlılığı etkileyen en önemli faktör gittiğin kurumdaki yönetim kadrosudur. Onun dışında orda çalıştığın insanlar ve bulunduğun ortamdaki güven. Bunlar bir araya gelince zaten, zamanla da kişisel bağlılık kendiliğinden bir noktaya geliyor. Tabi bazı zamanlarda olumsuz yönde tavır ve davranış gördüğün zamanda, ufak tefekte olsa farklılıklar yaşayabiliyorsun. Onun sonucunda da zamana ve çalışmaya bağlı faktör olarak düşünüyorum. Şahsım adına çok aynı kurumda çalıştığım için dolayı dezavantaj görmedim. Her zaman için aynı kurumda çalışmanın avantajlarını yaşadım. Bulunduğunuz toplumda, ortamda veya okulun ilçe olur, şehir olur çevresinde insanları, aileleri zamanla herkesi tanıyorsunuz, onlar sizi tanıyorlar. Onların çocukları, yakınları, o okula geliyor. Zaten öğrenciyi, veliyi tanıdıkça, öğretmenlikte daha kolay oluyor. Çocuklara olan faydamız, bağlantılarımız, veliye olan bağlantılarımız, veli görüşmelerimiz gibi olumlu şeyler daha çok ortaya çıkıyor diye düşünüyorum.*

Kuruma bağlılığı etkileyen unsurun fiziksel koşulların durumu ve veli-öğrenci ilişkisi temaları ile ilişkilendiren;

Ö06 (Ümit): *Mekânların yeterliliği, arkadaşlık, yönetim, öğrenci profili, dayanışma ve paylaşımlar, pozitif yaklaşımlar, veli-öğrenci ilişkisi tabi ki kuruma bağlılığı artıran en önemli faktörlerdir diyebiliriz. Aynı kurumda çalışmak görevim adına fiziksel alanları en iyi şekilde görmek ve kullanmakla oluyor. Bu durum kendine özgüveni de artırıyor. Dezavantaj olarak aynı çevrede kalıp yeni insanlar tanıyamamaya sebep oluyor diyebilirim.*

Ast-üst ilişkisinin kurum bağlılığını etkileyen bir unsur olduğuna dikkat çeken;

Ö02 (Hüseyin): *Ortak hareket etme olgusundan uzaklaşınca ve okul idaresinin ve öğretmen arkadaşların davranış ve tutumlarından kaynaklı kuruma bağlılık anlamında dalgalanmalar yaşanabilmektedir. Uzun süre aynı kurumda çalışınca farklı bir sahiplenme duygusu gelişmekte ve aramıza yeni katılan öğretmen ve öğrencilere ev sahibi edasıyla yaklaşma avantaj olarak düşünülebilir. Dezavantaj olarak söyleyeceğim bir durum yok.*

Kuruma bağlılığı etkileyen unsurun ders programı olduğuna dikkat çeken;

Ö04 (Berat): *İdare ve öğretmen koordinasyonu, eşit ve ön yargısız yaklaşım, kişilere özel uygulamaların yapılmaması, ders programlarında adaletli olunması kuruma bağlılığı etkilemektedir.*

Norm kadro durumunun kuruma bağlılığı etkileyen unsurlar arasında olduğunu ifade eden;

Ö07 (Fatih): Benim kurumuma karşı bağlılığımı etkileyecek tek olumsuz unsur öğretmenlik mesleğinde olağan olan norm kadro fazlası olmamdı. 4. Yılımı geçirmekte olduğum kurumumda ders saatinin az olması etkinlik ve sportif faaliyetlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu da benim bu kurumda kendimce dezavantajımdır.

Öğrenci profilinin kuruma bağlılığı etkileyen bir unsur olduğunu dile getiren;

Ö15 (Davut): Avantaj olarak şöyle anlatabilirim. Bildiğiniz bir ortam, sürekli aynı ortamda çalışıyorsunuz. Çalıştığınız ortamı iyi bildiğiniz için sonuçta yetiştirdiğiniz öğrencilerin kardeşleri geliyor, akrabalarını okutuyorsunuz aynı ortamda olduğunuzdan dolayı. Ama değişkenlik öğretmenin yeniden kendini bir revize etmesini sağlıyor. Bulunduğu ortama adaptasyonla çalışma düzenindeki bazı konularda yenilik gerekiyor. Ortam insanı farklı taraflara çekebiliyor. Diyelim ki gittiğiniz bir okulda, öğrenci kapasitesi istediğiniz gibi olmayabilir daha önceki çalıştığınız okula göre. Ona göre sizde kendinizi bir kalıba sokmak zorunda kalıyorsunuz. Şöyle anlatıyım, örnek Trabzon'da çalışıyorsunuz. Diyelim ki Merkez'de çalıştığınız bir okulla, taşrada çalıştığınız bir okulun içeriği bir olmayabilir. Çünkü öğrenci kapasitesi çok önemli bununla ilgili. Üst düzey sporcu yakalayamayabilirsiniz. Merkezde çalıştığınız ortamda öğrenci sayısı çok fazla, buna bağlı olarak seçme şansın daha fazla oluyor. Başarılı öğrenci daha fazla eline geçiyor. Ama benim açımdan şu anda şu eğitim ortamında düşünürsem ben artık merkezde değil de taşra kısmında çalışmayı tercih ediyorum. Çünkü yorulduğumu düşünüyorum.

Kuruma bağlılığı etkileyen unsurun kurumun işleyişi ile ilişkili olduğunu belirten;

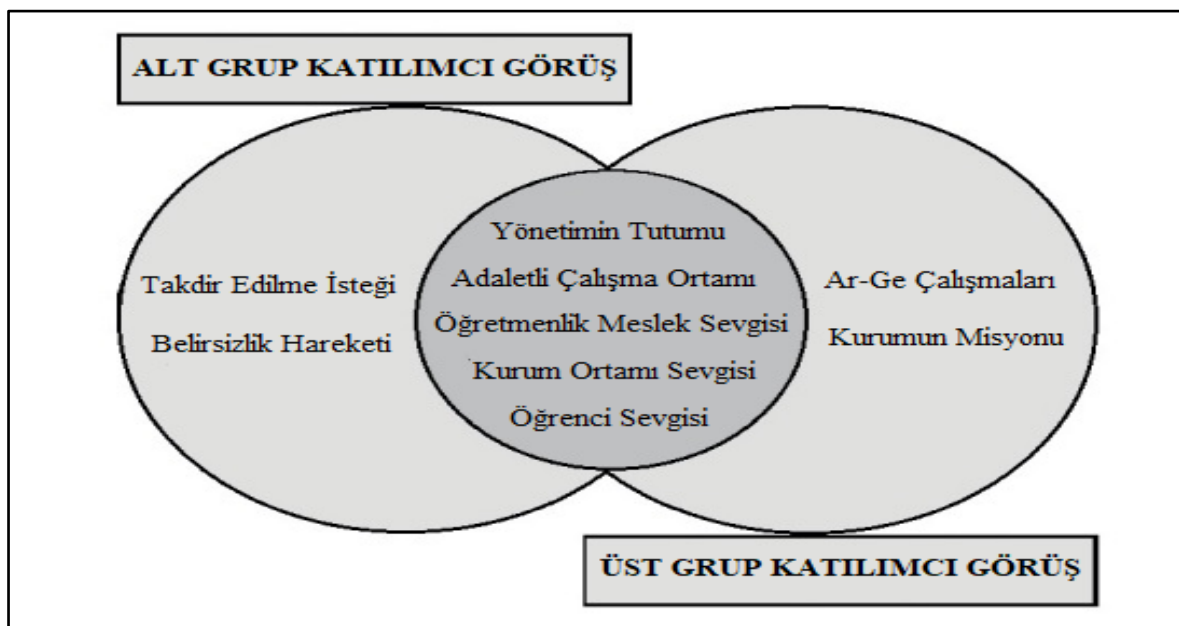
Ö13 (Gönül): Yani buraya kendimi çok böyle, nasıl derler, bağlı hissedemiyorum. Çünkü yapabileceğim hiçbir şey yok. Yapamıyorsunuz. Bir bahçede bile dolaşırken, kız öğrencileri bilmiyorsun, konuşamıyorsun, sohbet edemiyorsun. Erkeklerle de sınırlı çoğu şey. Yani çok etkili olamadığım için, bu okula bir şeyler veremediğim için, açıkçası böyle geliyorum, gidiyorum yani. Son 4 yılım bu şekilde geçti. Ama öncesinde çok aktif bir beden eğitimi öğretmeniydim. Çok uzaklara gidip geldim. Tonya'ya, Vakfikebire, Beşikdüzü'ne. 19- 20 yıl oralarda çok daha zor şartlarda, kötü koşullu okullarda, çok daha fazla şeyler yaptım. En azından onunla böyle vicdanımı rahatlatıyorum. Burada çok rahatım. Çünkü çok fazla bir şeye izin verilmiyor. Ben sık sık okullarda değişiklikten yanayım aslında. Ama dediğim gibi 15 yıl aynı okulda görev yaptım Beşikdüzü'nde. Tabi çok daha fazla yaklaşıyorsunuz öğrencilerle. Çünkü orası küçük bir yerdi ve gidip geliyordular. Ziyaret ediyordular. Kuruma daha çok bağlanıyordun. Daha çok şey yapmak istiyordun. Yani Trabzon'dan gidiş geliş yapıyordum oraya ama ben sabah kalkıp o kadar çok daha istekli gidiyordum. Okul için bir şeyler yapmak, bir şeyleri başarmak çok daha iyi hissettiriyordu.

Maddi koşulların kurum bağlılığını etkilediğini ifade eden;

Ö16 (Mehmet): Önceki okulumda 8 yıl kaldım. Çünkü ister istemez maddi anlamda istediğim gibi ek ders alıp maddi bir tatmin de elde edemiyordum. Bir okulda çok fazla çalışmanın avantajı, o okuldaki çevreye, veliler olsun, çevre esnaf olsun seni tanıyor olması. Seni benimsedikleri için senin arkanda duruyorlar. Sana inandıkları için çocuklarını gönül

rahatlığıyla sana emanet ediyorlar. Bizim çocuklarına verdiğimiz eğitimin ne şekilde güvenli olduğunu, davranışsal olarak da örnek olduğumuzu bildikleri için karşından güven duygusunu hissediyorsun, bu da senin verimini artırıyor. Uzun yıllar bir okulda kalmanın en büyük avantajı bu. O okulu benimsiyorsun, o okuldaki insanlar ve çevredeki insanlar seni benimsiyor. Bu şekilde güzel bir ortam oluşmuş oluyor.

Üçüncü soru olarak katılımcılara yöneltilen “Çalıştığınız kuruma aidiyet sağlanması konusunda neler yapılması gerektiğini düşünüyorsunuz?” sorusuna yönelik katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 6’da sunulmuştur.



Şekil 6. Katılımcıların kuruma aidiyet duygusunun sağlanmasına yönelik görüşleri

Şekil 6 incelendiğinde, katılımcı gruplarının kuruma aidiyet duygusu ile ilgili görüşlerinin yönetimin tutumu, adaletli çalışma ortamı, öğretmenlik meslek sevgisi, kurum ortamı sevgisi ve öğrenci sevgisi gibi beş tema altında ortaklaştığı; takdir edilme isteği ve belirsizlik hareketi olmak üzere iki tema altında alt grup katılımcıların lehinde, Ar-Ge çalışmaları ve kurumun misyonu olmak üzere iki tema altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Kuruma aidiyet duygusunun sağlanmasında *öğretmenlik meslek sevgisinin* ve *öğrenci sevgisinin* önemine değinen;

Ö16 (Mehmet): Bir kere işimizi sevmemiz gerekiyor. Okula gittiğin zaman, bir an önce mesaim dolsun eve gidiyim değil de, o okulda kaldığım sürece en fazla maksimum çocuklara ne verebilirim düşüncesinin peşinde olursak, zaten çalıştığımız kuruma aidiyet duygumuz kendiliğinden oluşur. Ama sanki böyle zorla okula gidiyormuş gibi, bir an önce mesaim dolsun

da evime döneyim, başka bir işime gidiyim diye düşündüğün zaman, o okula aidiyet hissetmen imkansızdır. Bunu örneklerle yaşadık yıllarca.

Adaletli çalışma ortamı ve kurum ortamı sevgisinin kuruma aidiyet duygusunu etkilediğini belirten;

Ö14 (Fırat): Burada idareye çok iş düşüyor. Yani okul tepeden tırnağa kadar herkese iş düşmesi gerekiyor, iş düşüyor. Öğretmeni motive edici çalışmaların yapılması gerekiyor. Öğretmene ait özel şeylerde idarelerin özverili şekilde çalışıyor. Ben mesela sabah okula gelip derse girip saat 3'ten sonra toplantıya gidiyorsam, bu bana yük. Çünkü akşama kadar zaten derse giriyorsun ondan sonra toplantıya gidiyorum. Örnek bu. O anlamda idarelerin bu ilçe milli eğitim olur, okul müdürlüğü olur bunların hepsinin birtakım şeyleri göz ardı etmeden ama tabi öyle bir zamana geldik ki herkes birilerine yaranma derdinde. Öyle olduğu için bu sefer ne oluyor bütün yükü öğretmenin sırtına yüklüyorlar. Yani öğretmen yapacak, onlar aferin alacaklar. O da çok hoş bir şey değil yani. Ama öğretmene yeri geldiği zaman öğretmenin arkasında duracak, mesela en ufak bir problem de kenara çekilmeyecek. Okul, öğretmen, müdür, ilçe milli eğitim mesela, bir şey olduğunda sonuna kadar öğretmenin arkasında duracak. Ama maalesef bugünkü sistemde doğru bir şey yaptığın zaman sen yapmış olmuyorsun, ama en ufak bir eksiklikte veya aksaklıkta herkes bir kenara çekiliyor. Onlar sahipleniyor doğru şeyi ama eksiklikte kenara çekiliyorlar. Bu yanlış. Bu da aidiyeti azaltıyor.

Kuruma yönelik aidiyette yönetimin tutumunun önemli rolü olduğunu dile getiren;

Ö10 (Musa): Burada aslında aidiyet duygusuyla ilgili olarak birinci unsur, okul idaresinin tüm öğretmenlere karşı ortaya koymuş olduğu tutum. Bu çok önemlidir. Her şeye eşit mesafede, dengeli bir şekilde, yapılanın takdir, yapılmayanın ise eleştiri değil ama olumlu şekilde, kişiyi motive edici sözler ya da iletişim kurulması gerektiğini düşünenlerdenim. Birinci unsur; kurum amirleridir. Daha sonra da okul içindeki öğretmen grubunun, zümrenin, birlikte hareket ediyor olması. Hayata çeşitli ama birbirini eleştirmeden, yıpratmadan bakıyor olması da bu durumda belirleyici unsur diye düşünüyorum.

Takdir edilme isteğinin kuruma aidiyet duygusunu etkileyen bir unsur olduğuna dikkat çeken;

Ö03 (Ayşe): Kurumu sevmek, öğrenciyi sevmek, işi sevmek ve işinizi yaparken kurum amirleri tarafından, çalışanlar tarafından, iş arkadaşları ve çevreden takdir edilme isteği ortaya çıkmaktadır. İnsan takdir edildikçe kuruma olan aidiyet duygusu da artacaktır.

Belirsizlik hareketlerinin kuruma aidiyeti negatif yönde etkilediğine dikkat çeken;

Ö07 (Fatih): Aidiyet sağlanması konusunda daha önce de belirttiğim gibi belirsiz bir ortamın olmaması gerekir. Ayrıca yapılacak etkinliklerde yönetim desteği ve veli desteği de önemli bir yer tutmaktadır.

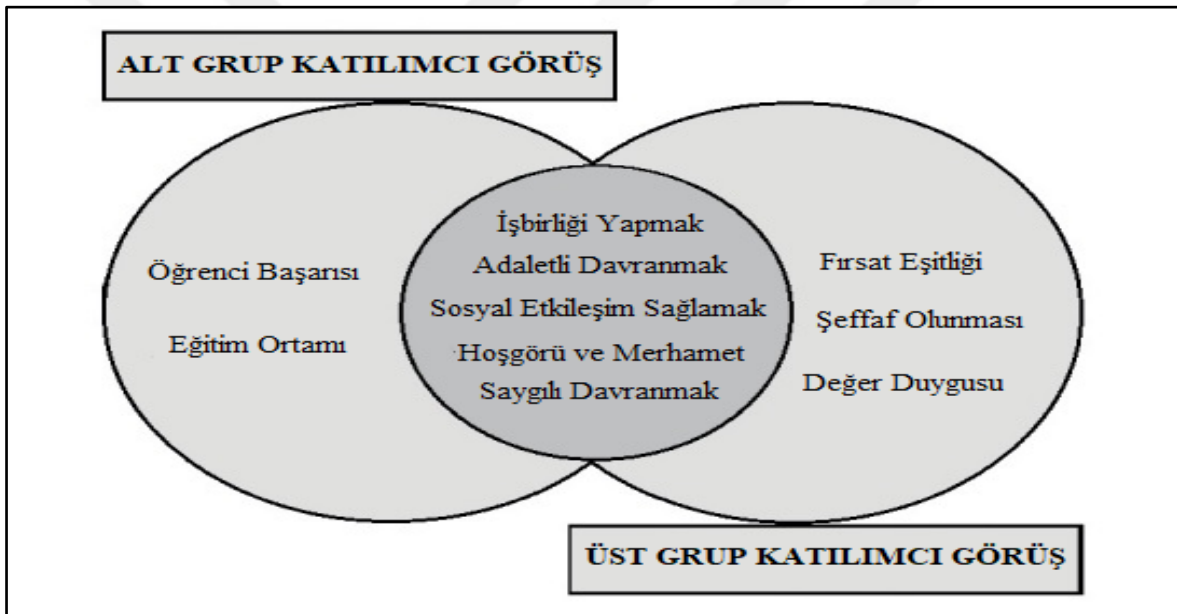
Ar-Ge çalışmalarının kuruma aidiyeti etkileyen unsurlar arasında olduğunu ifade eden;

Ö04 (Berat): Adil bir şekilde kaynak aktarımı ve AR-Ge çalışmaları için dış alanda çalışmalara izin verilmesi ve kendi branşım için farklı yerlerde ders anlatılma imkanı verilmesi aidiyetin sağlanması konusunda önem arz ediyor.

Kurumun misyonunun aidiyeti etkilediğini dile getiren;

Ö13 (Gönül): *Yani istediklerim alınıyor, söylediklerime hayır yapamazsın falan denmiyor ama işte sınırlı olunca, kısıtlı olunca yapabileceğin şeyler kadın beden eğitimi öğretmeni olarak. Erkek beden eğitimi öğretmenleri belki çok daha farklı şeyler yapabiliyorlar. Biz evde çocuklarımızla da ilgilenmek zorundayız. Eve erken gitmek zorundayız. Okul çıkışında çok fazla kalamıyorum. Yani keşke daha yakında otursam. Yine uzaktayım. Okuldaki bağlılıktaki en büyük sorun, kız öğrencilerimin beden eğitimi derslerine girmemesi. Sürekli soruyor öğrenciler ama elimden gelen, yapabileceğim hiçbir şey yok. Bu şekilde, bu okulun misyonu bu şekildeymiş. Öyle söyleniyor. Bu da beni çok rahatsız ediyor.*

Dördüncü soru olarak katılımcılara yöneltilen “Örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak için neler yapılabilir?” sorusuna yönelik katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 7’de sunulmuştur.



Şekil 7. Katılımcıların örgütsel bağlılığı arttırmaya yönelik görüşleri

Şekil 7 incelendiğinde, katılımcı gruplarının örgütsel bağlılığı arttırmaya yönelik görüşlerinin iş birliği yapmak, adaletli davranmak, sosyal etkileşim sağlamak, hoşgörü ve merhamet ve saygılı davranmak gibi beş tema altında ortaklaştığı; öğrenci başarısı ve eğitim ortamı olmak üzere iki tema altında alt grup katılımcıların lehinde, fırsat eşitliği, şeffaf olunması ve değer duygusu olmak üzere üç tema altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılığı arttırmaya yönelik olarak *iş birliği yapmak* ve *sosyal etkileşim sağlamak* temalarına değinen;

Ö11 (Buse): Özellikle aynı branştakilerin özellikle sık sık bir araya gelmesi gerekir. Zümrelerin bir araya gelip, ortak konsensüs oluşturmaları gerekir. Aynı konuda olabilir, farklı konularda olabilir, ders işleyişi olabilir, sosyal etkinlikler açısından olabilir. Yani her türlü açıdan birlikte karar verme, ortak konsensüs yaparak bu konuyu örgütsel şekilde sonlandırabilir.

Adaletli davranmak ve saygılı davranmak kavramlarının örgütsel bağlılığı arttırmada önemli bir unsur olduğunu belirten;

Ö16 (Mehmet): Şöyle söyleyeyim. Okulda bir kere aile ortamı oluşturulmalı. Başrolde yöneticiler var tabi burada. Öyle katı kurallar koyulup, bunlara uyulacak diye bir dikte edildiği zaman bence o bağlılık oluşmaz. Orda öyle bir idareci profili olmalı ki, hem çizgileri belli olmalı, hem de senin işini severek yapmana imkân sağlamalı. Yani seni böyle irite etmemeli. Onu yapacaksın, bunu yapacaksın gibi emir kipiyle konuşmamalı. Kesinlikle yöneticiden başlıyor bu olay. Yöneticinle sen güzel diyalogu yakaladığın zaman, bulunduğun kuruma bağlılığın en üst düzeyde oluyor zaten. Ondan sonra da gelen insanlarla olan diyalogun da ona göre güzel oluyor ve bağlılığın da dolayısıyla artmış oluyor.

Hoşgörü ve merhametin örgütsel bağlılığı arttıran bir faktör olduğunu dile getiren;

Ö06 (Ümit): Başarılı insanların onore edilmesi, teşekkür edilmesi, nezaket kurallarının uygulanması, hoşgörü ve merhamet örgüte olan bağlılığı artırabilir.

Öğrenci başarısının örgütsel bağlılığı etkileyen bir unsur olduğuna dikkat çeken;

Ö08: Okul idaresinin özellikle sportif faaliyetlere daha fazla önem vermesi gerekiyor. Öğrencilerin hem akademik hem de sportif anlamda başarılı olmaları için gerekli çalışmaları biz öğrencilerle gerçekleştirerek hem bizlerin hem de öğrencilerin bağlılığını artırıyoruz.

Eğitim ortamının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğine dikkat çeken;

Ö14 (Fırat): Özel günlere ait bir şeyler olabilir. Mesela öğretmenler günü altında yapılan bir şey. Okul ortamı da önemli. Mesela ben 40 kişilik sınıfta derse girmeyi istemem. Öğretmenlik yapıyoruz ama şu şartları görsen, bizim şu koridor alanları sınıf yapıldı mesela. Ben şimdi 40 kişiyle yapacağım dersle, 30 kişiyle yapacağım ders çok farklı çünkü 20 kişiyle de yaptım. 25 kişiyle de yaptım. 46 kişiyle de yaptım dersi. Bu anlamda fiziksel eksikliklerin ortadan kaldırılması lazım. Bir öğretmenin işini tam yapabilmesi için kaynak anlamında, fiziksel ortam anlamında bütün her şeyin sağlanması gerekiyor. Bunun yanında maaş anlamında tatmin edici olmalı ki öğretmen ek bir şeye kaymasın, buna ihtiyaç duymasın. Ben 23 yıllık devlet memuruyum, şu kadar maaş alıyorum ben bununla ay sonunu nasıl getireceğim derdi olmasın. Ki 2 kişi çalıştığımız halde. Tek kişi çalışanları düşünüyorum. Bu sefer alternatif arıyor, üretiyor. Buradaki motivasyonu düşünüyor bu sefer. Yapılması gereken önce bunlar, ondan sonra fiziksel ortam, okul içerisinde eğer başarıyı artırmak istiyorsan, hedef buysa. Ama ben artık akademik başarının da çok önemli olduğunu düşünmüyorum. Çünkü ahlaki değerlerimizin tamamını kaybettik. Ahlak değerlerimizi kaybettiğimiz anda da, toplum tamamen dejenere oldu. Yani önce bunlarla alakalı çalışmaların yapılması gerekiyor. Velilerin, ailelerin,

kesinlikle önden eğitimlere alınması gerekiyor. Çünkü sizin çabanız burada kalıyor, çocuk eve gittiği zaman bitiyor.

Fırsat eşitliği ve değer duygusunun örgütsel bağlılığı arttırmaya yönelik temalar olduğunu ifade eden;

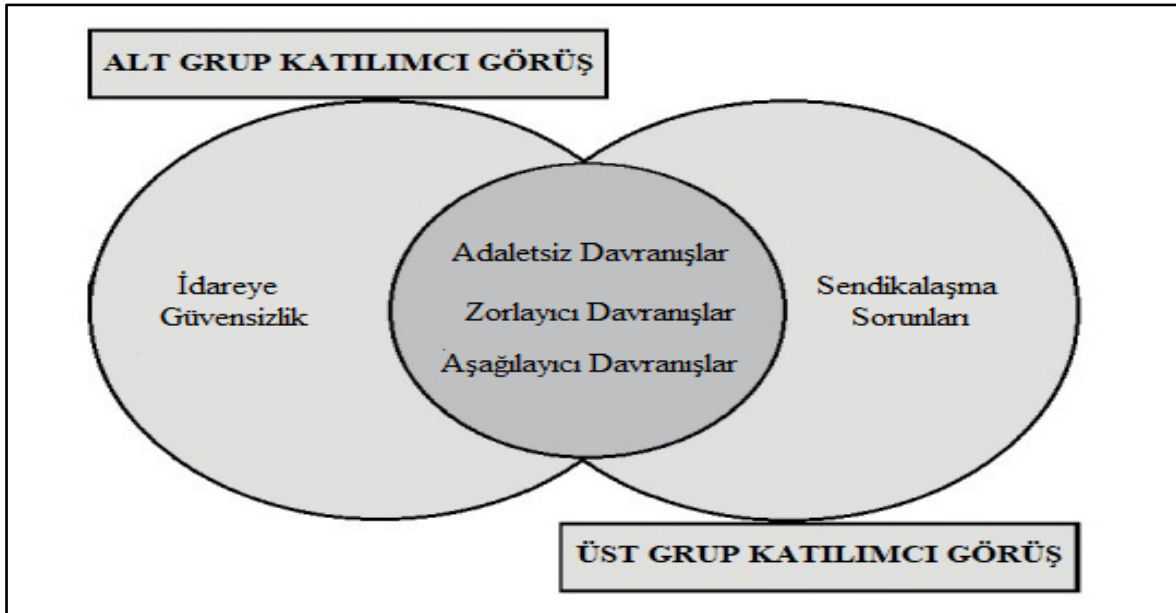
Ö07 (Fatih): Bütün idareci ve öğretmen arkadaşların iş birliği içerisinde eğitim-öğretim faaliyetlerine katılması, sorumlulukların paylaşılması, fırsat eşitliğinin olması ve kişilere değer verilmesi, adaletli bir kurumun oluşmasında ve kuruma bağlılığın gelişmesinde etkilidir.

Şeffaf olunmasının bireyin kuruma yönelik örgütsel bağlılığını etkilediğini dile getiren;

Ö09 (Selim): İlk önce okuldaki idare, öğretmen her zaman birbirine karşı şeffaf olmalıdır. Okulda adalet olduğu sürece, kişilere adalet aynı ölçüde dağıtıldığı sürece bağlılığın oluşacağına inanıyorum.

Katılımcıların Örgütsel Güven ile İlgili Duygu ve Düşünceleri

Araştırmanın nitel boyutunda yer alan alt problemlerden birisi olan “Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven ile ilgili duygu ve düşünceleri nelerdir?” problemine yönelik olarak katılımcılara dört ayrı soru sorularak ilgili durum değerlendirilmiştir. Birinci soru olarak katılımcılara yöneltilen “Çalıştığınız kurumda güven duygunuzu zedeleyen herhangi bir olay yaşadınız mı? Eğer yaşadysanız paylaşmak ister misiniz” sorusuna yönelik olarak katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 8’de sunulmuştur.



Şekil 8. Katılımcıların güven duygusunun zedelenmesi ile ilgili görüşleri

Şekil 8 incelendiğinde, katılımcı gruplarının güven duygusunun zedelenmesine yönelik görüşlerinin adaletsiz davranışlar, zorlayıcı davranışlar ve aşağılayıcı davranışlar gibi üç tema altında ortaklaştığı; idareye güvensizlik teması altında alt grup katılımcıların lehinde, sendikalaşma sorunları teması altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Güven duygusunun zedelenmesine yönelik olarak *adaletsiz davranışlar* temalarına değinen;

Ö09 (Selim): *Güven duygumu aşırı zedeleyen olay olmuyor da bazen üzücü şeyler olabiliyor. Bu da neden kaynaklanıyor, okul idaresinin tavır ve davranışlarından dolayı kaynaklanıyor. İnsanlar arasında adaleti gerekli şekilde uygulayamadığınız zaman ordaki insanların kuruma değil de kurumu yönetenlere karşı bir güvensizliği, hoşnutsuzluğu çıkıyor. Örnek verecek olursak, ders programı hazırlanırken veya bazı görevlendirmeler yapılırken bazı insanların sanki korunur gibi, bazı insanları da sanki ciddiye almamış gibi idareciler davranış sergilediğinden dolayı kuruma karşı olan güven değil de, orayı yönetenlere karşı olan bir güvensizlik durumu ortaya çıkmaktadır.*

Zorlayıcı davranışlar kavramının katılımcıların kuruma yönelik güven duygusunu zedelediğini dile getiren;

Ö14 (Fırat): *Güven duygumu zedeleyen bir şey yaşamadım ama çalıştığım kurumlarda bugüne kadar hak edenlerin hak ettiği yerlere geldiğini düşünmüyorum. Bu yüzden çatışma oluyorsa oluyordur zaten. İş bilmeyen kişilerle, iş yürütmeye çalışmak zor. O zaman bu duygular oluşmaya başlıyor. O aidiyet duygusunu ortadan kaldırıyor ya da çatışmaya girebiliyorsunuz. Çünkü işi bilmiyor, sana iş öğretiyor. Ya da sana buyur anlamında veya emri vaki anlamda bir şey yapıyor. O da senin motivasyonunu azaltıyor.*

Aşağılayıcı davranışların kuruma yönelik güven duygusunu zedelediğini ifade eden;

Ö10 (Musa): *Bu konuyla alakalı şahsım, karakterim 15 yıllık öğretmenim, 4-5 farklı okulda çalıştım. Şu anki çalıştığım okuluma buna dahil, ben şahsım adına böyle onur kırıcı herhangi bir durumla karşı karşıya kalmadım. Karşı karşıya çok bariz olmamakla birlikte, bazen böyle onur kırıcı, biraz öğretmenleri aşağılayıcı davranışların idareciler tarafından yapıldığına tanık oldum. Bunlar maalesef kurumlarda olağan, yapılan şeylerdir.*

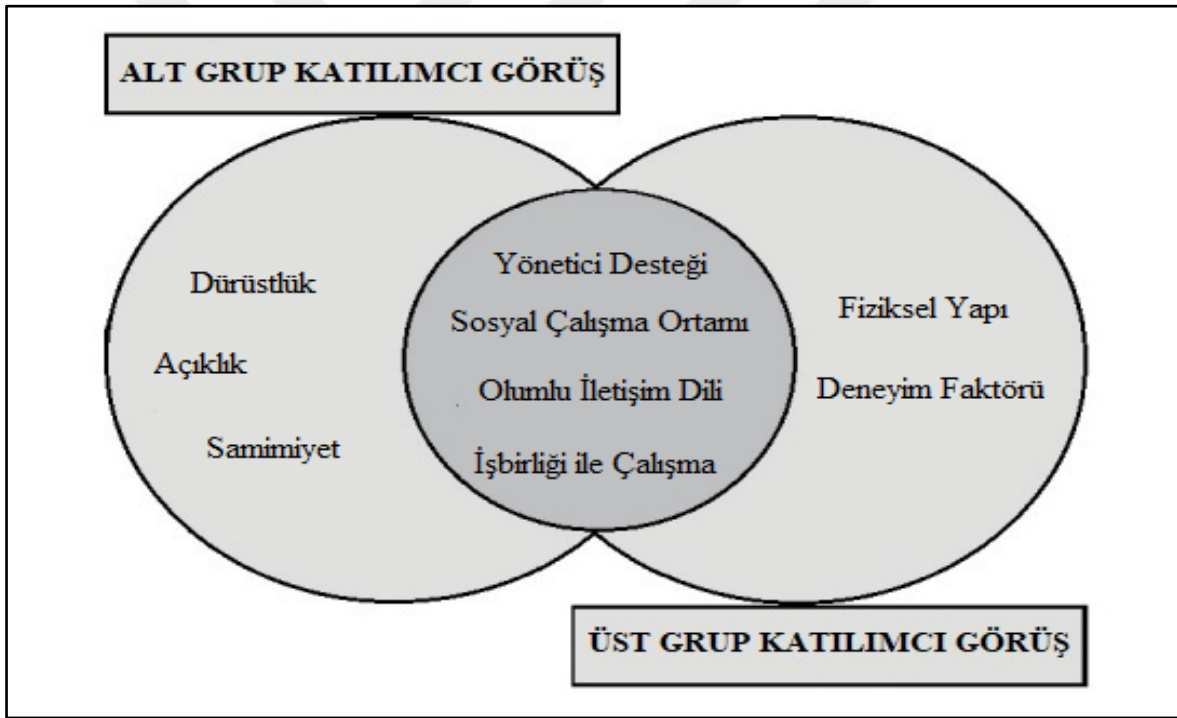
İdareye güvensizlik güdülmesinin güven duygusunu olumsuz yönde etkilediğine dikkat çeken;

Ö13 (Gönül): *Erkek öğrencilerin kız öğrencilerden rahatsız olması. Eşofman giymelerinden, beden eğitimi dersine çıkmalarından ya da yapacak olmalarından ki, hiç yapılmadı, hiç denenmedim bile. Hani önce bir izlenseydim keşke, nasıl ders yapıyorum, nasıl onları giydiriyorum, nelerine dikkat ediyorum ya da nasıl erkek öğrencilerle kız öğrenciler ders yaparken nasıl oluyor. Olumsuz bir şey hiç olmadığı halde ben bu duruma maruz kaldım. O beni rahatsız ediyordu. O olmasaydı çok daha güzel olabilirdi. Keşke önce hani dediğim gibi bir izlenseydim.*

Sendikalaşma sorunlarının kuruma yönelik güven duygusunu zedelediğine dikkat çeken;

Ö15 (Davut): Ben kendi açımdan yaşamadım ama tabi ki bazı arkadaşları böyle baskın tutmak için uğraşılan bir sistemle karşılaştığım noktalarda oldu tabi ki. Ama ben hiç karşılaşmadım. Sendikalardan kaynaklanan bazı problemlerin olduğunu söylüyorum. Mesela riayet düzenine göre düşünülmeyen bir insanı mesela belli bir makama getirdiğiniz zaman, ister istemez o makama geldiğinde altında bulunan insanlara kendisi istemese bile bulunduğu ortamın isteğine bağlı olarak baskı yapmak zorunda kalabiliyor. O da insanın performansını düşürüyor. Öğretmenlikten soğumasına neden oluyor. Sonuçta biz öğretmenler yemin ederek bu göreve başladık. Bizim amacımız sadece doğru olanı yapmak. Herkese göre doğru olmayabilir ama belli doğruluk payı var.

İkinci soru olarak katılımcılara yöneltilen “Çalıştığınız kuruma yönelik güven duygusunun oluşmasında gerekli olan unsurlar hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna yönelik katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 9’da sunulmuştur.



Şekil 9. Katılımcıların kuruma yönelik güven duygusunun oluşmasında meydana gelen unsurlar

Şekil 9 incelendiğinde, katılımcı gruplarının yönetici desteği, sosyal çalışma ortamı, olumlu iletişim dili ve iş birliği ile çalışma gibi dört tema altında ortaklaştığı; dürüstlük, açıklık ve samimiyet temaları altında alt grup katılımcıların lehinde, fiziksel yapı ve deneyim faktörü temaları altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Güven duygusunun oluşmasında yönetici desteği ve sosyal çalışma ortamı temalarına değinen;

Ö12 (Erol): Yine söylediğim gibi bir kere şöyle söyleyeyim. Stockholm sendromundan bahsedeceğim ama. Şöyle diyelim ki hepiniz bilirsiniz. Bu doktora tezlerinde kullanıldı. Şöyle bir şey. Geminin kaptanı ne derse onu yapıyoruz dimi. Okulların müdürleri geminin kaptanı, idareciler geminin kaptanı. Bunlar ne kadar iyi olursa, okul iklimi ne kadar düzeltilirse ne kadar iyi yaparsa o kadar o okula güveniyorsun. Yani iklimi değiştirmesi gereken lider, müdür. Ama diyeceksiniz ki lider, yönetici. Biz lideri mi seçiyoruz, yöneticiyi mi? Biz şu anda hep yöneticilerle çalışıyoruz ağırlıklı olarak. Ben ilk öğretmenlik mesleğime başladığımda ilk 7-8 yıl hep liderlerle çalıştım. Bunun benim için çok avantaj oldu. Eğitime bakış açım da iyi oldu. Bunun oluşmasında diğer unsurlar şunu da sayabilirim. Mesela öğretmenler arasındaki etkileşim. Öğretmenlerin yaşları farkları, jenerasyon farklılıkları bazen yaşanabiliyor. Bunlar olursa olur. Güven duygusunda şu da çok önemli, öğretmenlerimiz birçok okulda, okul dışında görüşmüyor. Mesela yaş günlerinin kutlanması, öğretmenler gününde birlikte yemeğe gidilmek, dağa, bayıra, yaylaya, çoluk çocukla birlikte olunca, o öğretmen onun ailesini biliyor, bakış açısını biliyor. Ruhunu biraz daha kavrayabiliyor. Yani öğretmene biraz daha güvenebiliyorsun. Çünkü bir şey söylersem sorun olur mu? Olmaz mı? Buna gerek kalmıyor.

Olumlu iletişim dili ve iş birliği ile çalışma kavramlarının güven duygusunun gelişiminde önemli rolü olduğuna değinen;

Ö11 (Buse): Özellikle bizlerin öğrencilere rehberlik yapması çok önemli. Okul idaresinin öğretmenlere karşı, öğretmenlerin okul idaresine karşı davranışları, bunlar bir zincirin halkaları oluyor. Bu zincirin halkalarından birinin kopması yani birlikteliğin açılması anlamına gelir. Dolayısıyla hep birlikte karar verip, ben duygusundan ziyade, biz duygusunu gütmemiz gerekiyor.

Kuruma yönelik güven duygusunun oluşmasında dürüstlük ve samimiyetin önemli bir faktör olduğunu dile getiren;

Ö03 (Ayşe): Arkadaşlarınız sizin mesleki veya özel işlerinizde size samimi olarak destek oluyor, yardımcı oluyorsa o kurumda güven artar. Ayrıca kurumun çalışanları günlük hayatlarında birebir görüşüyor, oturup kalkıyorsa güven ortamı daha da artar.

Açıklığın kuruma yönelik güven duygusunu etkileyen bir unsur olduğuna dikkat çeken;

Ö06 (Ümit): Açıklık, karşılıklı fikir alışverişi, deneyimlerden yararlanma ve sevgi dili bir örgüt içerisinde güven duygusunun oluşmasındaki en önemli etkenlerdir diye düşünüyorum. Çünkü bir kurumda öğretmenlere yeterince açık olunmazsa o öğretmenlerin kuruma karşı ister istemez tam güveni alamaz.

Fiziksel yapının kuruma yönelik güven duygusunun oluşmasında önemli bir tema olduğuna değinen;

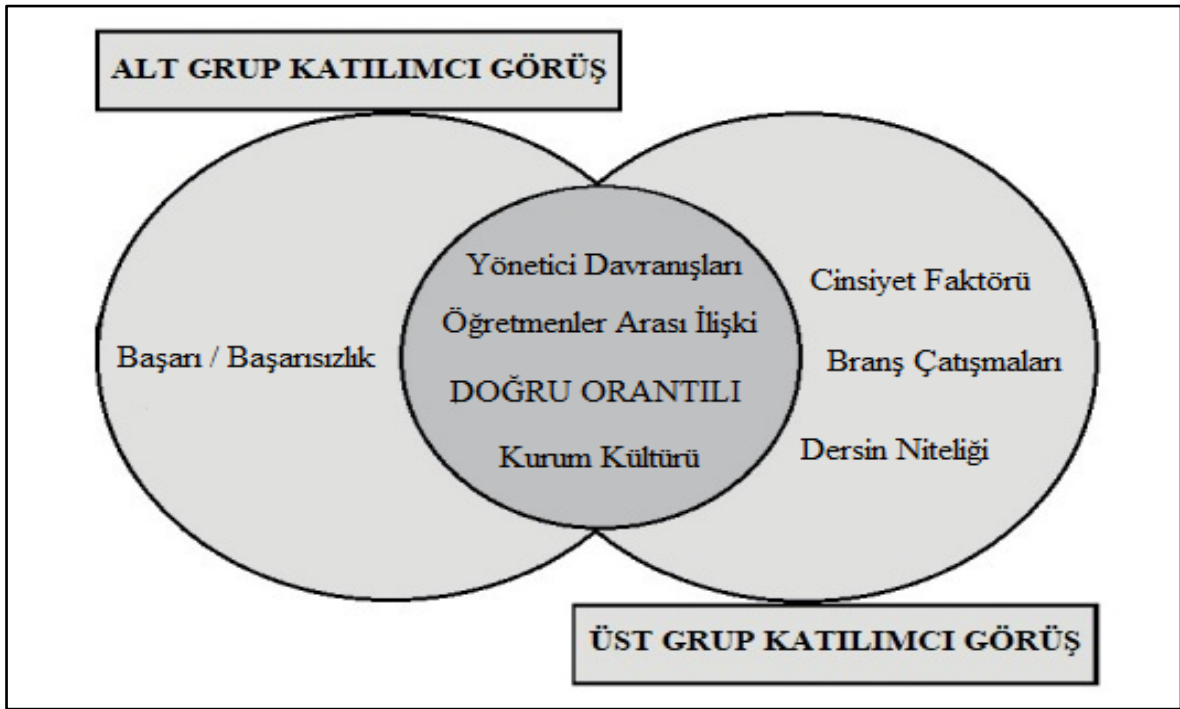
Ö16 (Mehmet): En önemli unsur, fiziki yapıdan dolayı. Okulun fiziki çevresi olsun, içi olsun. Ondan ziyade okuldaki sosyal ortam. Yöneticilerle olan ilişkiler, öğretmen arkadaşlar, bir aile ortamı oluşturulduğu zaman orada güven duygusu ister istemez kendiliğinden geliyor. Okuluna giderken evine, eşine, çoluk çocuğuna ya da annenin babanın yanına gidiyormuş gibi güvende hissediyorsun kendini. Orası çünkü senin evin oluyor. Öyle bir iklim olduğu zaman orada aile

ortamı, bu da yöneticiden başlayarak, yöneticilerle, öğretmen arkadaşların kişisel gayreti ve doğru davranışlar sergilemesiyle oluşan bir şey.

Fırsat eşitliği ve değer duygusunun örgütsel bağlılığı arttırmaya yönelik temalar olduğunu ifade eden;

Ö15 (Davut): Doğruluk payı. Bir defa okul müdürünü örnek vereyim. Paylaştığı konularda herkese eşit davranmasından tarafım. Bir gruba sadece tek taraflı eğer yapıcı, bir tarafa kırıcı davranırsa o okulda birlik beraberliğin olmayacağını düşünüyorum. Sonuçta öğretmenler arasındaki tatlı rekabet normal bir şeydir. Ama bir öğretmeni diğer öğretmene rakip olarak göstermek yanlıştır. Onu zaten öğrenci kendi arasında belirler, seçer. Der ki bu öğretmen benim için daha verimli. Bu öğretmene gideyim. İşte onun için kurs sistemleri çıkmıştır. Tercih yapar çocuk, ona göre gider. Tercih edilenin dersi fazladır, tercih edilmeyen öğretmenin dersi olmaz. Ama tabi ki bunu tutup da, idareci tercih edilmeyen bir öğretmene çok fazla öğrenciyi gönderdiğinde okulun içinde veliyle beraber öğrencinin bir çatışması olur. Doğru da bir şey değil. Yani uygun olarak devam etmek istiyorlarsa bence eşit bir şekilde davranılması doğrudur.

Üçüncü soru olarak katılımcılara yöneltilen “Çalışılan ortamdaki iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi değerlendiriniz? Kendi yaşıntınızdan örnekler vererek açıklayabilirsiniz.” sorusuna yönelik katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 10’da sunulmuştur.



Şekil 10. Katılımcıların iklim ve örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik görüşleri

Şekil 10 incelendiğinde, katılımcı gruplarının yönetici davranışları, öğretmenler arası ilişki, kurum kültürü ve doğru orantılı olmak üzere dört tema altında ortaklaştığı; başarı/başarısızlık teması altında alt grup katılımcıların lehinde, cinsiyet faktörü, branş çatışmaları ve dersin niteliği temaları altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Kurumun iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişkide *doğru orantının* varlığına dikkat çeken;

Ö09 (Selim): *Çalıştığım ortamdaki iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişki doğru orantılı olarak ilerlemektedir. Bunda öne çıkan nokta ilk yıllardan farklı olarak örgüt iklimi ve örgüt güveni yıllar geçtikçe olumlu yönde ilerlemesidir.*

Öğretmenler arası ilişki ve yönetici davranışlarının örgütsel güven ve iklim arasındaki ilişkiyi sağlamada önemli bir rolü olduğuna değinen;

Ö16 (Mehmet): *Çalışılan ortamdaki iklim ne kadar doğru ve samimi olursa, güvende o kadar paralel olarak artar. Dediğim gibi her zaman aile ortamı çok önemli. Sihirli kelime o bence. Çünkü özel sektörde de çalışsan patronun sana davranış şekli seni o işi ne kadar sahiplendiğini belirleyici olan odur. Orda da yöneticinin, idarecilerin ve öğretmen arkadaşlarının davranış şekli ve olayı benimsemesi, seni içine çekmesi kesinlikle bu karşılıklı güven duygusuyla gelişen bir şey.*

Kurum kültürünün kurum iklimi ve örgütsel güven arasındaki bağlantıyı sağlamada kavramsal önemine değinen;

Ö12 (Erol): *Ben çalıştığım okulda yaş olarak büyüğüm. O anlamda iyiyiz. Saygı var. Biz zaten şöyle bir anayasa yaptık. Kendi okulun iklimi anlamında. Her okul bir kültürdür bir kere. Mesela bugün okula yeni bir öğretmen atanır. Gelir ilkten kendi havasını basar ama sonra ne oluyor o öğretmen artık diyor ki ben burada bunu yaparsam bu olmaz. Yani okullar hep bir kültürdür. Buradaki okul farklıdır, fen lisesi farklıdır, Anadolu lisesi farklıdır. Ki ben görev yaptığım okullardan bahsediyorum. Her okulun iklimine göre bir kültür oluşturmak lazım. Aslında şöyle, % 100 güven diye bir şey yok. Okulların hiçbirisinde yok. Öğretmenin müdüre, müdürün öğretmene. Olması gereken güven evet. Biz ideali gösteriyoruz ama ideal yaşantımız okullarda yok. Bu biraz sıkıntı yapıyor ama kendi yaşantımdan örnek verirsem ben çok sıkıntı yaşamadım. Yaş olarak büyük olduğum için genelde saygı duydular. Dediğim gibi bizim okulda bir anayasa yaptık, dedik ki “respect”. Büyüğün küçüğe, küçüğün büyüğe saygısı olacak. Biz bilginin büyük olduğunu söylüyoruz. Yoksa yaşın büyük olduğunu düşünmüyoruz. Bize saygı duyan adamlar bilgimize saygı duyuyor aslında. Hem yaşımızla beraber, tecrübemize saygı duyuyor, yaptığımız işlere saygı duyuyor, duruşa saygı duyuyor. Bu çok önemli öğretmenlerde. Bir de şu var, okulun entelektüel düzeyi ne kadar artarsa, o kadar daha iyi ilişkiler oluyor. Mesela yüksek lisanslı öğretmenlerin olduğu okul, ki ben bunu yaşıyorum. Bu okullarda gerçekten daha farklı iklim oluyor. Mesela bir AVON dergisine bakmıyorsun. Mesela bir bilimsel tartışma ortamında buluyorsun. TESLA ile konuşabiliyorsun. Elon Musk ile konuşabiliyorsun. Bunlar önemli işler. Mesela bir yapay zekâ ile konuşabiliyoruz. Kaldı ki biz mesela yağmurlu günlerde ben fair-play anlatmıyorum. Yapay zekâ anlatıyorum. Neden?*

Öğrenciye bir şey olsun diye. Ve çok da başarılı da olduk. Birkaç öğrencimiz bu konularda araştırma yapıyor.

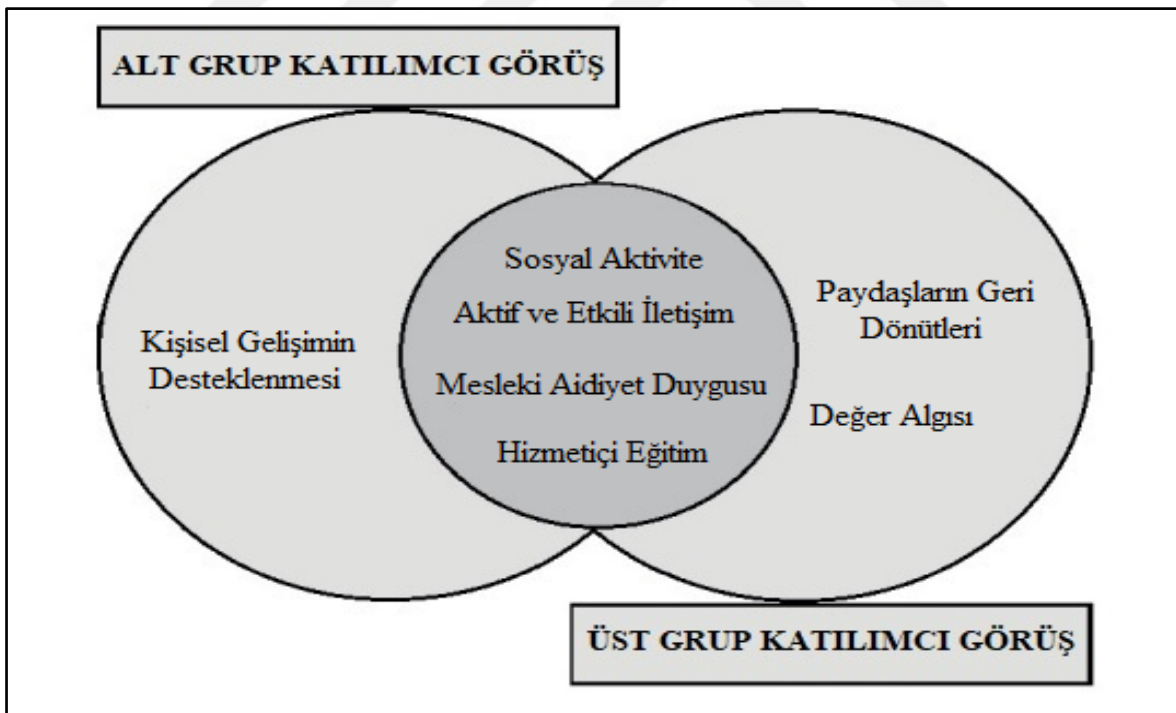
Başarı/başarısızlık durumunun iklim ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin kurulmasında kavramsal değerine değinen;

Ö06 (Ümit): Başarı ve başarısızlık durumu çalıştığımız ortamdaki iklim ve güven arasındaki bir bağ olarak göze çarpıyor diyebilirim.

Branş çatışmaları ve dersin niteliğinin kurumun iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişkide rolü olduğuna değinen;

Ö11 (Buse): Bizim branşımız beden eğitimi. Özellikle idare başta olmak üzere, diğer öğretmenler beden eğitimi ve spora karşı bir soğuklukları ister istemez oluyor. Bu velilere de yansıyor ve aynı zamanda öğrencilere de yansıyor. Yani bir matematiği, bir fen bilgisi dersini veya diğer branşları beden eğitimi dersinden farklı görüyorlar. Beden eğitimi dersini sanki yok gibi sayıyorlar. Ders olarak görmüyorlar. Bu yönden biraz muzdaribiz. Ama tabi ki her platformda dersimizin kıymetini, amacını anlatmaya çalışıyoruz.

Dördüncü soru olarak katılımcılara yöneltilen “Örgütsel güven düzeyini artırmak için neler yapılabilir?” sorusuna yönelik katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 11’de sunulmuştur.



Şekil 11. Katılımcıların örgütsel güveni arttırmaya yönelik görüşleri

Şekil 11 incelendiğinde, katılımcı gruplarının sosyal aktivite, aktif ve etkili iletişim, mesleki aidiyet duygusu ve hizmetiçi eğitim olmak üzere dört tema altında ortaklaştığı; kişisel gelişimin

desteklenmesi teması altında alt grup katılımcıların lehinde, paydaşların geri dönütleri ve değer algısı temaları altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Örgütsel güvenin arttırılmasında sosyal aktivitenin ve aktif ve etkili iletişimin varlığına dikkat çeken;

Ö03 (Ayşe): Örgüt içerisinde sadece kurum içinde değil günlük hayatta da sosyal aktivite gibi organizasyonlarla birliktelik olması gerekmektedir. Bunun yanında kurum içerisinde yapılacak olan işlerle ilgili de ortak kararlar alınması yönünde uygun iletişim ortamının kurulmasıyla kişiler kendilerini hem değerli hissederler hem de güvende olduklarını hissederler diye düşünüyorum.

Mesleki aidiyet duygusu ve hizmet içi eğitimin örgütsel güveni arttırmada olumlu yönde katkısı olacağına dikkat çeken;

Ö12 (Erol): Bir kere kurumlarda örgütsel güven düzeyini kaç kişi biliyor. Örgütsel güven düzeyi nedir? Böyle bir şey var ama bunun formatı nedir? Nasıl davranılmıyız. Eğitim fakültelerinde özellikle bunları derslerin içerisinde alt başlıklar halinde veriliyor ama bu yansııyor. Bu çok güzel bir soru. Güven düzeyini arttırmak için öncelikle bütün milli eğitime, en alttan en üste anlatıp, eğitimler verilmesi lazım. Okullar da sadece sacayağı öğretmen değil, müdür değil. Veli, öğrenci onlara da bunu anlatmak lazım. Birbirini ispiyon etmeyen, birbirinin yanlışını görmeyen, birbirinin doğrusunu gören olmalıyız. Biz zaten doğruyu görmeliyiz. Ama Türk insanı şöyle yapıyoruz. Yanlış çok büyütüyoruz, aynı ne diyelim projeksiyonun yansıması gibi ama doğruyu dürbünün tersiyle bakıyoruz. Doğruyu çok küçültüyoruz. Hâlbuki doğruyu motive etmek için, alkışlamalıyız. Hangi öğretmen yaparsa yapsın. İşte bu sıkıntıları ortadan kaldırmamız lazım. Sadece benim için değil ama şunu çok net söylüyorum, okuma düzeyi ne kadar artıyorsa okul iklimi değişiyor. 3 tane yüksek lisanslı öğretmenin olduğu okulda ben çalıştım. 15 kişide 3 kişi yapmış. Muhteşemdi. Bir tanesi de müdürdü. O kadar fayda sağlıyor ki. Çünkü biz dedikodu yapmaktansa, bilimsel bir konudan bahsedebiliyorduk. Bu mesleki aidiyet duygusu açısından da önemli. Bu oradaki öğretmene de güven sağlıyor. Örgütsel güven bir de yönetmeliklerle de alakalı. Öğretmenlere uygulanan yönetmelikler, kanunlarla da alakalı. Bunlar diyecek ki siz okullarınızda birbirinize güven duymazsanız, bu okullarda huzur olmaz. Bu okullar kimin geleceği, bu çocukların geleceği, hepimizin geleceği. Dolayısıyla bu şekilde yapılabilir.

Kişisel gelişimin desteklenmesinin örgüte yönelik güven duygunun artmasında en önemli kriterlerden birisi olduğuna değinen;

Ö06 (Ümit): Bireylerin her alanda kendilerini geliştirmelerini sağlayacakları ortamların oluşturulması örgüte olan güvenin artmasında önemli bir faktördür diye düşünüyorum.

Eğitim-öğretim sürecinde katılımcı konumunda yer alan paydaşların geri dönütlerinin örgütsel güven konusunda rolü olduğuna dikkat çeken;

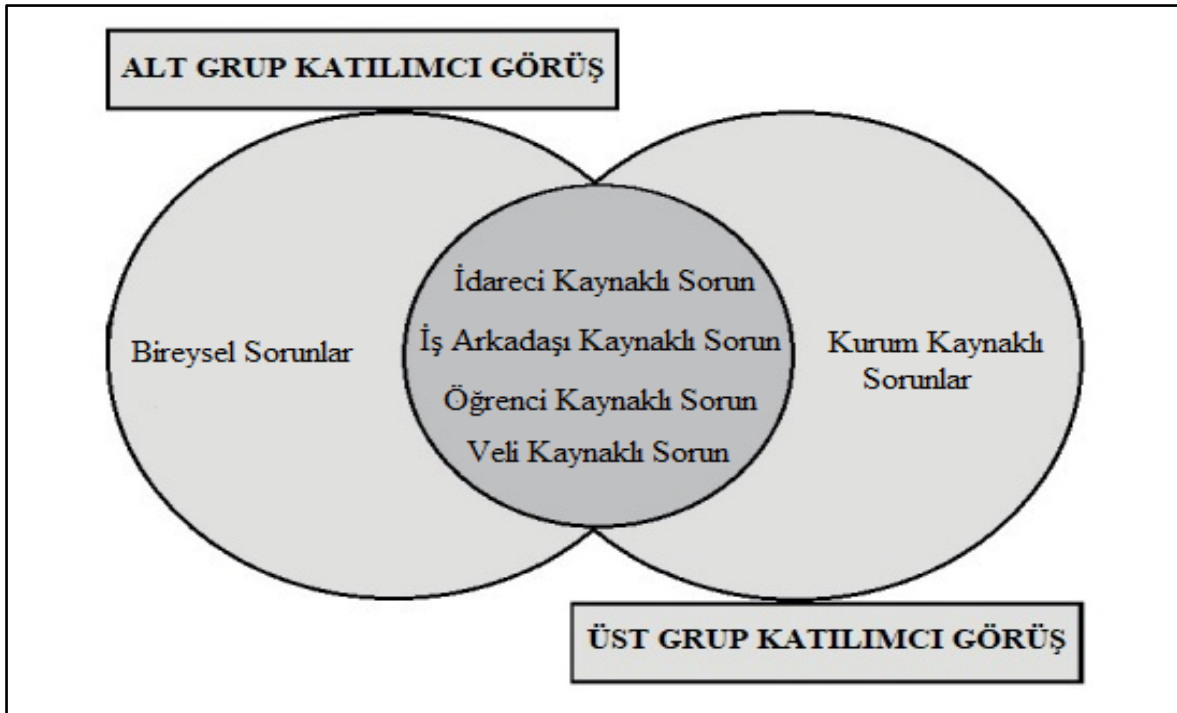
Ö01 (Hasan): Kurumun işleyişi hakkında paydaşlardan geri dönütleri almak gerekir. Buna yönelik olarak da eksikliklerinin giderilmesi için seminer, çalıştay vb. aktiviteler yapmak gerekir.

Kurum bünyesinde çalışan bireylere yönelik olarak gösterilecek olan değer algısının örgütsel güvenin artırılmasında değerine vurgu yapan;

Ö16 (Mehmet): Diyorum ya herkesin yaptığı işe saygı duymak. Bir defa bir işi yapıyorsan, karşı tarafın buna saygı duyması gerekiyor. Ardından gelip takip etmemesi gerekiyor. Mesela biz yıllarca biz egzersiz yaptık, takımlar çalıştırdık. Ben bir dönem bıraktım, 5 yıl hiç takım falan çalıştırmadım. Niye? Çünkü adam diyor ki, yeri geliyor ben haftada 5 gün çalışıyordum, yeri geliyor 1 gün çalışıyorsun. Ama 6 saat ücret alıyordum. Adam diyor ki bugün kursunu yapmadın, ücretini keserim. Diyorum ki fazla yaptığım zaman da niye fazlasını görmüyorsun da eksikliğini görüyorsun. Ücretimi kesersen bende yapmıyorum dedim ve 5 yıl hiçbir şey yapmadım. İşte bu tür şeyler insanın motivasyonunu azaltıyor, güven duygusunu azaltıyor. Bireysel olarak düşündüğün zaman, eğer kaçamak olarak güreşiyorsa kişi, dersin ki ben bunu takibe altında, kontrol altında tutmam lazım. Ama diğer türlü, gerçekten özveri ile çalışıyorsa kontrol mekanizmasını çalıştırmaya gerek yok. O güven duygusu oluşuyor, karşılıklı güven duygusu, her iki tarafın birbirine güven duygusunun oluşması ortamda oluşabilecek bütün olumsuzlukları ortadan kaldırır.

Katılımcıların Örgütsel Sinizm ile İlgili Duygu ve Düşünceleri

Araştırmanın nitel boyutunda yer alan alt problemlerden birisi olan “Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile ilgili duygu ve düşünceleri nelerdir?” problemine yönelik olarak katılımcılara üç ayrı soru sorularak ilgili durum değerlendirilmiştir. Birinci soru olarak katılımcılara yöneltilen “Örgütsel sinizmin nedenleri sizce nelerdir?” sorusuna yönelik olarak katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 12’de sunulmuştur.



Şekil 12. Katılımcıların örgütsel sinizmin nedenlerine yönelik görüşleri

Şekil 12 incelendiğinde, katılımcı gruplarının idareci kaynaklı sorun, iş arkadaşı kaynaklı sorun, öğrenci kaynaklı sorun ve veli kaynaklı sorun olmak üzere dört tema altında ortaklaştığı; bireysel sorunlar teması altında alt grup katılımcıların lehinde, kurum kaynaklı sorunlar teması altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Örgütsel sinizmin meydana gelmesinde *idareci kaynaklı sorun* temasına dikkat çeken;
 Ö10 (Musa): *Hep onu ön plana çıkarıyoruz ama nedenlerinden bir tanesi o kişiye karşı idarenin ortaya koyduğu tavır. Arkadaşlarının ortaya koymuş olduğu tavır ve kişinin sosyal yaşantısından da olumsuz anlamda onu etkileyen unsurlar olabilir. Hayatında inişli çıkışlı olgular yaşadığındaki o psikolojisinin ona hazır olmayışından da bu örgütsel sinizm kişide gelişebilir.*

İş arkadaşı kaynaklı sorun temasına vurgu yapan;

Ö09 (Selim): *Sonuçta bir kurumdan bahsediyoruz. Kurum kişilerin içinde olduğu bir yapıdır. Zaten bu yapının güvenli veya güvensiz onun içinde çalışan, mücadele eden insanlarla alakalıdır. Eğer bir kurumda insanlar çalışıyor da, gidip olumsuz şeyler orda, burada, sağda solda aktarıyorsa, zaten bu kurum hakkında dışarıdan da, öğrenciden de, veliden de veya oraya gelecek öğretmenlerden de o kuruma karşı bir güvensizlik ortaya çıkıyor. Ama burada kurum değil, burada yine esas olan o kurum içerisindeki insanların sergilediği tavır ve davranışlardır. Eğer bir kurumda başarı yüksekse, güven ona göre artar. Ama başarı yok ise,*

bir güvensizlik ortamı vardır. Bunun sebebi de nedir, orda çalışan insanların olumsuz tavırlar sergilemesi, olumsuz düşüncelerini etrafına yayması, kurumun güvensizliğini ortaya koyar.

Öğrenci kaynaklı sorun temasını öne çıkartan;

Ö11 (Buse): Bu konuda özellikle beden eğitimi dersi diğer derslerden farklı bir ders. Özellikle fiziksel, ruhsal ve zihinsel gelişimine yardımcı olan bir ders. Özellikle biz bu konuda öğrenciler yetiştiriyoruz. Öğrenciler tam müsabık hale geldikten sonra müsabakalara götürdüğümüz zaman bazı olumsuzluklar olabiliyor. Öğretmenler tarafından, idare tarafından müsaade edilmiyor, izin verilmiyor. Bu konudan biraz muzdaribiz.

Veli kaynaklı sorun temasının önemine değinen;

Ö03 (Ayşe): Kişinin kurumda çalıştığı sürede çeşitli nedenlerle örgüte karşı olumsuz davranışlar geliştirebiliyorlar. Burada benim karşılaştığım en önemli durum velilerden kaynaklı sorunlardır. Sürekli çocuklarıyla ilgili farklı beklentilerle idareye gelmeleri ve idarenin de velileri desteklerce tavırlarda bana yaklaşımları sonucunda ben hem o veliye, hem de idareye karşı bazen olumsuz davranışlar edinebiliyorum.

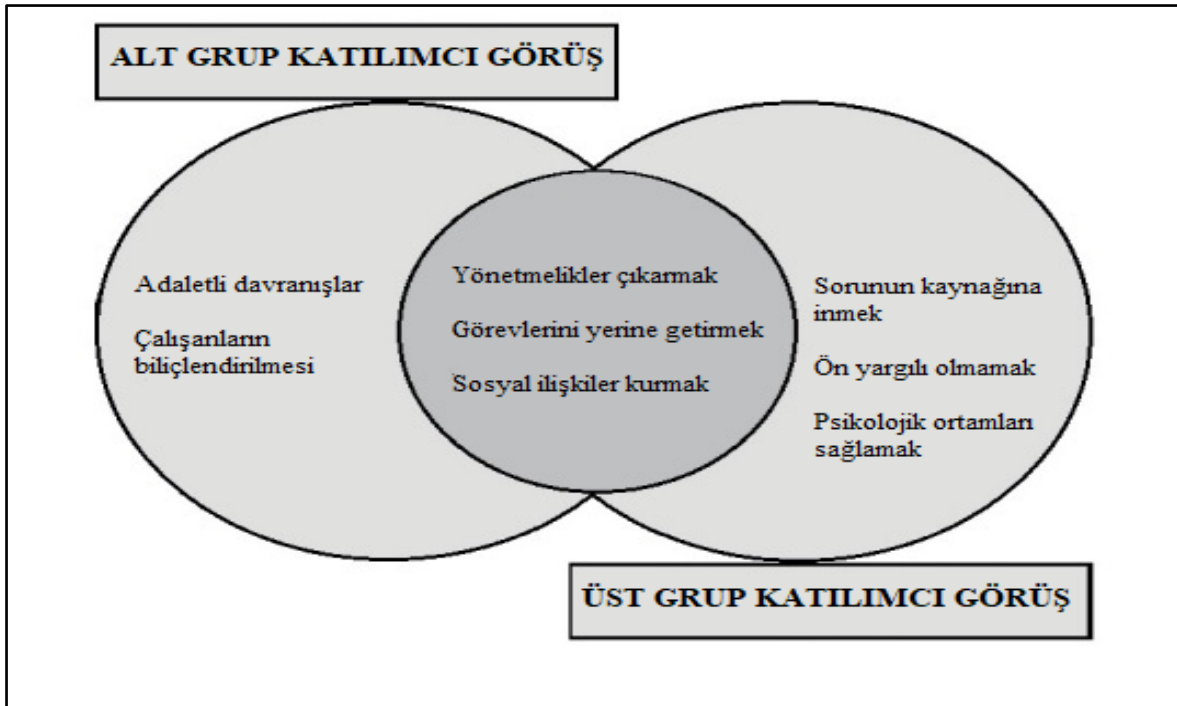
Bireysel sorunların örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında rolü olduğunu ifade eden;

Ö08 (Hale): Eğer sen çalıştığın ortamı sevmiyorsan veya en başından sıkıntılar yaşıyorsan bu davranışları sergilersin. İşten soğursun. Bu tamamen biraz kişilik özellikleri ile alakalı, biraz da çalıştığın yerde ısınamamak yani uyumsuzluk ile alakalı olduğunu düşünüyorum.

Örgütsel sinizm nedenlerinden birisi olarak kurum kaynaklı sorunların başrolde yer aldığına dikkat çeken;

Ö15 (Davut): Başta eşitsizlik. Neden eşitsizlik? Çünkü, örnek vereyim size, öğretmenlerde puantaj sistemi olmasına rağmen, idareci kesimlerde veya diyelim ki bir öğretmenin başka bir ortama idareci olarak atanmasında mülakat sistemi var. Ben mülakat sistemini kabul eden bir insan değilim. Neden değilim? Çünkü adaletsiz olduğunu düşünüyorum. Çok başarılı gördüğümüz bir insan, çok düşük not alırken, çok başarısız gördüğümüz bir insanın çok fazla not verildiğini görüyoruz. Sonuçta bunlar bizi yöneten insanlar oluyor. Haliyle geldiği kurumlarda ne yapıyor? Kendini yeterli hissetmediği için, zor durumlarda kalıyor. E sizde onun açığını kapatmak için daha çok çalışmak zorunda kalıyorsunuz. Sonuçta bazı problemler oluyor. O tarafı destekleyen insanlarla rekabete girmek zorunda kalıyorsunuz. Eğitimcinin işi rekabet değildir. Eğitimcinin işi çocuğun eksikliğini gidermektir. Eğitimcinin işi çocuğun ihtiyacını yerine getirmektir. Benim düşüncem bu.

İkinci soru olarak katılımcılara yöneltilen “Örgütsel sinizmin düzeyini azaltmak için sizce neler yapılabilir?” sorusuna yönelik katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 13’te sunulmuştur.



Şekil 13. Katılımcıların örgütsel sinizmin düzeyini azaltmaya yönelik görüşleri

Şekil 13 incelendiğinde, katılımcı gruplarının yönetmelikler çıkarmak, görevlerini yerine getirmek ve sosyal ilişkiler kurmak şeklinde üç tema altında ortaklaştığı; adaletli davranışlar ve çalışanların bilinçlendirilmesi temaları altında alt grup katılımcıların lehinde, sorunun kaynağına inmek, ön yargılı olmamak ve psikolojik ortamları sağlamak temaları altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Örgütsel sinizm düzeyini azaltmak için *yönetmelikler çıkarmak* temasına dikkat çeken;
Ö12 (Erol): *Söylediğim gibi kesinlikle bunu kanun ve kural haline getirmek lazım. Yönetmeliklerle desteklenmesi lazım. Bu yönetmelikleri bakanlığa çağırılacak her ilden idareci eğitimcilerle birlikte ile gelmek lazım. İlde yöneticilere anlatmak lazım. Yöneticilerden öğretmenlere, öğretmenlerden velilere, velilerden öğrenciye anlatmak lazım. Yani bu tek ayaklı bir şey değil ki bu sinizm. Benim eleştirdiğim konuyu, veli de eleştiriyor. O zaman bir sıkıntı var burda. Benim eleştirdiğim konuyu, öğrenci de eleştiriyor. O zaman bir sıkıntı var burda. Dolayısıyla öncelikle baştan başlayacağız yani yukarıdan aşağıya silsile yoluyla gelmemiz gerekiyor ki azaltabilelim.*

Görevlerini yerine getirmek temasına vurgu yapan;

Ö14 (Fırat): *Valla işini doğru yaparsan zaten örgütsel anlamda çalıştığın kurumla alakalı problem yaşamadan işine devam edersin. Ama eksik bırakırsan her zamana bir problem yaşarsın. Doğru ve ahlaklı davranmak, hangi kurumda olursa olsun, ahlaklı çalışmak gerekir.*

Sosyal ilişkiler kurmak temasını öne çıkartan;

Ö13 (Gönül): *Daha çok sosyal ilişkiler, daha çok birbiriyle yapılabilecek şeyler olmalı. Çünkü hemen hemen herkes zil çaldığı gibi evlerine koşuyor. Çok çabuk gitmeye, kaçmaya çalışıyorlar okuldan. Daha fazla kalınıp, eve gitmeden bilemiyorum daha fazla şeyler paylaşılmalı diyorum öğretmenler arasında.*

Adaletli davranışların örgütsel sinizm düzeyinin azalmasında rolü olduğunu ifade eden;

Ö16 (Mehmet): *Olumsuz duygular beslenmeyecek bir ortam sağlarsak, o zaman örgütsel sinizmin düzeyini zaten otomatik olarak azaltmış oluruz. Yöneticiler doğru ve eşit, herkese adaletli davrandığı zaman zaten kişisel olarak kimsenin böyle örgütsel sinizm yaşayacağını ben düşünmüyorum. O zaman herkese müdürün, idarecinin de bir savunmasına bile gerek kalmaz. Çünkü hiç kimseye bir ayrıcalık yapmamıştır ve gönül rahatlığıyla kendi savunmasını yapabilecek durumda olur.*

Örgütsel sinizm düzeyini azaltmak için çalışanların bilinçlendirilmesi temasına değinen;

Ö11 (Buse): *Bu konuda başta da söylediğim gibi idare başta olmak üzere öğretmenler bu konuda biraz daha bilinçlendirilmesi gerekiyor. Konu hakkında daha detaylı bilgi verilmesi gerekiyor. Beden eğitimi dersinin amacı doğrultusunda onlara bu konuda bilgi verilmesi ve daha sonra da velilerin bu konuda bilgilendirilmesinde fayda var.*

Örgütsel sinizm düzeyini azaltmak için sorunun kaynağına inmek temasına dikkat çeken;

Ö09 (Selim): *Kurum içindeki insanların, ne gibi problemleri olduğunu, niye bu duyguların içerisine girdiğini, bu olumsuz şeyleri niye çevresine bu şekilde yansıttığını, kurumu zedeleyici bu tür olaylara niye girdiğini o kurumda yönetici olsam toplu olarak herkese değil, kişisel olarak şahsı çağırarak, kişiyi bu tür duygulara itecek problemlerin ne olduğunu sorgularım. Bu tür problemleri çözüp, onları kazanmaya çalışırım. Zaten insanı kazandıkça da, kurumun itibarını da yukarıya çekeriz. Bunun dışında da, çokta ne yapacağımızı düşünürsek, kurumu baştan aşağı düzeltip millete sunmak değil, önemli olan içinde çalışan, yaşayan insanları bir noktaya getirmek. Onların psikolojisini, moralini düzeltmek, okula katkısını daha yüksek noktaya getirmektir. Bunun dışında bir şey düşünmüyorum.*

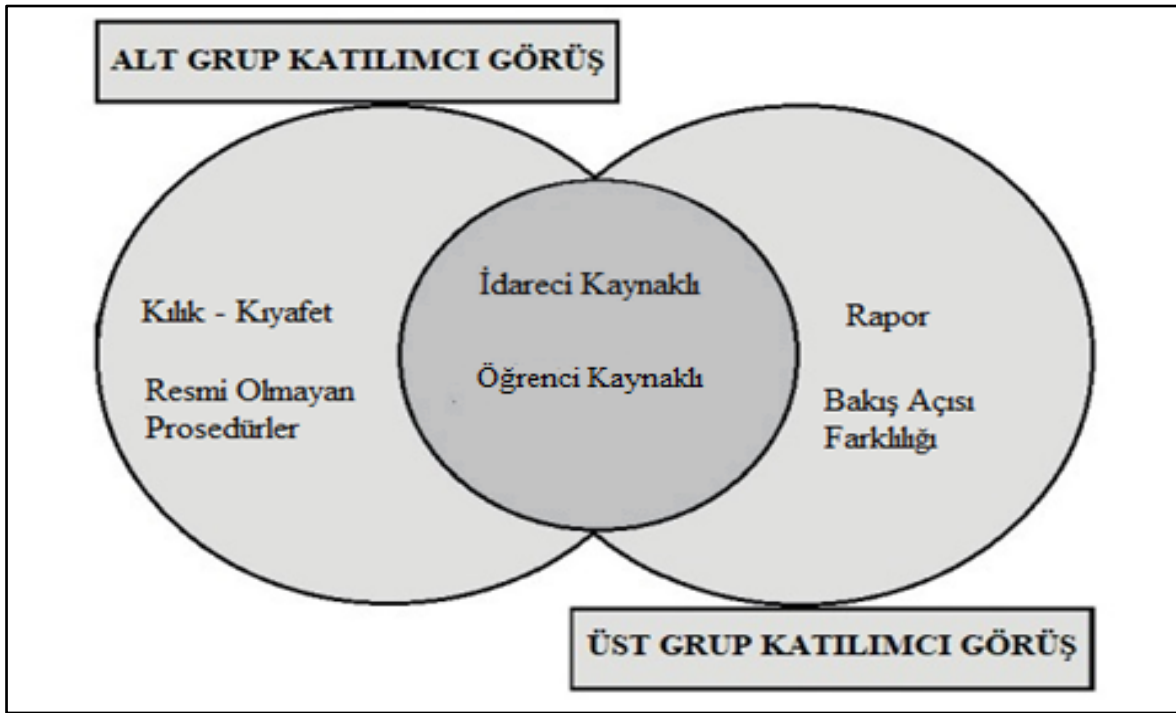
Ön yargılı olmamak temasına dikkat çeken;

Ö05 (Fatma): *Örgütsel sinizmin düzeyini azaltmak için öncelikle yapıcı olmak gerekir. Karşınızdaki insanı tüm boyutlarıyla düşünmek gerekir. Özellikle kurum içerisindeki hiç kimseye karşı ön yargılı olmamak gerekir. Bu şekilde bir ortam eğer sağlanabilirse herkes mutlu olur ve sinizm duyguları ortaya çıkmaz.*

Psikolojik ortamları sağlamak temasına vurgu yapan;

Ö10 (Musa): *Bu birazcık psikolojik bir olgu. Psikolojik bir olgu olduğu için, psikolojik ortamlarının o kişi için hazır olması gerekiyor ve o kişinin de bence psikolojisinin hazır olması gerekiyor. Psikolojisinde kişinin bir sıkıntı yoksa o zaman psikolojik ortamlarının ya da çalışma ortamlarının ya da o alanlarının genişletilmesi ve rahat hareket edilebilir hale getirilmesi gerekiyor. Yine burada idareye görev düşüyor. İdare ile birlikte harmanlanmış bir öğretmen kadrosu bence başarıyı yakalamakta çok zorluk çekmezler diye düşünüyorum.*

Üçüncü soru olarak katılımcılara yöneltilen “Çalıştığınız kurumda sinizm duygunuzun ortaya çıkmasına sebep olan herhangi bir olay yaşadınız mı? Eğer yaşadıysanız bizimle paylaşmak ister misiniz?” sorusuna yönelik katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 14’te sunulmuştur.



Şekil 14. Katılımcıların sinizm duygusunu yaşamaya yönelik görüşleri

Şekil 14 incelendiğinde, katılımcı gruplarının sinizm duygusunu yaşamaya yönelik olarak idareci kaynaklı ve öğrenci kaynaklı olmak üzere iki tema altında ortaklaştığı; kılık-kıyafet ve resmi olmayan prosedürler temaları altında alt grup katılımcıların lehinde, rapor ve bakış açısı farklılığı temalarında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Örgütsel sinizm duygusunu yaşamaya yönelik olarak *idareci kaynaklı* durumuna dikkat çeken;

Ö16 (Mehmet): Şöyle bir olay yaşadım. Çalıştığım bir kurumda ben 14 saat maaş karşılığı dersimi doldururken, başka 10 saat maaş karşılığı dersini doldurmayan bir arkadaşım okulunda aynı eğitim bölgesindeyken onu başka bir okula göndermeyip beni göndermişlerdi. Bende bu durumu direkt Milli Eğitim Müdürü’nü arayarak paylaşmışım, böyle bir durum olduğunu. O da gerekli olan adaleti sağlamıştı. Kimin nereye gitmesi gerekiyorsa onu yollamıştı. Çünkü 15 saat dersi doldurmayan birisi varken, 15 saat dersini dolduran birisini ikinci bir okula göndermek kurallara aykırı. Bende bu şekilde adaletin yerini bulmasına yardımcı olmuştum, kendi hakkımı arayarak.

Öğrenci kaynaklı sinizm duygusunu yaşadığını dile getiren;

Ö10 (Musa): Ben direkt olarak yaşamadım ama bazen şu oluyor mesala o anlık. Sadece idarenin değil. Öğrenciden alamadığın olumlu ya da olumsuz bir dönüt sana bir hayal kırıklığı yaşıyor. O da öğretme sürecini olumsuz etkiliyor. Okula gitmek istemiyorsun, sınıfa girmek istemiyorsun, sınıfa ders anlatmak istemiyorsun sağlıklı dönüt alamadığın için. Burada birinci etken yönetimin idarenin yanına öğrenciyi de koyabiliriz. Ama ben şahsım öyle çok bu duyguyu hissederek yaşadığım bir olayla karşılaşmadım. Öyle bir hissiyatım olmadı diyebilirim.

Kılık-kıyafet ve resmi olmayan prosedürler nedeniyle sinizm duygusunu yaşadığını belirten;

Ö13 (Gönül): İmam hatip için diyorum bunu, kılık kıyafetine bakan öğretmenler var. O şekilde giyinmişse bizimle konuşmaz ya da selam bile vermeyen öğretmenler var. Kapalıya ayrı, açığa ayrı. Bunlar hala var maalesef, yani bunlar kötü tabi, olumsuz etkiliyor. Bir süre sonra sanki sizde öyle oluyorsunuz. Onlar selam vermeyince, doğru yapmış gibi geliyor size. Ama insanın kişiliğinde bu yoksa sen yapmıyorsun. Ama bu tür öğretmenleri görmek, yani onların öğretmen olduğunu bilmek ve sırf sen onun istediği şekilde giyinmiyorsun diye sana farklı davranılması çok garip. Bunları da dediğim gibi burada gördüm, burada yaşadım. Ama bir süre sonra o duruma alışıyorsunuz, mecburen alışıyorsunuz.

Rapor sebebiyle sinizm duygusunu yaşadığını belirten;

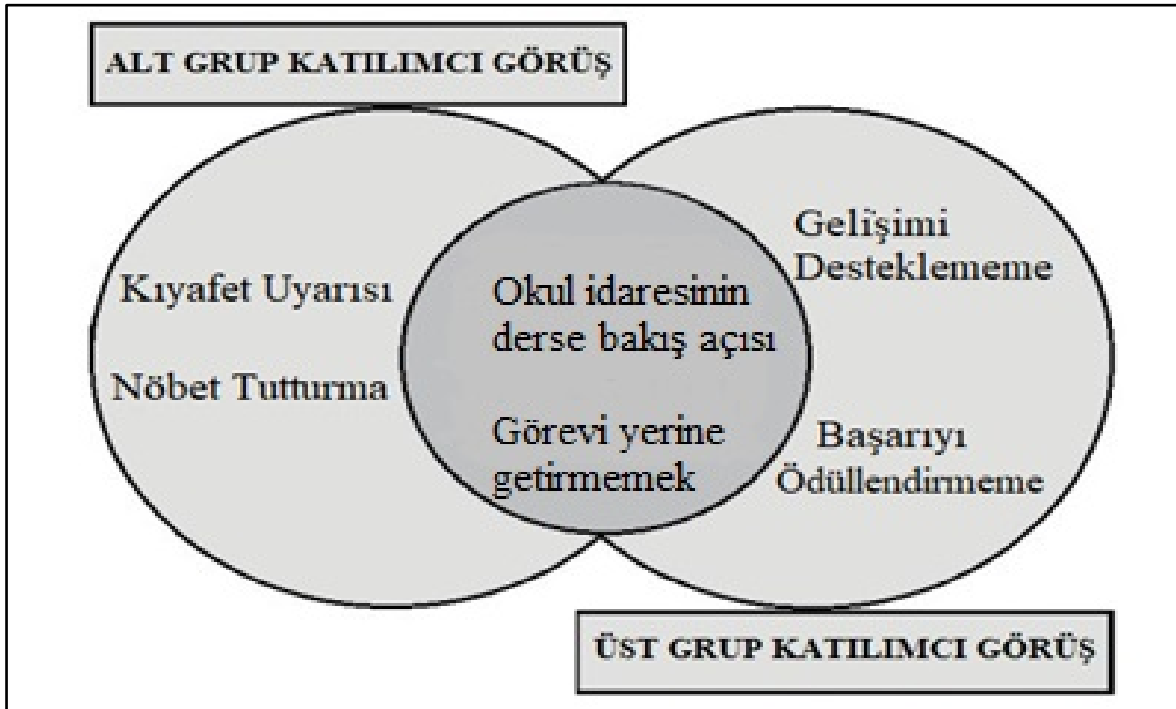
Ö14 (Fırat): Evet yaşadım. Bir keresinde kişisel bir işim nedeniyle izin istediğimde müdürümden izin çıkmamıştı. Sonrasında bende bunu kaldıramayıp gidip rapor almıştım.

Bakış açısı farklılığı sebebiyle sinizm duygusunu yaşadığını belirten;

Ö15 (Davut): Ben yaşamadım açık söylemek lazımsa. İşime önem veriyorum, işime önem verdiğim için karşıdaki insanın görüşü çok fazla benim için bir şey ifade etmiyor desem yanlış olur ama şöyle anlatıyım onun söylediklerini dikkate alıyorum ama söylediği benim işimle alakalı bir konu değilse fazla dikkate almayarak işime devam ediyorum. Cümle düşüklüğü oldu biraz şöyle toparlayayım. Sonuçta fikirler aslında ortak, ama iki tane tepe düşün ortada vadi var. Biz o ortadaki vadiyi su doldurmak istiyoruz ama iki tepenin içinden yağın karı oraya indirmemiz lazım. İkimizde aynı şeyi düşünüyoruz ama bakış açıları birbirinden farklı. Sonuçta bir noktada birleşirsek orası dolacak. Biraz rekabet oluyor. O arada tabi ki başlıyoruz birbirimize zarar vermeye. Ama belli bir noktadan sonra bakıyoruz diyoruz ki bu devletin işi. Devletin işi için arkadaşını kırmana gerek yok. Tekrar yan yana başlıyoruz çalışmaya.

Katılımcıların Yıldırma ile İlgili Duygu ve Düşünceleri

Araştırmanın nitel boyutunda yer alan alt problemlerden birisi olan “Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırım ile ilgili duygu ve düşünceleri nelerdir?” problemine yönelik olarak katılımcılara dört ayrı soru sorularak ilgili durum değerlendirilmiştir. Birinci soru olarak katılımcılara yöneltilen “Çalıştığınız kurumda yıldırma davranışına maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz? Eğer maruz kalıyorsanız sizi psikolojik ya da fiziksel olarak zor durumda bırakan davranışlar nelerdir? Örnekler vererek açıklayınız” sorusuna yönelik olarak katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 15’te sunulmuştur.



Şekil 15. Katılımcıların yıldırma kavramına yönelik görüşleri

Şekil 15 incelendiğinde, katılımcı gruplarının okul idaresinin derse bakış açısı ve görevi yerine getirememek olmak üzere iki tema altında ortaklaştığı; kıyafet uyarısı ve nöbet tutma temaları altında alt grup katılımcıların lehinde, gelişimi desteklememe ve başarıyı ödüllendirmeme temaları altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Yıldırma davranışına maruz kalma ve bu durumu ortaya çıkması durumuna yönelik olarak okul idaresinin derse bakış açısı durumuna maruz kaldığını ifade eden;

Ö10 (Musa): Yani ben herhalde şanslıyım. Ya da biraz şey olacak ama işini yapmaya çalışanlardan olduğum için, çalıştığım kurumda herhangi bir mobbinge yıldırma karşı karşıya kalmadım. Olumlu anlamda her kapı bana açıldı mı? Hayır açılmadı. Zaman zaman tıkanıyorum, işte okulun fiziksel yetersizliğinden kaynaklanan, okul idaresinin benim branşıma bakışından kaynaklanan olgularla karşılaştım, bu oluyor zaten. Çünkü sistem öyle bir sistem olmuş ki, çalıştığım okullarda benim iyi okullar, öğretmen lisesi, Anadolu lisesi. Akademik anlamda bir kere velinin isteği var, bakanlığın isteği var, okul idaresinin isteği var. Doğal olarak biraz spordan uzaklaşan olguların akademik başarısını artırdığını düşünüyor insanlar ama ben öyle düşünenlerden değilim. Bu anlamda ufak tefek pürüzlerle, sıkıntılarla, bakış açılarıyla karşılaştım. Ama şahsıma öyle bir yıldırma politikası, sen bu işi burada yapamazsın, bu iş böyle tarzındaki olgular, beni rahatsız edecek olgularla hiç karşılaşmadım.

Görevi yerine getirememe durumuna maruz kalarak yıldırma kavramını yaşadığını dile getiren;

Ö09 (Selim): *Olayın açıkçası şu, mobbing okullarda veya kurumlarda uygulanıyor mu? Kişiye bağlı olarak bunu gördüm, yaşadım. Ama dediğim gibi kendim mobbinge uğramadım. Niye? Ben her zaman kanunların, yönetmeliklerin önerdiklerine göre işimi dört dörtlük yapmaya çalıştıktan sonra beni kimse bağlamaz. Böyle söylerken de, okulun, idarenin okul için ortaya koyduğu kurallara da uyarım. Mobbing kime uygulanır şahsıma soracak olursanız, okulda işini yapmayan veya o kurumda yapılan işlerde idarecilerle karşı karşıya kalan, problem görülen insanlara uygulanabiliyor. Uygulandığını da gördüm. Onun dışında ben kendi adıma bugüne kadar öyle bir şey yaşamadım. Yaşamama sebebim de şu: her zaman işimi layıkıyla yapmaya çalıştım. Kural neyse, kurallara uydum. Uydum derken de işime gelmeyen, yanlış olduğuna inandığım şeylerinde hep karşıyım oldum. Ama hiçbir zaman da, karşıyım oldum diye de hiç kimse bana bunu yapmaya kalkmadı.*

Yıldırma davranışlarına alt grupta kalan katılımcılardan personele yönelik olarak nöbet tutturma durumu ve sürekli denetim ile yıldırma davranışlarına maruz kalan;

Ö08 (Hale): *5 tane kurumda çalıştım ama hiç mobbing yaşamadım. Şöyle bir köy okulunda çalışmıştım, orda bana mobbing yapmışlardı. Şöyle, sınıf 3 kişilikti, toplamda okul mevcudu 19 kişiydi. Müdür her katta bana nöbet tutturuyordu. Her gün 1 kişi nöbetçi oluyordu, her katta nöbet tutturuyordu ve nöbetlerde beni denetliyordu. Bir teneffüs boyunca bir bahçede, bir 1. Katta, bir 2.katta, bir 3. Katta nöbet tutuyordum ve bunu bana çile çekterek yapıyordu. Bence bu bir mobbing idi. Derslerde bile beni çok kontrol ediyordu, sınıf 3 kişilikti, benimle çok uğraşıyordu o müdür.*

Kıyafet uyarısı durumu ile yıldırma davranışına maruz kalan;

Ö13 (Gönül): *Daha önce de bahsettiğim gibi bizim beden eğitimi öğretmenlerine sırf kıyafetinden ötürü mobbing uygulanıyor. Bu diğer arkadaşlara da çok oldu hatta herkes farketti. Bunlar tabi ki yıldırıcı şeyler, üzücü şeyler. İnsanın psikolojisini bozuyor. Ben buraya mecbur kalarak geldim, okulum yıkıldı. İsteyerek İmam Hatip Lisesi'ne gelmedim ama gelirken de hiç böyle olabileceğini düşünmemiştim. Hem öğrencilerin arasında da oluyor bunlar, öğretmen arkadaşların arasında da olması çok üzücü tabi.*

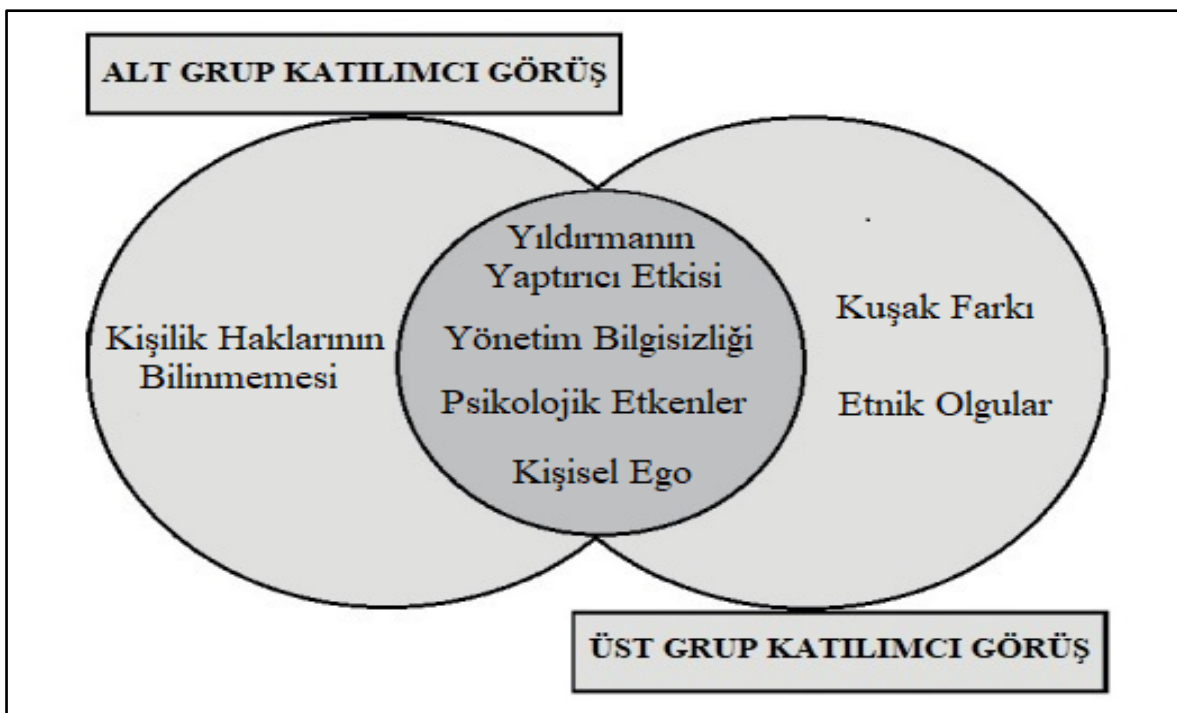
Yıldırma davranışına yönelik olarak düşüncesini gelişimi desteklememe şeklinde ifade eden;

Ö12 (Erol): *Mobbing yaşamayan bir tane öğretmen yoktur 1 milyon kişide. Bu mobbingi nasıl ayırdığınıza bağlı. Mobbing bizim branşla alakalı şöyle başlıyor. Mesela ben seminere gitmek istiyorum veya federasyonun herhangi bir şeyine gitmek istiyorum. Ne oluyor? Müdür istiyor ki, öğretmenim okulda kalsın. Haftaya maçın var. Ama bende ona o hafta gitmeliyim. Ne oluyor? Başlıyor o zaman mesela. Rapor alıyorsunuz, rapor olduğu zaman ondan sonraki hafta sizi mesela hocam gelmedin etmedin diye sözel bir mobbing başlıyor. Belki fiziksel mobbinge dönüşmüyor ama bir daha gitmeyin hocam, bir daha yapmayın hocam şeklinde ortaya çıkıyor. Bunu biz yaşadık yani. Birçok öğretmen arkadaşımız da bunu yaşıyor. Mobbing yaşamayan adam yoktur okulda.*

Başarıyı ödüllendirmeme şeklinde ifade eden;

Ö04 (Berat): Evet kaldım. Bayan futbol takımıyla beraber gruplara ilk defa gitmeyi başaran takımımı hem maddi hem de manevi yalnız bıraktılar. Erkek takımı 5 yıldızlı otellerde kalırken kız takımı yurtlarda kaldı. Erkek takımı şampiyon olunca yemek verilmesi ve başarı ödülü takdim edilmesi, kız takımına bunların hiç birisinin yapılmaması gibi durumlarla karşılaştım.

İkinci soru olarak katılımcılara yöneltilen “Yıldırma davranışının ortaya çıkmasına neden olan etkenler nelerdir? Açıklayınız” sorusuna yönelik katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 16’da sunulmuştur.



Şekil 16. Katılımcıların yıldırma davranışının nedenlerine yönelik görüşleri

Şekil 16 incelendiğinde, katılımcı gruplarının yıldırmanın yaptırıcı etkisi, yönetim bilgisizliği, psikolojik etkenler ve kişisel ego olmak üzere dört tema altında ortaklaştığı; kişilik haklarının bilinmemesi teması altında alt grup katılımcıların lehinde, kuşak farkı ve etnik olgular temaları altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Yıldırma davranışının ortaya çıkmasında *yıldırmanın yaptırıcı etkisi* ile *psikolojik etkenlerin* rolünün olduğuna dikkat çeken;

Ö14 (Fırat): Kişinin işi bilmeyişidir. Karşı tarafın işi bilmeyişi yani. Bilmediği zaman, idareci anlamında da, öğretmen anlamında da. İdareci işi bilmiyorsa, mobbinge seni birtakım şeyleri yapmaya yönlendirir, yani zorunda bırakır. Sen eğer işi bilmiyorsan, o işi biliyorsa yine

mobbinge birlikte sana yapmadığın işi yaptırmaya çalışır. Bugüne kadar öyle bir şeye maruz kalmadım ben. Ama genel anlamda mobbingin bireyler üzerinde bu ve benzeri psikolojik etkilerinin olduğunu düşünüyorum.

Bu duruma benzer biçimde *yönetim bilgisizliği ve kişisel egonun yıldırma davranışının ortaya çıkmasında temel etmenlerden olduğunu dile getiren;*

Ö08 (Hale): Benim yaşama sebebim müdürün beni kıskanmasıydı. Öğrenciler ve öğretmenler beni çok seviyordu, benim herkesle aram iyiydi diye beni kıskanıyordu. Kıskandığını düşünüyorum. Bir de boşluktan. 19 kişilik bir okulda müdürlük yapıyordu. Ondan sonra bir idarecilik yapmak istiyordu, yani sana hükmetmek istiyordu. Ben buranın müdürüyüm, sen benim dediğimi yapmak zorundasın kafa yapısına sahipti. Bomboş bir iş olsa bile sen bunu yapacaksın. Tamamen bir ego tatmini idi onun için. Herkese kafayı takardı. Bir teneffüs birisine, diğer teneffüs başkasına kafayı takardı.

İnsanların kişilik haklarını bilmemesinin yıldırma davranışının ortaya çıkmasında bir neden olduğu ifade eden;

Ö05 (Fatma): İşlerin yıldırma yoluyla yaptırılabilceğinin düşünülmesi, idarecilerin sürekli olarak kendi çıkarlarını düşünmesi, özellikle insanların kişilik haklarını tamamen bilmemesi ve kuşak farkı gibi durumlar mobbing davranışının ortaya çıkmasına neden olan etkenler arasındadır diyebilirim.

Kuşak farkının yıldırma davranışının ortaya çıkmasında önemli etkenlerden birisi olduğunu belirten;

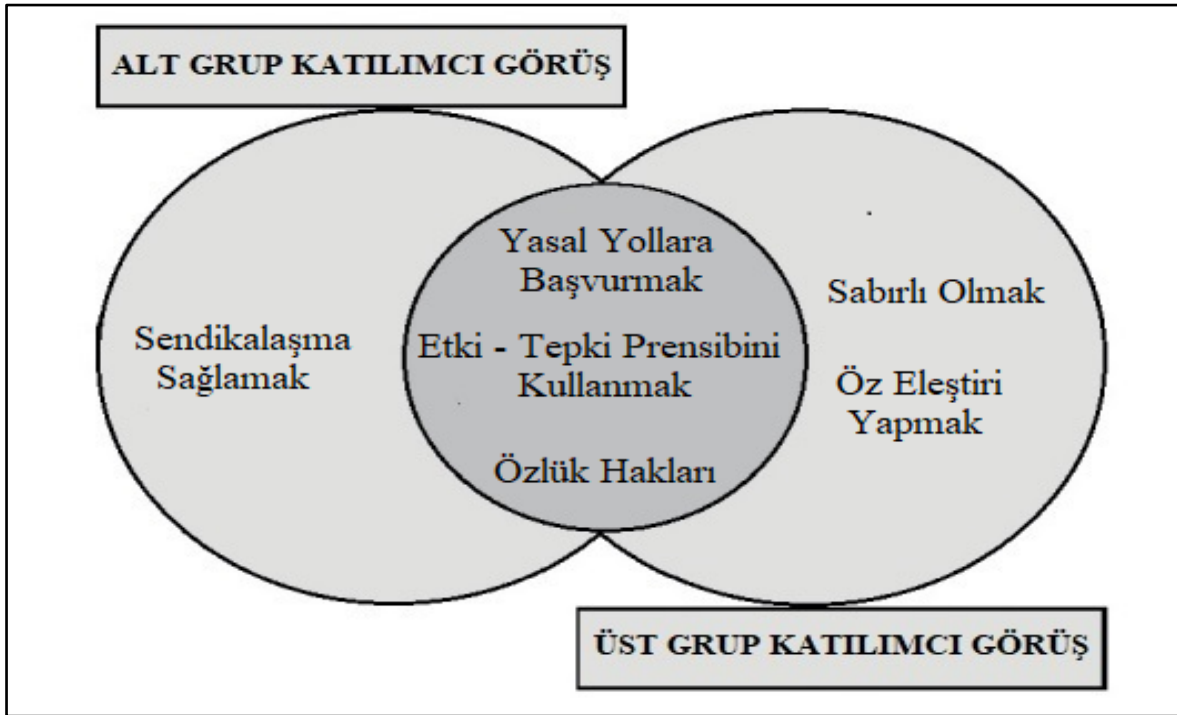
Ö12 (Erol): Kişilerin kendi ihtiraslarından kaynaklanan işlerde var. Yönetmeliğin dışına çıkan idareciler var. Mobbingi sadece idareci yapıyor diye de anlaşılsın, öğretmen öğretmene de yapabiliyor. Mesela büyük öğretmen küçük öğretmene de yapabiliyor. Daha eski kurumda çalışan öğretmen yeni gelen öğretmene yapabiliyor. Çok rastlamamakla beraber, belki daha çok okudum, daha çok biliyorumcular, daha az biliyorum diye nitelendirdikleri öğretmenlere yapabiliyorlar. Sen ne bilirsin, sen ne yaparsın. Ne oluyor? Psikolojik olarak öğretmen arkadaş etkileniyor. Branşlar arasında da bu durum çok fazla yaşanıyor. Branşlar arasındaki mobbing şöyle başlıyor. Mesela matematik öğretmenin o okulda en iyiyim ben demesi. Fen bilgisi öğretmenin daha gözde olması. Bunlar tamamıyla onların daha gözde, senin branşın itibarıyla daha geride kalmana sebep oluyor. Dolayısıyla bunun psikolojik etkisini hissediyorsun. Yani ben ne yaparsam yapıyım, adam bak matematik öğretiyor diye öne çıkıyor. Kaldı ki bu ne zamandır böyledir. Eskiden beri matematik öğretmeni, fen bilgisi öğretmeni toplantılarda veliler peşine koşuyor. Ama beden eğitimi öğretmenini soran, eden yok. Yani bu şekilde olabiliyor.

Yıldırma davranışının ortaya çıkmasında etnik olguların etkili bir etken olduğunu ifade eden;

Ö13 (Gönül): Etnik yaşam şartları yani insanları o şekilde kabul etmiyorlar. İnsanların yaptığı şeye bakmıyor. Bu eğer bu şekilde giyiniyorsa, ya da böyle davranıyorsa uzak durulmalı, selam

verilmemeli. Bu şekilde düşünüyorlar herhalde diye düşünüyorum. Biraz geri kafalılar herhalde diye düşünüyorum.

Üçüncü soru olarak katılımcılara yöneltilen “Yıldırma davranışlarına maruz kaldığınızda nasıl davranılmalıdır?” sorusuna yönelik katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 17’de sunulmuştur.



Şekil 17. Katılımcıların yıldırma davranışına maruz kalındığında yapılması gerekenler

Şekil 17 incelendiğinde, katılımcı gruplarının yıldırma davranışına maruz kalındığında yapılması gerekenlere yönelik olarak yasal yollara başvurmak, etki-tepki prensibini kullanmak ve özlük haklarını bilmek şeklinde üç tema altında ortaklaştığı; sendikalaşma sağlamak şeklinde alt grup katılımcıların lehinde, sabırlı olmak ve öz eleştiri yapmak şeklinde ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Yıldırma davranışına maruz bırakıldığında *yasal yollara başvurmak* ve *özlük haklarını bilmek* gibi davranışlara başvurulması gerektiğine dikkat çeken;

Ö14 (Fırat) ve Ö05 (Fatma): *İşini çok iyi bilmen gerekiyor. Haklarını çok iyi bilmen gerekiyor. İşini doğru yapman gerekiyor ki karşı tarafa tavrını net olarak gösterebilesin. Bir defa tavır, davranış olarak gösterirsin. İkincisi, ben iletişimle işi halledebileceğimi, onunla halledemediğim takdirde mutlaka gerekli yerlerle birlikte işimi çözebileceğimi düşünüyorum. Psikolojik anlamda insanı gerçekten zor duruma sokar. Ama dediğim gibi hiç öyle bir olayla*

da karşılaşmadığım için de onu yaşadığımı da söyleyemem.” ve “öncelikle haklarımın farkında olduğumu mobbing uygulayan kişiye anlatırım. Kendisinin de bu davranışının hukuki sonuçlarının olacağını söylerim. İlk olarak kurum ise İlçe Müdürlüğü'ne bildiririm, sonuç alamazsam hiyerarşik düzende tekrar dilekçe ile bildirir ve hakkımı ararım.

Bu duruma benzer biçimde etki-tepki prensibinin yıldırma davranışına maruz kalındığında etkili bir çözüm önerisi olabileceğini dile getiren;

Ö15 (Davut): Eğer böyle bir davranışa maruz kaldıysam kesinlikle ve kesinlikle onun en kısa zamanda çözülmesi gerekiyor. Çünkü bu davranışlar kurumun içinde tamamıyla dengenin bozulmasına neden olur. Çünkü öğretmen verimsiz olur. Öğrenciler bundan yararlanamaz. Okulun içinde kargaşa olur. Diğer arkadaşların düzgün çalışmasına engel olur. Dedikodu olur. Dedikodunun yanında 60-70 kişilik öğretmenin bulunduğu gruplarda çalışıyoruz. 100 – 150 kişilerin olduğu ortamda da çalıştım. Böyle bir ortamda karşılaştığınız zaman gruplaşma olur. Gruplaşmanın sonucunda da okulların içinde eğitim-öğretim düzeyi tamamen düşer.

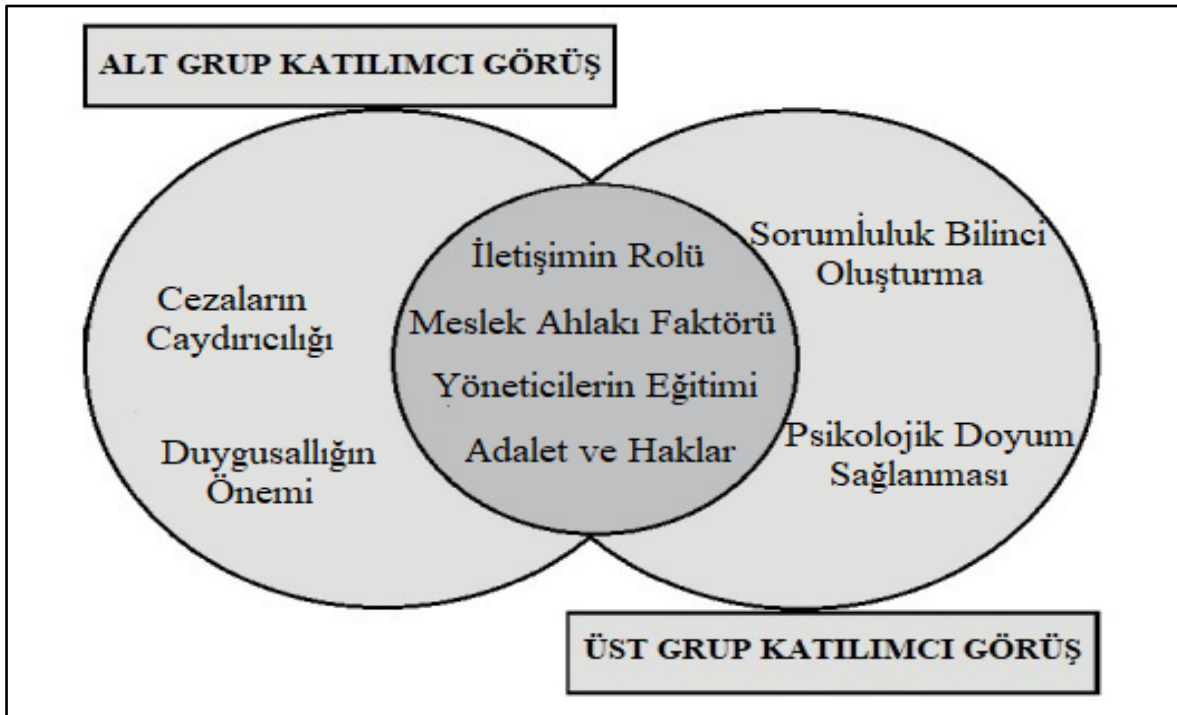
Sendikalaşma sağlama yolu ile yıldırma davranışına maruz kalındığında tepki göstermenin gerekliliğine dikkat çeken;

Ö10 (Musa): Kişi mobbinge maruz kaldıysa bir kere kişi kendi özlük haklarını çok iyi bilmesi gerekiyor. Gerektiğinde sendikal olguları Türkiye’de pek fazla işletemiyoruz ama sendikal olgunun içinde muhakkak çevresindeki varsa bilgilendirmelidir. Ama kesinlikle şunu da yapmamalı. Ciddi bir demoralize ya da uzaklaşmak kendinden, arkadaş çevresinden bunu da kendine yaşatmamalıdır. Sağduyu ile yaklaşıp, bizim olgumuz hep şudur: Söz uçar yazı kalır. Her şeyi böyle resmiyete dökerek halletme yoluna gitmesi, kendini bu süreçte çok yıpratmadan az önce de söylediğim gibi özlük haklarına da hakim olarak hareket etmesi gerektiğini düşünüyorum.

Sabırlı olmanın ve öz eleştiri yapmanın yıldırma davranışına maruz kalındığında uygulanabilir hareketler olacağını ifade eden;

Ö11 (Buse) ve Ö16 (Mehmet): Bu gibi durumlarda kesinlikle sabırlı olmamız gerekiyor. İkna yoluyla, özellikle konuşarak halletmemiz gerekiyor. Bu öğrenci de olabilir, veli de olabilir, öğretmen de olabilir, idare de olabilir. Konuşarak her şeyi halletmeye çalışacağız. Esas amacımızda zaten kazanmak, kaybetmek değil.” ve “ Ben hiç mobbinge maruz kalmadım ama kalsam kendimi bir sorgularım. Ben bu mobbingi hak edecek bir şey yaptım mı diye. Gerçekten içimde bir öz eleştiri yaparım. Eğer hak edecek bir şey yaptıysam kendimi düzeltirim. Mobbing hala devam ediyorsa, karşıdaki insanla konuşurum. Konuştuktan sonra da hala devam ediyorsa da, bu sefer başka şekillerde ararım hakkımı. Başka şekilde derken, yasal olarak. Bunu bir hukuki demeyeyim de, daha orta bir yerde böyle konuşarak, belki ikili iletişimde problem olduğu için anlaşılmadığımız bir durum oluyordur. 3. kişinin de yardımıyla bu işi çözmeye çalışırım. Hiç çözemiyorsam başka bir okula tayinimi isterim.

Dördüncü soru olarak katılımcılara yöneltilen “Çalışılan ortamda yıldırma davranışının azaltılmasına yönelik olarak neler yapılabilir?” sorusuna yönelik katılımcılardan elde edilen veriler Şekil 18’de sunulmuştur.



Şekil 18. Katılımcıların yıldırma davranışını azaltmaya yönelik görüşleri

Şekil 18 incelendiğinde, katılımcı gruplarının yıldırma davranışını azaltmaya yönelik görüşlerinin iletişimin rolü, mesleki ahlak faktörü, yöneticilerin eğitimi ve adalet ve haklar olmak üzere dört tema altında ortaklaştığı; cezaların caydırıcılığı ve duygusallığın önemi temaları altında alt grup katılımcıların lehinde, sorumluluk bilinci oluşturma ve psikolojik doyum sağlama temaları altında ise üst grup katılımcıların lehinde farklılaştığı görülmektedir.

Yıldırma davranışını azaltmaya yönelik olarak *mesleki ahlak faktörü* ve *adalet ve hakların* önemine dikkat çeken;

Ö09 (Selim): İnsanlar hata yaparlar. Yanlışlar olabilir. Biz insanız. Bir insan hata yaptı diye ona farklı gözle bakmamak lazım. İlk önce kişisel olarak onu karşımıza alıp hatalarını, yanlışlarını dile getirmek gerekir. Doğrusunu ona yaptırmak için gerekli şeyleri yapmak lazım. Bunları yaptıktan sonra da bir sonuç alınamıyor diye de o insanın kişiliğine, şahsiyetine şerefine yönelik onu zorlayıcı, baskılayıcı işlere girmektense, dediğim gibi devlet kanunları ve yönetmelikleri koymuş, neyse gerekeni yaparım. Kişisel sürtüşmelere hiçbir zaman girmem. Girmemek lazım diye düşünüyorum.

Bu duruma benzer nitelikte *iletişim rolü* ve *yöneticilerin eğitiminin etkili bir çözüm önerisi* olabileceğini dile getiren;

Ö08 (Hale): *Burada idarecilerin kesinlikle eğitim alması gerekiyor. Özellikle yaşlı kesimin kesinlikle artık idarecilik yapmaması gerekiyor. Daha genç nesildeki insanların bu işlere girmesi gerekiyor. İnsan psikolojisini anlamaları, iletişimle ilgili eğitimler almaları gerekiyor. Gerçekten bir teste tabi tutulmaları gerekiyor. Okulda çalıştığım için müdürlerden bahsediyorum, hepsinde eski düşünceler var. Kendi yaşadıklarını bize yaşatmaya çalışıyorlar. Zaten hiçbir şeye ayak uyduramıyorlar. Kesinlikle onların psikolojik olarak yenilenmesi gerekiyor. Bu yüzden genç neslin idareci olması gerekiyor.*

Cezaların caydırıcılığı ve duygusallığın önemi temaları ile yıldırma davranışının azaltılabileceği ön görüşünde bulunan;

Ö12 (Erol): *Mobbing davranışında kesinlikle cezalar caydırıcı olacak. Kesinlikle mobbinge uğradığı kanıtlanan öğretmen, eğitimci hangisi olursa olsun, bu kanıtlıysa o idareci kesinlikle ceza almalı. Ne olursa olsun. Bunlar düzenlenmeli. Barıştırma, arabulucuk yöntemi de var, çoğu zaman böyle yapıyor ama eğer böyle olursa bu örnek teşkil edeceğini düşünüyorum. O adam 2000 liralık ek dersini almadığını düşünün idarecinin, onu çok büyük bir kayıp olarak görecektir. Dolayısıyla kesinlikle kendini değiştirebilir, geliştirebilir. Bunun yanında duygusal olarak da mobbinge uğrayan kişinin daha da hassas bir döneme gireceğini, duygusal olarak etkileneceğini söyleyebilirim. Buna yönelik olarak gerekli kurumların tedbirleri alması gerekir.*

Sorumluluk bilinci ve psikolojik doyum sağlanması yıldırma davranışının azaltılmasında önemli bir unsur olabileceğini ifade eden;

Ö10 (Musa): *Öğretmeni bir kere idareciler dinlemeliler. Dinleyip olabilirliği bakıldıktan sonra isteğin, talebin gözden geçirilip, öğretmene sağlıklı bir açıklama ve dönüt vermeliler. Bizde birazcık bu konu, makamda ya da koltukta olan kişinin idareci boyutundaki kişinin, hayata ama siyasi, ama dini, ama milliyetçi bakışı maalesef belirleyici oluyor. Yani öğretmen çok iyi bir istekle, taleple geliyor çocukların davranışlarını olumlu etkileyebilecek, ama o işte fiziksel yetersizliklerden, paranın olmayışından bahsetmeye başlıyor. Bir kere öğretmenler dinlenilmeli, yapılamayacaksa da bu bir talep, beklenti karşılanamayacaksa da öğretmene muhakkak denmeli ki, hocam sizin isteğinizi şu sebeplerden dolayı, sizde hak verirsiniz ki diyerek öğretmeni doyurmalı. Bununla birlikte öğrenciler üzerinde ortak bir tutumun geliştirilmiş olması da öğretmeni olumlu motive edebilir. Yani A öğretmeni çocuklara farklı davranırken, B öğretmenin zıttında davranıyor olması, özellikle akademik başarısı iyi olan okullarda öğretmenin hem öğrenci hem de veli tarafından çalışma ortamında maalesef mobbinge karşı karşıya kalmasına neden olur.*

5. TARTIŞMA

Beden eğitimi öğretmenlerinin sahip oldukları örgütsel güven, yıldırma (mobbing) ve örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisinin incelenmiş olduğu bu çalışmadan ulaşılan bulgular bu bölümde değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Tespit edilmiş olan bulgular, konuyla ilgili literatür taraması sonucunda elde edilmiş olan bulgular ile desteklenmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven, yıldırma (mobbing) ve örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisini ortaya koymanın amaçlandığı bu araştırmaya 61'i (%18.7) kadın ve 266'sı (%81.3) erkek olmak üzere toplam 327 adet beden eğitimi ve spor öğretmeni dâhil edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular tartışma bölümünde yorumlanmış ve literatürde yer alan ve benzerlik gösteren ve göstermeyen çalışmalar ile desteklenmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeği'nin toplamı ile Yöneticiye Güven, Meslektaşlara Güven ve Paydaşlara Güven alt boyutlarından elde edilen puan ortalamaları ve standart sapma değerleri sırasıyla 3.63 ± 0.70 ; 3.82 ± 0.89 ; 3.67 ± 0.81 ve 3.40 ± 0.76 'dir. Toplam puan ve alt boyutlardan alınan puan ortalamalarına bakıldığında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin en çok Yöneticiye Güven en az ise Paydaşlara Güven boyutlarını tercih ettikleri görülmüştür.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Negatif Davranışlar Ölçeği'nden aldıkları puan ortalamasının 1.34, standart sapma değerlerine bakıldığında ise 0.60 olduğu belirlenmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin toplamı ile Bilişsel Boyut, Duyuşsal Boyut ve Davranışsal Boyut alt boyutlarından elde edilen puan ortalamaları ve standart sapma değerleri sırasıyla 2.06 ± 0.76 ; 2.24 ± 0.93 ; 1.64 ± 0.88 ve 2.26 ± 0.90 'dır. Toplam puan ve alt boyutlardan alınan puan ortalamalarına bakıldığında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin en çok Davranışsal Boyut en az ise Duyuşsal Boyutu tercih ettikleri görülmüştür.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin toplamı ile Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık alt boyutlarından elde edilen puan ortalamaları ve standart sapma değerleri sırasıyla 3.08 ± 0.65 ; 3.08 ± 0.74 ; 3.24 ± 0.86 ve 2.91 ± 0.83 'tür. Toplam puan ve alt boyutlardan alınan puan ortalamalarına bakıldığında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin en çok Devam Bağlılığı en az ise Normatif Bağlılık boyutlarını tercih ettikleri görülmüştür.

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek toplamından aldığı puan ($t=-0.34$, $p>0.05$) ile Duygusal Bağlılık ($t=0.41$, $p>0.05$), Devam Bağlılığı ($t=0.13$, $p>0.05$) ve Normatif Bağlılık ($t=-1.33$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanlar istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir. Benzer şekilde katılımcılar ile yürütülen mülakatlarda da örgütsel bağlılık

değişkenine yönelik elde edilen verilerde; liyakat, meslektaşın tutumu, görev-iş tanımı sorunu, fiziksel koşulların durumu, veli-öğrenci ilişkisi ve kurum sevgisi gibi temaların etkili bir unsur olduğu ortaya konulurken cinsiyet kavramından bağımsız olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda da araştırma kapsamında elde edilen nicel veriler ile nitel verilerin örtüştüğü ve örgütsel bağlılık düzeyi alanında cinsiyet değişkeninin farklılık yaratmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların örgütsel bağlılığının ölçülmesinde cinsiyetlerinin herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Örgütsel bağlılığın iş görenin çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağın gücü olduğu düşünüldüğünde, bağlılığı ve etmenlerine etki edecek kriterler arasında cinsiyet vurgusu yapılmamaktadır. Kuruma kendisini ait hisseden her bir bireyi cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kapsamaktadır. Dolayısıyla da cinsiyetin örgütsel bağlılık değişkeni üzerine etkisinin olmaması beklendik bir durumdur. Literatür incelendiğinde; Sevgin (2015) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulamamış, ancak aritmetik ortalamalarına göre göreceli olarak erkek öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gençer (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Ergen'in (2015) yaptığı araştırma da ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, "özdeşleşme" alt boyutu hariç, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yüksel (2015) ilk ve ortaokul öğretmenlerinin "cinsiyet" değişkeninin örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını değiştirmede sonucuna ulaşmıştır. Özkan'ın (2008) yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık algılarının değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Balay (2000), Durna ve Eren (2005), Ertürk ve Aydın (2016), Ertürk (2014), İllez (2012), Sağcan (2013) ve Taş'ın (2012) çalışmalarının bu sonuçları desteklediği görülmektedir. Bu bulgular araştırma sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir. Bunun yanında Gülenç (2019) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık düzeyleriyle aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Karakoç (2016) ve Özdemir (2015) "cinsiyet" değişkenine göre ortalamalar arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşarak, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kadın öğretmenlerden daha güçlü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Budak (2009), Cevahiroğlu (2012), Çoban (2010), Çoban ve Demirtaş (2011), Erdaş (2009), Erdoğan (2009), Farooq ve Irfan (2011), İmamoğlu (2011), Sezer (2005), Tolay (2003), Uysal (2014) ve Yumuşak'ın (2013) araştırmalarında örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılaştığı sonucuna ulaştıklarını da belirtmiştir. Kurşunoğlu vd. (2010) yaptıkları çalışmada erkeklerin normatif bağlılık düzeylerinin 145 kadınlardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Literatürdeki bu çalışmalar araştırma sonuçlarını desteklememektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven düzeyleri incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek toplamından aldığı puan ($t=-2.68$ $p<0.05$) ile Meslektaşlara Güven ($t=-3.38$ $p<0.05$), alt boyutundan alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülürken, Yöneticiye Güven ($t=-1.74$ $p>0.05$) ve Paydaşlara Güven ($t=-1.61$ $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanlar istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir. Diğer bir ifadeyle kadın ve erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçek ve meslektaşlara güven alt boyutu puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak bir anlam ifade ederken, yöneticiye güven ve paydaşlara güven alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları, istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir. Örgütsel güven ölçeğine göre, toplam puan ve meslektaşlara güven alt boyutlarında erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kadın öğretmenlere göre ortalama puanlarının daha manidar oldukları sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç, erkek öğretmenlerin hem genel güven anlamında hem de meslektaşlarına güven anlamında kadın öğretmenlere oranla daha fazla güven duygusuna sahip olduğundan kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde; Temel ve Aksoy (2001) yaptığı çalışmalarında, çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel güvenin tüm alt boyutlarının ortalama puanlarında, erkeklerin puan ortalamalarının kadınların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Erkek ve kadın öğretmenlerin puanları arasındaki bu farklılığın sebebinin, bireylerin yetiştirilme sürecini anlamalarındaki farklılıktan kaynaklandığını belirtmişlerdir. Bunun yanında, cinsiyet ile bireylerin kendi yetkinliklerini olumlu değerlendirme eğilimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar söz konusu olduğunda, çoğunlukla erkeklerin kızlara göre yetkinlikleri konusunda kendilerini olumlu değerlendirdikleri ortaya koyulmaktadır (Knox vd., 1998). Solomon ve Flores (2001) “güven ve güvenme”nin belli bir ölçüde özgüven gerektirdiğini, kendilerine ve yeteneklerine güvenme sorunu yaşayanların başkalarına ve herhangi bir şeye güvenemeyeceğini belirtmektedirler. Erkek öğretmenlerin yüksek özgüvene sahip oldukları ve bu özgüvenlerinin dayandırdıkları düşünülebilir. Erkek öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olması bu kurgu ile açıklanabilir. Kahveci (2015) yaptığı araştırmanın sonucunda ise, öğretmenlerin örgütsel güven algısı ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak bir anlamlılık olduğunu ifade etmektedir. Araştırmaya göre örgütsel güven ölçeğinin toplamı ve tüm boyutlarında erkek öğretmenlerin algılarının kadınların algılarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, Çağlar (2011), Polat (2007), Taşkın ve Dilek (2010) ve Yılmaz’ın (2006) yaptıkları çalışmalarda, erkek öğretmenlerin örgütsel güven algılarının daha yüksek olduğu, İşcan ve Sayın (2010) yaptığı çalışmada ise cinsiyet ile örgütsel güven arasında kadınların lehine bir anlamlılık durumunun olduğu görülmüştür. Bu sonuçların aksine, Uysal (2014) yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet değişkeni açısından araştırma grubu içerisinde yer alanların örgütsel güven ve alt boyutlarına ait puanları arasında anlamlı bir ilişkiye

rastlanmamıştır. Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirlenmesiyle ilgili yapmış olduğu çalışmalarında, katılımcıların ölçek toplam ve alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Aynı şekilde Culver (1994), İşleyen (2011), Kurşunoğlu (2009), Memduhoğlu ve Zengin (2011), Narman (2012), Yazıcıoğlu'nun (2009) çalışmalarında da cinsiyet değişkeninin örgütsel güven düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı ortaya konulmuştur. Bu bulgulara paralel olarak cinsiyet değişkeni ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı durumuna göre ilişkinin olmadığı başka araştırmalar literatür de yer almaktadır (Baş & Şentürk, 2011; Gider, 2010; Gilbert & Tang, 1998; Kılıçlar, 2011; Perry & Mankin, 2007).

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm düzeyleri incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek toplamından aldığı puan ($t=0.28$, $p>0.05$) ile Bilişsel Boyut ($t=1.64$, $p>0.05$), Duyuşsal Boyut ($t=-0.64$, $p>0.05$) ve Davranışsal Boyut ($t=-0.70$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanlar istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir. Diğer bir ifadeyle kadın ve erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek toplamından ve alt boyutlarından almış olduğu puanların ortalamaları, istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir. Literatür incelendiğinde; Gülenç (2019) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizmde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Bulut'un (2019) öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışmasında cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa bulunamamıştır. Yüksel'in (2015) araştırmasında öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir. Çakar'ın (2017) sınıf öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmasında örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Arabacı (2010) eğitim müfettişleri üzerinde yaptığı çalışmasında örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. İnce ve Turan (2011) örgütsel sinizmin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Özcan (2013) işgörenlerin örgütsel sinizm gösterme eğilimlerini incelediği çalışmasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmüştür. Kahveci (2015) yaptığı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyete göre bir farklılığa neden olmadığı sonucunu bulmuştur. Ayrıca Akman (2013), Andersson ve Bateman (1997), Aslan ve Yılmaz (2013), Aydoğan (2012), Boyalı (2011), Bölükbaşıoğlu (2013), James (2005), Kalağan (2009), Kılıç (2013), Polatcan (2012), Şirin (2011) ve Tokgöz ve Yılmaz (2008) yapmış oldukları çalışmalarda da anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmışlardır. Bu sonuçlar, araştırmanın sonuçlarına benzerlik göstermekteyken, örgütsel sinizme yönelik olarak Balıkcıoğlu'nun (2013) yaptığı araştırmada kadınların lehinde; Altınöz, Çöp ve Sığındı'nın (2011), Erbil'in (2013) ve Mirvis ve Kanter'in (1991) araştırmalar da ise erkekler lehine anlamlı bir farklılaşmadan bahsedilmektedir. Bayraktar (2016) ve Kaygısız ve Doğan'ın (2012) ilköğretim öğretmenleriyle

yapmış olduğu çalışmalarında, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel anlamlı değerlendirilebilecek sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlar ise, araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre yıldırma (mobbing) düzeyleri incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek toplamından aldığı puanların ($U=7802.50$; $p=0,634>0.05$) anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde; Genç (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre yıldırma ölçeği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca Bayraktar'a (2016) göre de ilköğretim öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bingöl (2007) ve Kündes'in (2019) farklı sektörlerde yaptıkları araştırmalarda ise mobbinge maruz kalan kişilerde "cinsiyet" değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuçlar, araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bunun yanında Gülenç (2019) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet değişkeninin mobbing davranışlarında anlamlı bir farklılığa neden olduğu görülmüştür. Cemaloğlu ve Ertürk'e (2007) göre ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenler, "Kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum" alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar. Algan (2017) da araştırmasının bulgularında mobbing eylemlerinin öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını tespit ederek erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını saptamıştır. Nanto'nun (2015) araştırma sonucunda da, ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Şimşek-Ertek'e (2009) göre orta dereceli okullarda yöneticilerin eşit düzeyde çalışanlardan daha fazla mobbing uyguladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ertürk (2011) yaptığı araştırmasında, erkeklerin mobbingi uygulayan taraf, kadınların ise daha çok kurban rolünde olduğunu belirtmiştir. Yıldırım (2017) yapmış olduğu çalışmada, kadınların erkeklerden dolayı mobbinge maruz kaldıkları ve kadın yöneticilerin mobbing yaşamalarını cinsiyet temelli olarak belirtmeleri sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar ise, araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir.

Medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek toplamından aldığı puan ($t=0.96$, $p>0.05$) ile Duygusal Bağlılık ($t=1.31$, $p>0.05$), Devam Bağlılığı ($t=0.56$, $p>0.05$) ve Normatif Bağlılık ($t=-0.51$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların örgütsel bağlılığının ölçülmesinde medeni durumun herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bu durum örgüt içerisinde yaşanan bağlılık durumlarının da evli veya bekâr olmasının bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Literatür incelendiğinde; Gülenç (2019) tarafından yapılan çalışmada medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık düzeyleriyle aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Genç (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin

medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Sevgin (2015) ve Karakoç'un (2016) çalışmalarında da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde "medeni duruma" göre anlamlı bir farklılık olmayıp araştırma ile paralellik göstermektedir. Bunun yanında Yüksel (2015) ve Yoldaş'ın (2019) çalışmalarında da "medeni durum" değişkeninde anlamlı bir farklılık yoktur. Uysal (2014) medeni durum değişkeniyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Literatürde Coşkun ve Yertutan (2009), Çakınberk ve Aksel (2009), Çolakoğlu vd. (2009), Demirtaş (2010) ve Uygur (2004) araştırmanın sonuçlarına benzer sonuçlara ulaşmıştır. Kılıç (2011) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin "medeni durum" değişkeninde uyum ve özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşırken; içselleştirme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Ergen'e (2015) göre de öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları "medeni durum" değişkenine göre "uyum bağlılığı" boyutu hariç anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Özdemir (2015) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini "medeni durum" değişkeni açısından ele aldığı anda, devam ve normatif bağlılığı boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşırken; tüm ölçekte ve duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Başka bir ifadeyle, evli öğretmenler bekâr öğretmenlerden daha yüksek bir bağlılığa sahiptirler. Literatüre bakıldığında bazı araştırmalara göre medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında evlilerin lehine anlamlı bir ilişki olduğu (Akyol vd., 2013) bazı araştırmalara göre ise medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında bekârların lehine anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Cengiz, 2001).

Medeni durum değişkenine göre örgütsel güven düzeyleri incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Paydaşlara Güven ($t=-2.90$ $p<0.05$) alt boyutundan alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülürken, ölçek toplamından aldığı puan ($t=-1.72$ $p>0.05$) ile Yöneticiye Güven ($t=-1.01$ $p>0.05$) ve Meslektaşlara Güven ($t=-0.75$ $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle evli ve bekâr beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçek, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven alt boyutu puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken, paydaşlara güven alt boyutundan aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç, medeni durum değişkenine göre evli öğretmenlerin hem evde bir hayatın paylaşılması hem de sosyal hayatında evlilikle birlikte daha fazla güven duygusuna ihtiyaç olması sebebiyle bu bahsi geçen güven duygusunun daha fazla hissedilmesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde; Kahveci (2015) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Narman'ın (2012) ve Yüksel'in (2015) yaptıkları çalışmada da bekâr ve evli öğretmenlerin örgütsel güven algılarının benzer olduğu görülmüştür. Uysal (2014) yapmış olduğu çalışmada, medeni durum değişkeni bakımından katılımcıların örgütsel güven ve alt

boyutlarına ait puanları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Literatürde araştırmanın bu bulgusu ile paralellik gösteren çalışmalar mevcuttur (Çağlar, 2011; Gider, 2010). Bunun yanında Taşkın ve Dilek'in (2010) yaptıkları çalışmada ise evli olan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının bekâr öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Gilbert ve Tang (1998) medeni durum ile örgütsel güven arasında evlilerin lehine anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Karşıt olarak, İşcan ve Sayın (2010) ise, medeni durum ile örgütsel güven arasında bekârların lehine anlamlı bir ilişki olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Bu sonuçlara göre genel anlamda öğretmenlerin medeni durumlarının örgütsel güven algıları üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

Medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm düzeyleri incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek toplamından aldığı puan ($t=0.71$, $p>0.05$) ile Bilişsel Boyut ($t=0.22$, $p>0.05$), Duyuşsal Boyut ($t=1.03$, $p>0.05$) ve Davranışsal Boyut ($t=0.67$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle evli ve bekâr beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçekten ve alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde; Bayraktar (2016)'ın ilkökul öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin tutumlarını incelediği çalışmada medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Arabacı'nın (2010) eğitim müfettişleri üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. İnce ve Turan (2011) yapmış oldukları çalışmada, örgütsel sinizmin medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Emre (2018) yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizmin medeni durum değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Kılıç (2011) evli ve bekâr öğretmenler arasında örgütsel sinizm düzeylerini incelediği çalışmada medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmüştür. Özcan (2013) işgörenlerin örgütsel sinizm gösterme eğilimlerini incelediği çalışmada medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Kahveci'nin (2015) araştırma sonucunda ise öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının medeni durum değişkeni açısından örgütsel sinizm ölçeğin toplamı, Duyuşsal ve Davranışsal boyutları için anlamlı farklılık gösterdiği, Bilişsel boyut için ise anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuç, Balıkçıoğlu'nun (2013), Erbil'in (2013) ve Şirin'in (2011) araştırma sonuçları ile paralellik gösterirken; Akman (2013), Kalağan (2009), Kalağan ve Güzeller (2010), Polatcan (2012) ve Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile paralellik göstermemektedir. Ayrıca yapılan çalışmalarda bekâr öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları, evli yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşama düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Sonuçlara göre, bekâr öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği puanları evli öğretmenlerden daha yüksektir. Yüksel'in

(2015) araştırmasında da ilk ve ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okullarda örgütsel sinizm düzeyleri medeni durumlarına göre sinizmin davranışsal boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Ancak bilişsel ve duyuşsal boyutlarda anlamlı farklılık göstermemektedir.

Medeni durum değişkenine göre yıldırma (mobbing) düzeyleri incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek toplamından aldığı puanların ($U=5648.50$; $p=0,868>0.05$) anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir. Ortalama puanları dikkate alındığında, bekâr beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek puanının (166.29), evlilere göre (163.68) daha yüksek olduğu belirlenmiş olsa da, bu durumun istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde; Gülenç (2019) tarafından yapılan çalışmada medeni durum değişkeninin mobbing davranışlarında anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Gençer (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre yıldırma ölçeği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Bu sonuçlar, araştırmanın sonuçlarıyla benzerlikler göstermektedir. Bunun yanında Bayraktar'a (2016) göre de ilkökul öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyi medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu sonuç ise, araştırmanın sonuçlarıyla benzerlikler göstermemektedir.

Eğitim kademesi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek toplamından aldığı puan ($t=-0.71$, $p>0.05$) ile Duygusal Bağlılık ($t=-1.27$, $p>0.05$), Devam Bağlılığı ($t=0.05$, $p>0.05$) ve Normatif Bağlılık ($t=-0.61$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların örgütsel bağlılığının ölçülmesinde eğitim kademesinin herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bu durum örgüt içerisinde yaşanan bağlılık durumların da ortaokul veya lise düzeyinde öğretmenlik yapılmasının bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Literatür incelendiğinde; Gülenç (2019) tarafından yapılan çalışmada eğitim kademesi değişkeninin örgütsel bağlılık düzeyleriyle aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Gençer (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim kademesi değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Bu bulgular, araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Eğitim kademesi değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeği incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeği ($t=3.61$ $p<0.05$) ile Yöneticiye Güven ($t=2.01$ $p<0.05$), Meslektaşlara Güven ($t=3.54$ $p<0.05$) ve Paydaşlara Güven ($t=3.77$ $p<0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçek ve tüm alt boyut puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç, hem ilköğretim hem de ortaöğretim düzeyinde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin güvenlerinin bulunmuş oldukları ortamlarda mülakatlardan elde edilen temaların

da desteklediği gibi yöneticilerin destek durumlarının olmasından, sosyal çalışma ortamının çalışanlar tarafından sağlanmasından, çalışma ortamında yer alan kişiler arası olumlu iletişim ortamının sağlanmasından ve işbirliği ile çalışma şartlarının gerçekleştirilmesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde; Kahveci (2015) öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasında eğitim kademesi değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Bu bulgular yapılan araştırmanın sonuçlarına paralellik göstermektedir. Bunun yanında, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının eğitim kademesi değişkeni açısından farklılık göstermediği çalışmalar olduğu da görülmüştür (Culver, 1994; Özer, Demirtaş, Üstüner, & Cömert, 2006). Bu sonuç ise, araştırmanın sonuçlarıyla benzerlikler göstermektedir.

Eğitim kademesi değişkenine göre örgütsel sinizm düzeyleri incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği ($t=-1.73$, $p>0.05$) ile Duyuşsal Boyut ($t=-0.68$, $p>0.05$) ve Davranışsal Boyut ($t=-0.81$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Bunun yanında Bilişsel Boyut ($t=-2.56$, $p<0.05$) alt boyutundan alınan puanların ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçek puanı ve duyuşsal ve davranışsal boyut alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmazken, bilişsel boyut alt boyutundan aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç ilköğretim ve ortaöğretim seviyesinde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurum içerisindeki sinizm duygularını yaşamaya yönelik olarak sorulan mülakat sorularına vermiş oldukları cevapları destekler nitelikte olduğu ve bu cevapların ortak buluşmuş olduğu temanın idareci ve öğrenci kaynaklı temalar olmasının yanında alt ve üst grupta yer alan katılımcıların kılık kıyafet, resmi olmayan prosedürler ve bakış açısı farklılığından doğabilecek bilişsel farklılıklar sebebiyle örgütlerine karşı, edinmiş oldukları tecrübeyle birlikte, karşılaşmış oldukları olumsuz uygulamalar neticesinde kendileri de örgüte karşı olumsuz olarak nitelendirilecek sinik davranışlar besleyebileceği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde; Gülenç (2019) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizm ölçeği puanlarında görev yapılan eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. Yani, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları, ilkokulda görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir.

Eğitim kademesi değişkenine göre Negatif Davranışlar Ölçeği incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek toplamından aldığı puanların ($U=10477.00$; $p=0,001<0.05$) anlamlı farklılığa sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenler arasında mobbing davranışlarına maruz kalınmasında veya bu durumun hissedilmesinde anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, ortaokul ve liselerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurum içerisinde yıldırma kavramına yönelik görüşlerine yönelik olarak mülakat sorularına vermiş oldukları cevapları destekler nitelikte olduğu

ve bu cevapların ortak buluşmuş olduğu temanın okul idaresinin derse bakış açısından ve görevin yerine getirilmemesinden kaynaklandığını, alt ve üst grup katılımcıların ise, kıyafet uyarısı, nöbet tutturulma, gelişimin desteklenmemesi ve başarının ödüllendirilmemesi gibi günümüz örgüt yapısı içerisinde her türlü eğitim kademesinde yoğunlukla idareciler, bazen de meslektaşlar tarafından yapıldığı düşünülen negatif yönlü değerlendirilebilecek yıldırma davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerine uygulandığını söyleyebiliriz. Literatür incelendiğinde; Gülenç (2019) tarafından yapılan çalışmada eğitim kademesi değişkeninin mobbing davranışlarında anlamlı bir farklılığa neden olduğu görülmüştür. Şimşek-Ertek'e (2009) göre orta dereceli okullarda yöneticilerin, eşit düzeyde çalışanlardan daha fazla mobbing uyguladığı sonucuna ulaşılmıştır. Kazan (2019) tarafından yapılan çalışmada, görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin mobbing algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çomak (2011) I. Kademe görev yapan öğretmenlerin yıldırma algılarının, II. kademe görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Bucuklar-Mimaroglu (2009) farklı branşlardaki ilk ve orta öğretimdeki öğretmenlere yönelik yapılan çalışmada, yıldırmaya maruz kalma konusunda orta öğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılaşma olduğu belirtmiştir. Bu bulgular yaptığımız araştırmanın sonuçlarına paralellik göstermektedir. Bunun yanında, Güle (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma eylemini algılama düzeylerine göre incelediğinde, ilköğretim ve ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin yıldırma eylemini algılama düzeylerinin farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Genç (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim kademesi değişkenine göre negatif davranışlar ölçeği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Bu bulgular ise, araştırmanın sonuçlarına paralellik göstermemektedir.

Spor branşı değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ($t=-0.71$, $p>0.05$) ile Devam Bağlılığı ($t=0.05$, $p>0.05$) ve Normatif Bağlılık ($t=-0.61$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını görülmektedir. Bunun yanında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık ($t=-1.27$, $p<0.05$) alt boyut puanının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle takım ve bireysel sporlarla ilgilenen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçekten ve devam ve normatif alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmazken, yalnızca duygusal bağlılık alt boyutuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Benzer şekilde katılımcılar ile yürütülen mülakatlarda da örgütsel bağlılık değişkenine yönelik elde edilen verilerde; empati kurma, saygı ve sevgi faktörü, görev yapma isteği verme, okul-öğretmen-veli ilişkisi, motivasyon sağlama ve aidiyet duygusu gibi temaların etkili bir unsur olduğu ortaya konulurken spor branşı kavramından bağımsız olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda da araştırma kapsamında elde edilen nicel veriler ile nitel verilerin örtüştüğü ve örgütsel bağlılık düzeyi alanında spor branşı değişkenin

farklılık yaratmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların örgütsel bağlılığının ölçülmesinde spor branşının herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Örgütsel bağlılığın iş görenin çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi olduğu düşünüldüğünde, bağlılığı ve etmenlerine etki edecek kriterler arasında spor branşı vurgusu yapılmamaktadır. Kuruma kendisini ait hissedenden her bir bireyin spor branşı ayrımı olmaksızın kapsamaktadır. Dolayısıyla da spor branşının örgütsel bağlılık değişkeni üzerine etkisinin olmaması beklendik bir durumdur.

Spor branşı değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeği incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeği ($t=-1.75$ $p>0.05$) ile Yöneticiye Güven ($t=-1.30$ $p>0.05$), Meslektaşlara Güven ($t=-1.59$ $p>0.05$) ve Paydaşlara Güven ($t=-1.61$ $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bireysel ve takım sporları ile ilgilenen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçek ve tüm alt boyut puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde katılımcılar ile yürütülen mülakatlarda da örgütsel güven değişkenine yönelik elde edilen verilerde; adaletsiz davranışlar, zorlayıcı davranışlar ve aşağılayıcı davranışlar gibi temaların etkili bir unsur olduğu ortaya konulurken spor branşı kavramından bağımsız olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda da araştırma kapsamında elde edilen nicel veriler ile nitel verilerin örtüştüğü ve örgütsel güven düzeyi alanında spor branşı değişkeninin farklılık yaratmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesinde spor branşının herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Örgütsel güvenin, bir konuyla ilgili tarafların birbirlerinin niyet ve davranışları konusundaki inanç ve anlayışları olarak düşünüldüğünde, örgütsel güvene ve etmenlerine etki edecek kriterler arasında spor branşı vurgusu yapılmamaktadır. Bu durum, kurumda kendisini güvende hissedenden her bir bireyin spor branşı ayrımı olmaksızın kapsamaktadır. Dolayısıyla da spor branşının örgütsel güven değişkeni üzerine etkisinin olmaması beklendik bir durumdur.

Spor branşı değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği ($t=1.02$, $p>0.05$) ile Bilişsel Boyut ($t=0.91$, $p>0.05$), Duyuşsal Boyut ($t=1.10$, $p>0.05$) ve Davranışsal Boyut ($t=0.53$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle takım sporları ve bireysel sporlar yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin toplam ölçekten ve alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde katılımcılar ile yürütülen mülakatlarda da örgütsel sinizm değişkenine yönelik elde edilen verilerde; idareci kaynaklı sorun, iş arkadaşı kaynaklı sorun, öğrenci kaynaklı sorun ve veli kaynaklı sorun gibi temaların etkili bir unsur olduğu ortaya konulurken spor branşı kavramından bağımsız olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda da araştırma kapsamında elde edilen nicel veriler ile nitel verilerin örtüştüğü ve örgütsel sinizm düzeyine göre spor branşı değişkeninin farklılık yaratmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların örgütsel

sinizm düzeylerinin belirlenmesinde spor branşının herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Örgütsel sinizmin, kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi ve bunu davranışları itibarıyla eleştirel olarak yansıtması olarak düşünüldüğünde, örgütsel sinizme ve etmenlerine etki edecek kriterler arasında spor branşı vurgusu yapılmamaktadır. Bu durum, kuruma karşı eleştirel veya olumsuz duygu ve düşünceler hisseden her bir bireyi spor branşı ayrımı olmaksızın kapsamaktadır. Dolayısıyla da spor branşının örgütsel sinizm değişkeni üzerine etkisinin olmaması beklendik bir durumdur.

Spor branşı değişkenine göre katılımcıların Negatif Davranışlar Ölçeği'ne verdiği yanıtlar incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek toplamından aldığı puanların takım sporları yapanların lehine anlamlı farklılığa sahip olduğu görülmektedir ($U=7259.00$; $p=0.032 < 0.05$). Diğer bir ifadeyle bireysel ve takım sporları ile ilgilenmekte olan öğretmenler arasında negatif davranışlara maruz kalınmasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bireysel sporlar ile ilgilenen kişilerin müsabaka esnasında yalnız olmaları ve kendilerini yönetebilmeleri onların bilişsel ve duyuşsal alanlardaki yeterliliklerini takım sporlarıyla ilgilenenlere göre daha iyi yapabildikleri düşünülür. Bunun yanında takım sporları yapanlarda genelde takım içerisinde birkaç lider özellikli oyuncuların olması, bu liderlerin takımı yönetebilme isteğine bağlı olarak diğer sporcuları duygusal ve psikolojik boyutta etkilemektedirler. Bu kişilerin tüm sporcuların davranış ve düşüncelerini değiştirdiği için diğer sporcularda genellikle bu kişilerin psikolojik etkilerinin olduğu görülmektedir. Buradan hareketle takım sporcularının bireysel sporculara göre mobbing davranışlarına maruz kalmaları beklenen bir sonuç olmaktadır. Bu çalışma kapsamında katılımcılar ile yürütülen mülakatlarda da yıldırma (mobbing) değişkenine yönelik elde edilen verilerde; yıldırmanın yaptırıcı etkisi, yönetim bilgisizliği, psikolojik etkenler ve kişisel ego gibi temaların etkili bir unsur olduğu ortaya konulurken spor branşı kavramına bağımlı olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda da araştırma kapsamında elde edilen nicel veriler ile nitel verilerin örtüştüğünü ve yıldırma davranışlarına göre spor branşı değişkeninin bir farklılık ortaya koyduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların yıldırmaya maruz kalma düzeylerinin belirlenmesinde spor branşının bir etkisi bulunmaktadır. Yıldırma (mobbing), bir veya daha fazla kişinin iş yerinde bulunan bir veya daha fazla sayıda kişiye karşı, bir süre içinde devamlı olarak yaptıkları olumsuz davranışlar olduğu düşünüldüğünde, yıldırma (mobbing) ve etmenlerine etki edecek kriterler arasında spor branşı vurgusu yapılabilmektedir. Bu durum, kurumda yıldırma davranışlarını hisseden takım sporcularındaki bireyleri spor branşına göre kapsamaktadır. Dolayısıyla da spor branşının yıldırma değişkeni üzerine etkisinin olması aslında beklendik bir durumdur. Literatür incelendiğinde; Buğdaycı ve Demirel (2019), Reyhan ve Özgen (2020) spor branşı değişkenine göre anlamlı bir farklılığı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir.

Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde; ölçek toplamı ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının yaş değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r=0.04$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş seviyeleriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde; Gençer (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Özdemir (2015) çalışmasında “yaş” değişkeninde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yüksel’in (2015) çalışmasında ise uyum ve içselleştirme alt boyutlarında yaşa göre herhangi bir anlamlı farklılığa ulaşamamıştır. Uysal (2014) çalışmasında, ölçek toplam puan ve duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmışken, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bu şekilde bazı araştırma sonuçları katılımcıların yaşı ile örgüte bağlılığın ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Akyol vd., 2013; Arslantürk & Şahan, 2012; Çakınberk & Aksel, 2009; Çolakoğlu vd., 2009; Çöl & Gül, 2005). Bunun yanında Gülenç (2019) tarafından yapılan çalışmada yaş değişkeninin örgütsel bağlılık düzeyleriyle aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Çakar’a (2017) göre sınıf öğretmenlerinin “yaş” değişkenine göre okullarındaki örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Yaş arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır. Yoldaş (2019) öğretmenlerin örgütsel algı düzeyleri ortalama puanlarına göre 41 ve üzeri yaş grubunda bağlılığın daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kılıç (2011) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Yüksel’in (2015) çalışmasına göre, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri özdeşleşme alt boyutunda yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bulgulara göre, yaş arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Balıkcıoğlu (2013), Durna ve Eren (2005), Ertürk (2014), İllez (2012) ve Özkırış’ın (2012) çalışmalarının sonuçları araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermemektedir. Bunun yanında yine benzer şekilde literatürdeki bazı araştırmalar, katılımcıların yaşı arttıkça, örgüte bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmışlardır (Altınöz vd., 2011; Balay, 2000; Durna & Eren, 2005; Hemedoğlu & Evliyaoğlu, 2012; Ketchand & Strawser, 1998; Uygur, 2004).

Yaş değişkenine göre örgütsel güven düzeyleri incelendiğinde; ölçek toplamı ile Yöneticiye Güven, Meslektaşlara Güven ve Paydaşlara Güven alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının yaş değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r=-0.02$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş seviyeleriyle örgütsel güven düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde; Agun (2011), Eğriboyun (2013), Halis vd. (2007), İşcan ve Sayın (2010), Kılıçlar (2011), Narman (2012), Uçar-Şahmelikoğlu (2013), Uysal (2014), Yüksel’in (2015) çalışmalarında örgütsel güvenin yaş açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığına ilişkin elde edilen sonuçlar bulunmaktadır. Bu bulgular,

araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bunun yanında, Kahveci (2015) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasında yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde, Çağlar (2011), Koca-Ballı ve Üstün (2017), Taşkın ve Dilek (2010) yaptıkları çalışmalarda örgütsel güven ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Bu bulgular ise, araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir.

Yaş değişkenine göre örgütsel sinizm düzeyleri incelendiğinde; ölçek toplamı ile Bilişsel Boyut, Duyuşsal Boyut ve Davranışsal Boyut alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının yaş değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r=0.03$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş seviyeleriyle örgütsel sinizm düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde; Gülenç (2019) tarafından yapılan çalışmada yaş değişkeninin örgütsel sinizmde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Yüksel'in (2015) araştırmasında öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların yaşlarına göre anlamlı bir farklılığa neden olmadığını göstermektedir. İnce ve Turan (2011) yapmış oldukları çalışmada, örgütsel sinizmin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Özcan (2013) işgörenlerin örgütsel sinizm gösterme eğilimlerini incelediği çalışmasında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmüştür. Ayrıca Andersson (1996), Aydoğan (2012), Bernerth vd. (2007), Bommer vd. (2005), Bölükbaşıoğlu (2013), Kalağan ve Güzeller (2010), Şirin (2011), Tokgöz ve Yılmaz (2008) yapmış oldukları çalışmalarda da yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaştıkları görülmüştür. Bu bulgular, araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bunun yanında Bayraktar (2016) ise ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin tutumlarını incelemiş olduğu çalışmasında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bulut (2019) ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iletişim becerileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkilerini incelediği çalışmasında yaş ile örgütsel sinizm ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptandığı görülmüştür. Çakar'ın (2017) sınıf öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmasında örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kılıç'ın (2011) öğretmenler arasında örgütsel sinizm düzeylerini incelediği çalışmasında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kaygısız ve Doğan (2012) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini incelemiş olduğu çalışmasında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kahveci'nin (2015) araştırması sonucunda katılımcıların örgütsel sinizm algılarının yaş değişkeni açısından örgütsel sinizm ölçeğinin toplamı, Duyuşsal ve Davranışsal boyutlarında anlamlı farklılık olduğu; Bilişsel boyut için ise anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Hatta öğretmenlerin yaşları ilerledikçe sinizm algılarının düştüğü belirlenmiştir. Bu sonuca benzerlik gösteren Altınöz vd. (2011) yaptıkları çalışmalarında katılımcıların yaş değişkeni açısından örgütsel sinizm algılarının

anlamli olduğunu ve yaş ılerledikçe sinizm algısının düştüğünden bahsetmişlerdir. Bu bulgular ise, araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir.

Yaş değişkenine göre yıldırma (mobbing) düzeyleri incelendiğinde; ölçek toplamından alınan puan ortalamalarıyla yaş değişkeni arasında anlamli bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r=0.00$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş seviyeleriyle negatif davranış düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde; Gülenç (2019) tarafından yapılan çalışmada yaş değişkeninin mobbing davranışlarında anlamli bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Gençer (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş değişkenine göre negatif davranışlar ölçeği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca Gülle'nin (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma maruz kalma düzeyini yaş değişkeni açısından incelediği çalışmasında, anlamli bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Koç ve Bulut (2009) ortaöğretim öğretmenlerine ve Mammadov (2010) ise Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapan öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmalarda, yaş faktörünün öğretmenlerin yıldırma algılarında önemli bir belirleyici olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular araştırmanın sonucuyla paralellik göstermektedir. Bunun yanında Nanto'nun (2015) yapmış olduğu çalışmasında öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing durumlarında yaş değişkenleri arasında anlamli farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre en üst ve en alt yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre daha fazla yıldırma maruz kaldıklarını saptamıştır. Bayraktar'a (2016) göre de ilkokul öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyi yaş değişkenine göre anlamli bir farklılık göstermektedir. Bu sonuçlar ise, araştırmanın sonucuyla paralellik göstermemektedir.

Meslekteki hizmet yılı değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği incelendiğinde, ölçek toplamı ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının meslekteki hizmet yılı değişkeni ile aralarında anlamli bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r= 0.06$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet yılıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde; Gençer (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Bunun yanında Arslantürk ve şahan (2012), Çakar (2017), Çakinberk ve Aksel (2009), Çolakoğlu vd. (2009), Ergen (2015), Karakoç (2016), Karataş ve Güleş (2010), Özdemir (2015), Yoldaş (2019) ve Yüksel (2015) çalışmaları benzer olarak katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile mesleki hizmet yılı değişkeni arasında anlamli bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşarak araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bunun aksine, Gülenç (2019) tarafından yapılan çalışmada kıdem değişkeninin örgütsel bağlılık düzeyleriyle aralarında anlamli bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Başka bir anlatımla, 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir. Kılıç (2011), öğretmenlerin

örgütsel bağlılıklarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini saptamıştır. Aynı şekilde Erdem'in (2008) yaptığı çalışmada da kıdem yükseldikçe örgütsel bağlılık artmaktadır. Çalışmada kamu liselerinde görev yapan 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, 7-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir. Uysal (2014) çalışmasında, ölçek toplam puan ve duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmışken, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bunun yanında literatürdeki, Balay (2000), Çoban ve Demirtaş (2011), Demirtaş (2010), Durna ve Eren (2005), Ketchand ve Strawser (1998), Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), Yörük ve Sağban (2012) çalışmalarında mesleki kıdem ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgular araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir.

Meslekteki hizmet yılı değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeği incelendiğinde, ölçek toplamı ile Yöneticiye Güven, Meslektaşlara Güven ve Paydaşlara Güven alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının meslekteki hizmet yılı değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r=-0.05$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet yılıyla örgütsel güven düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde; Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) örgütsel güven konusunda ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin görüşlerini belirlemek ve bu görüşleri çeşitli değişkenler açısından incelemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel güven toplam ve alt ölçek puanlarının kıdeme göre anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Koca-Ballı ve Üstün (2017) yılında yaptıkları çalışmalarında, katılımcıların deneyimlerine göre örgütsel güven ölçeğinin toplam puan ve tüm alt düzeylerine göre anlamlı bir farklılığı olmadığını belirlemişlerdir. Uysal (2014) yaptığı çalışmada katılımcıların, mesleki kıdem değişkeni bakımından örgütsel güven ölçeği toplam ve alt boyutlarına ait puan sonuçlarına göre, ölçek toplam, çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Fakat mesleki kıdem ile yeniliğe açıklık puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, Gider (2010) ile Halis vd. (2007) bu sonuç ile paralellik gösteren sonuçlara ulaşmışlardır. Polat (2007), yapmış olduğu çalışmada, işgörenin kıdemi arttıkça, örgüte güvenin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Tam tersi olarak da bazı araştırmacılar işgörenin kıdemi arttıkça, örgüte güvenin arttığı sonucuna ulaşmışlardır (Çağlar, 2011; Gilbert & Tang, 1998; Özgan, 2011; Perry & Mankin, 2007). Kahveci (2015) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasında mesleki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Örgütsel güven ölçeğinin toplamı, Çalışanlara Duyarlılık, İletişim Ortamı ve Yeniliğe Açıklık boyutlarında 16-20 ve 21 ve üzeri yıl mesleki hizmet süresine sahip öğretmenlerin algıları, 1-5 ve 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin algılarından daha yüksektir. Literatürde bu araştırma sonuçları ile benzer nitelikte olan Bilgiç'in (2011), Kurşunoğlu'nun (2009) ve Öztürk'ün (2010) yaptıkları çalışmalarda 20 yıl ve üzeri mesleki hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütsel güven algılarının daha yüksek

olduğu görülmüştür. Yöneticiye Güven boyutunda ise mesleki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bunun yanında, Agun (2011), Culver (1994), Eğriboyun (2013), Memduhoğlu ve Zengin (2011), Narman (2012), Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert (2006), Yılmaz (2006), Yüksel (2015) yaptıkları çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının mesleki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Elde edilen bu bulguya göre öğretmenlerin mesleklerinde tecrübe kazanmalarının örgütsel güven algılarını arttırdığı söylenebilir.

Meslekteki hizmet yılı değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği incelendiğinde, ölçek toplamı ile Bilişsel Boyut, Duyuşsal Boyut ve Davranışsal Boyut alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının meslekteki hizmet yılı değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r=0.03$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet yılıyla örgütsel sinizm düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde; Bayraktar'ın (2016) ilkökul öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin tutumlarını incelediği çalışmada kıdem değişkeninin anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Çakar'ın (2017) sınıf öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizm düzeylerinin kıdem değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Yüksel'in (2015) araştırmasında öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kılıç'ın (2013) ve Şirin'in (2011) yaptıkları çalışmada da mesleki hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür. Bu bulgular, araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bunun aksine, Kılıç'ın (2011) öğretmenler arasında örgütsel sinizm düzeylerini incelediği çalışmada mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kahveci (2015) yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların örgütsel sinizm algılarının mesleki hizmet süresi açısından ölçek toplamı, Duyuşsal ve Davranışsal boyutlarda anlamlılık gösterdiği; Bilişsel boyutta ise anlamlılık göstermediğini tespit etmiştir. Bu bulgular, araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir.

Meslekteki hizmet yılı değişkenine göre Negatif Davranışlar Ölçeği incelendiğinde, ölçek toplamından alınan puan ortalamalarıyla meslekteki hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r=0.00$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet yılıyla negatif davranış düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde; Kazan (2019) tarafından yapılan çalışmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet yılı değişkeniyle mobbing düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Gençler (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet yılı değişkenine göre negatif davranışlar ölçeği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Benzer sonuçlu bir diğer çalışmada, Güllü (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, görev süreleri değişkeniyle mobbing düzeyi arasında anlamlı ilişki bulamamıştır.

Bu bulgular, araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bunun aksine, Polat'ın (2011) bir kamu kurumunda iş görenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, görev süresi değişkeni ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı ilişki tespit edildiği görülmektedir. Aynı şekilde Hacıcaferoğlu (2010) gençlik ve spor il müdürlüğünde çalışan personellerin, hizmet yılına göre psikolojik yıldırmaya maruz kaldığını belirlemiştir. Bayraktar (2016) yapmış olduğu çalışmada, ilköğretim öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyinin meslekteki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu bulgular, araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermemektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okullarındaki hizmet yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde; ölçek toplamı ile duygusal bağlılık alt boyutundan alınan puan ortalamalarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okuldaki hizmet yılına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($r=0.11$, $p<0.05$). Başka bir deyişle, katılımcıların okuldaki hizmet yılları arttıkça örgütsel bağlılık puanlarında da artış olduğu tespit edilmiştir. Ancak devam bağlılığı ($r=0.09$, $p>0.05$) ile normatif bağlılık ($r=0.05$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puanlar ile okuldaki hizmet yılı arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu sonuçlarla ilgili olarak okuldaki hizmet yılı arttıkça genel anlamda o okula bağlılığın arttığı düşünülebilir. Çünkü bir beden eğitimi ve spor öğretmenin okuldaki her şeyi yapabilecek kadar çevresine hâkim olduğunda istediği gibi davranışlar sergileyebilme rahatlığı elde edecektir. Bunun yanında çevredeki insanlara ve tüm ortamların öğrenilmesi de örgüte bağlılığı artıran sebepler olarak düşünülmektedir. Araştırmanın nitel boyutundaki mülakat sonuçlarına bakıldığında da bu durumun destekleyen sonuçların elde edildiğini görmekteyiz. Katılımcıların bağlılık ile ilgili mülakatlarından oluşan temalara bakıldığında duygusal bağlılığa yönelik olarak, aidiyet duygusu, motivasyon sağlanması, kurum sevgisi, öğretmenlik meslek sevgisi, öğrencisi sevgisi gibi temalar öne çıkmaktadır. Genel anlamda örgüte bağlılığı artırmaya yönelik olarak da fiziksel koşulların sağlanmasıyla, görev-iş tanımı sorunlarının ortadan kalkmasıyla ve kurum kültürünün oluşmasıyla örgüte olan bağlılığın artırılacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, nitel araştırma sonuçlarının da nicel araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olduğunu söyleyebiliriz. Literatür incelendiğinde; Uysal (2014) yaptığı çalışmada, bulundukları okulda geçen çalışma süresi değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ait puanlar incelenmiş ve örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı ve tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Araştırma bulgularıyla paralel olarak katılımcıların çalışma süresi ile örgüte bağlılığın ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılan (Çakınberk & Aksel, 2009; Çöl & Gül, 2005) araştırmalar mevcuttur. Ancak karşıt olarak bazı araştırmalarda çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Altınöz vd., 2011; Mathieu & Zajac, 1990). Bazı araştırmalarda ise çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Cengiz, 2001). Ayrıca Gider (2010) yapmış

olduğu araştırmasında örgütte geçirilen çalışma süresinin duygusal ve normatif bağlılığı olumlu yönde etkilediği, devam bağlılığını ise etkilemediği sonucuna varmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okullarındaki hizmet yılı değişkenine göre örgütsel güven düzeyleri incelendiğinde; yöneticiye güven alt boyutundan alınan puan ortalamalarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okuldaki hizmet yılına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Başka bir deyişle, katılımcıların okuldaki hizmet yılları arttıkça örgütsel güven puanlarında da artış olduğu tespit edilmiştir ($r=-0.12$, $p<0.05$). Ancak ölçek toplamı ($r=-0.09$, $p>0.05$), meslektaşlara güven ($r=-0.08$, $p>0.05$) ve paydaşlara güven ($r=-0.01$, $p>0.05$) alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının okuldaki hizmet yılı değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven boyutunda okuldaki hizmet yılıyla ilişkisi var olduğu görülürken, toplam puan, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutlarıyla örgütsel güven düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlarla ilgili olarak okuldaki hizmet yılı arttıkça genel anlamda o okulda en alt kademedен en üst kademeye kadar görev yapmakta olan tüm çalışanlarla ilişkinin gelişmesiyle birlikte bir güven durumunun olması ve bu güven durumunun yıllar geçtikçe arttığı düşünülebilir. Bu bakımdan yöneticiye olan güvenin de yıllar içerisinde artması beklenmektedir. Bu bağlamda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurumlarına yönelik olarak güven duygusunun oluşmasında yöneticilerin davranışlarının ve desteğinin, olumlu iletişim dilinin, iş birliği ile çalışma ortamının olmasının, deneyim faktörünün gibi temaların araştırmanın mülakat sonuçlarından da öne çıktığını görmekteyiz. Tüm bu sonuçlar araştırmanın nicel ve nitel boyutunda birbirini destekleyecek nitelikte olduğunu göstermektedir. Literatür incelendiğinde; Çınar (2013) öğretmenlerin örgütsel güven algılarının çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından incelendiği çalışmasında çalışılan okuldaki hizmet süresi ile öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kahveci (2015) öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasında çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür. Bunun yanında Agun (2011), Bilgiç (2011), Sevinç (2013) yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Uysal'da (2014) yaptığı çalışmada katılımcıların, okuldaki hizmet süresi değişkeni bakımından örgütsel güven ölçeği toplam ve tüm alt boyutlarına ait puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okullarındaki hizmet yılı değişkenine göre örgütsel sinizm düzeyleri incelendiğinde; bilişsel boyut alt boyutundan alınan puan ortalamalarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okuldaki hizmet yılına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Başka bir deyişle, katılımcıların okuldaki hizmet yılları arttıkça örgütsel güven puanlarında da artış olduğu tespit edilmiştir ($r=0.19$, $p<0.05$). Ancak ölçek toplamı ($r=0.10$, $p>0.05$) ile duyuşsal boyut ($r=0.01$, $p>0.05$) ve davranışsal boyut ($r=0.03$, $p>0.05$) alt

boyutlarından alınan puan ortalamalarının okuldaki hizmet yılı değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r=0.03$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bilişsel boyut alt boyutunda okuldaki hizmet yılıyla ilişkisi var olduğu görülürken, toplam puan, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut alt boyutlarıyla örgütsel sinizm düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç, okuldaki hizmet yılının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bulunmuş olduğu ortamlarda zamanla kendi farklılıklarını hissettirme isteğinden dolayı süreç geçtikçe çeşitli bireysel ve kurum kaynaklı uygulamalar sonrasında olumsuz düşünceler içerisine girilmesine sebep olmasından kaynaklanabilmektedir. Yapılan mülakatlardan elde edilen temalardan da anlaşılabacağı üzere, okuldaki hizmet yılı arttıkça kurum içerisinde gerekli psikolojik ortamların sağlanması, adaletli davranışların sergilenmesi, sosyal ilişkilerin kurulması gibi davranış veya durumlar sağlanmadıkça kurum içerisindeki çalışanlar da olumsuz bir hava ve inanç kaybının başlaması olarak değerlendirilen bilişsel sinizm tutumları ortaya çıkabilir. Literatür incelendiğinde; Kahveci (2015) katılımcıların örgütsel sinizm algılarının çalışılan okuldaki hizmet süresi açısından yalnızca davranışsal boyutta anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların görev yapılan okuldaki hizmet süreleri arttıkça sinizm algılarında azalmaya olduğu göze çarpmaktadır. Bunun sebebi ise, öğretmenlerin okul yöneticilerini ve meslektaşlarını gerektiği kadar tanımamış olmalarından ve okullarına oryantasyon sürecinde sorun yaşamalarından kaynaklandığı düşünülebilir. James (2005), Kalağan ve Güzeller (2010), Naus (2007) ve Şirin'in (2011) yaptıkları araştırma sonuçları ile bu araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okullarındaki hizmet yılı değişkenine göre Negatif Davranışlar Ölçeği incelendiğinde, ölçek toplamından alınan puan ortalamalarıyla okuldaki hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r=0.06$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okuldaki hizmet yılıyla negatif davranış düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde; Bayraktar (2016) yapmış olduğu çalışmada ilkökul öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyi okuldaki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu, araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bunun yanında, Yıldırım ve Eken (2014) ilkökul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmada, okuldaki hizmet sürelerine göre mobbing davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasından anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bulunduğu okulda 9-12 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin diğer görev süreli öğretmenlere göre daha sık yıldırma yaşadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu ise, araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermemektedir.

Spor yılı değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği incelendiğinde, ölçek toplamı ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının spor yılı değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir

($r=0.02$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin spor yılı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde katılımcılar ile yürütülen mülakatlarda da örgütsel bağlılık değişkenine yönelik elde edilen verilerde; iş birliği yapmak, adaletli davranmak, sosyal etkileşim sağlamak, hoşgörü ve merhamet ve saygılı davranmak gibi temaların etkili bir unsur olduğu ortaya konulurken spor yılı kavramından bağımsız olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda da araştırma kapsamında elde edilen nicel veriler ile nitel verilerin örtüştüğü ve örgütsel bağlılık düzeyi alanında spor yılı değişkeninin farklılık yaratmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların örgütsel bağlılığının ölçülmesinde spor yılının herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Örgütsel bağlılığın iş görenin çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi olduğu düşünüldüğünde, bağlılığı ve etmenlerine etki edecek kriterler arasında spor yılının vurgusu yapılmamaktadır. Kuruma kendisini ait hissedenden her bir bireyin spor yılı ayrımı olmaksızın kapsamaktadır. Dolayısıyla da spor yılının örgütsel bağlılık değişkeni üzerine etkisinin olmaması beklendik bir durumdur.

Spor yılı değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeği incelendiğinde, ölçek toplamı ile Yöneticiye Güven, Meslektaşlara Güven ve Paydaşlara Güven alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının spor yılı değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r=-0.03$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin spor yılı ile örgütsel güven düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde katılımcılar ile yürütülen mülakatlarda da örgütsel güven değişkenine yönelik elde edilen verilerde; yönetici desteği, sosyal çalışma ortamı, olumlu iletişim dili ve iş birliği ile çalışma gibi temaların etkili bir unsur olduğu ortaya konulurken spor yılı kavramından bağımsız olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda da araştırma kapsamında elde edilen nicel veriler ile nitel verilerin örtüştüğü ve örgütsel güven düzeyi alanında spor yılı değişkeninin farklılık yaratmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesinde spor yılının herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Örgütsel güvenin, bir konuyla ilgili tarafların birbirlerinin niyet ve davranışları konusundaki inanç ve anlayışları olarak düşünüldüğünde, örgütsel güvene ve etmenlerine etki edecek kriterler arasında spor yılı vurgusu yapılmamaktadır. Bu durum, kurumda kendisini güvende hissedenden her bir bireyin spor yılı ayrımı olmaksızın kapsamaktadır. Dolayısıyla da spor yılının örgütsel güven değişkeni üzerine etkisinin olmaması beklendik bir durumdur.

Spor yılı değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği incelendiğinde, ölçek toplamı ile Bilişsel Boyut, Duyuşsal Boyut ve Davranışsal Boyut alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının spor yılı değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r=0.05$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin spor yılı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde katılımcılar ile yürütülen mülakatlarda

da örgütsel sinizm değişkenine yönelik elde edilen verilerde; idareci kaynaklı ve öğrenci kaynaklı gibi temaların etkili bir unsur olduğu ortaya konulurken spor branşı kavramından bağımsız olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda da araştırma kapsamında elde edilen nicel veriler ile nitel verilerin örtüştüğü ve örgütsel sinizm düzeyine göre spor yılı değişkeninin farklılık yaratmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesinde spor yılının herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Örgütsel sinizmin, kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi ve bunu davranışları itibarıyla eleştirel olarak yansıtmaları olarak düşünüldüğünde, örgütsel sinizme ve etmenlerine etki edecek kriterler arasında spor yılı vurgusu yapılmamaktadır. Bu durum, kuruma karşı eleştirel veya olumsuz duygu ve düşünceler hisseden her bir bireyi spor yılı ayrımı olmaksızın kapsamaktadır. Dolayısıyla da spor yılının örgütsel sinizm değişkeni üzerine etkisinin olmaması beklendik bir durumdur.

Spor yılı değişkenine göre Negatif Davranışlar Ölçeği incelendiğinde, ölçek toplamından alınan puan ortalamalarıyla spor yılı değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r=0.07$, $p>0.05$). Diğer bir deyişle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin spor yılı ile negatif davranış düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde katılımcılar ile yürütülen mülakatlarda da yıldırma değişkenine yönelik elde edilen verilerde; iletişimin rolü, mesleki ahlak faktörü, yöneticilerin eğitimi, adalet ve haklar gibi temaların etkili bir unsur olduğu ortaya konulurken spor yılı kavramından bağımsız olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda da araştırma kapsamında elde edilen nicel veriler ile nitel verilerin örtüştüğü ve yıldırma düzeyine göre spor yılı değişkeninin farklılık yaratmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların yıldırma düzeylerinin belirlenmesinde spor yılının herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Yıldırma (mobbing) ile ilgili literatürde yapılan tanımlamalara bakıldığında da, yıldırma ve etmenlerine etki edecek kriterler arasında spor yılı vurgusu yapılmamaktadır. Bu durum, kurum içerisinde çeşitli olumsuz duygu ve düşünceleri hisseden her bir bireyi spor yılı ayrımı olmaksızın kapsamaktadır. Dolayısıyla da spor yılının yıldırma değişkeni üzerine etkisinin olmaması aslında beklendik bir durumdur. Fakat literatür incelendiğinde, Yalçındağ (2014) yapmış olduğu çalışmada, sporculuk yaşına bağlı olarak katılımcıların mobbing puanlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır olduğunu tespit etmiştir. Buğdaycı ve Demirel (2019) yapmış olduğu çalışmada spor yapma yılı açısından, görev alt boyutunda 1-3 yıl grubunun diğer gruplardan daha düşük puan aldığı görülürken, 10 yıl üzeri grubun 4-6 yıl grubundan da daha yüksek puan aldığını tespit etmiştir. Aynı şekilde Salman ve Yalçındağ'ın (2017) yaptıkları çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş olup, katılımcılar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermemektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleriyle, örgütsel güven, örgütsel sinizm ve yıldırma düzeyleri arasında ilişki incelendiğinde, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile

Örgütsel Güven Ölçeği arasında çok zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=.147$, $p<0.01$). Örgütsel Güven Ölçeği ile tüm ölçekler arasındaki ilişkiye bakıldığında, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile çok zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=.147$, $p<0.01$). Örgütsel Güven Ölçeği ile Örgütsel Sinizm Ölçeği arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=-.527$, $p<0.01$). Örgütsel Güven Ölçeği ile Negatif Davranışlar Ölçeği arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, zayıf düzeyde negatif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=-.317$, $p<0.01$). Örgütsel Sinizm Ölçeği ile Örgütsel Güven Ölçeği arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=-.527$, $p<0.01$). Örgütsel Sinizm Ölçeği ile Negatif Davranışlar Ölçeği arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, orta düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=.522$, $p<0.01$). Negatif Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Güven Ölçeği arasındaki ilişkiye bakıldığında zayıf düzeyde negatif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=-.317$, $p<0.01$). Negatif Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Sinizm Ölçeği arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, orta düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=.522$, $p<0.01$). Bu bulgular, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel güven arasında düşük düzeyde birbirlerini etkilediklerini, aynı şekilde örgütsel güven düzeylerinin negatif davranış düzeylerini negatif yönde zayıf şekilde etkilediği, örgütsel sinizm düzeylerini ise orta şiddette negatif yönde etkilediğini söyleyebiliriz. Örgütsel sinizm düzeylerine bakıldığında, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin negatif davranış düzeyleriyle aralarında orta şiddette pozitif ilişki bulunmaktadır.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonuçları ve önerileri ile ilgili bilgiler verilecektir.

6. 1. Sonuçlar

Aşağıda, araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, örgütsel güven düzeylerinin ölçek toplam, yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarından aldıkları puanlar ortalama değerin üzerindedir. Buna göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin genel olarak orta seviyenin üzerinde olduğu görülmektedir. Nitel verilerin analizinde de, kurumun iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişkide doğru orantının varlığına dikkat çekildiği göze çarpmaktadır.
2. Katılımcıların, negatif davranışlar ölçeğinden almış oldukları puan ortalama değerin altındadır. Buna göre, katılımcıların düşük düzeyde olumsuz davranışlara maruz kaldığı görülmektedir. Nitel verilerin analizinde de, yıldırma davranışına maruz bırakıldığında yasal yollara başvurmak ve özlük haklarını bilmek gibi davranışlara başvurulması gerektiğine dikkat çekilmiştir.
3. Katılımcıların, örgütsel sinizm düzeylerinin ölçek toplam, bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyutlarından aldıkları puanlar ortalama değerin altındadır. Buna göre, katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin genel olarak orta seviyenin altında olduğu görülmektedir. Nitel verilerin analizinde de, örgütsel sinizmin meydana gelmesinde idareci kaynaklı sorun, iş arkadaşı kaynaklı sorun, öğrenci kaynaklı sorun ve veli kaynaklı sorunların dikkat çektiği göze çarpmaktadır.
4. Katılımcıların, örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçek toplam, duygusal ve devam bağlılığı alt boyutlarından aldıkları puanlar ortalama değerin üzerindeyken, normatif bağlılık alt boyutunda ise aldıkları puanlar ortalama değerin altındadır. Buna göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin genel olarak orta seviyenin üzerinde olduğu görülmektedir. Nitel verilerin analizinde de, örgütsel bağlılığın gelişmesinde empati kurma, saygı ve sevgi faktörü, görev yapma isteği verme, okul-öğretmen-veli ilişkisi, motivasyon sağlama ve aidiyet duygusunun dikkat çektiği göze çarpmaktadır.
5. Katılımcıların, örgütsel güven düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam ve meslektaşlara güven alt boyutlarından alınan puanların cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülürken, yöneticiye güven ve paydaşlara

- güven alt boyutlarından alınan puanların cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
6. Katılımcıların, negatif davranış düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçekten alınan puanların cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
 7. Katılımcıların, örgütsel sinizm düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyutlarından alınan puanların cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
 8. Katılımcıların, örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarından alınan puanların cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
 9. Katılımcıların, örgütsel güven düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven alt boyutlarından alınan puanların medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülürken, paydaşlara güven alt boyutundan alınan puanların medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
 10. Katılımcıların, negatif davranış düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçekten alınan puanların medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
 11. Katılımcıların, örgütsel sinizm düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyutlarından alınan puanların medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
 12. Katılımcıların, örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarından alınan puanların medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
 13. Katılımcıların, örgütsel güven düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutlarından alınan puanların eğitim kademesine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
 14. Katılımcıların, negatif davranış düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçekten alınan puanların eğitim kademesine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
 15. Katılımcıların, örgütsel sinizm düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; bilişsel alt boyutundan alınan puanların eğitim kademesine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülürken, ölçek toplam, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından alınan puanların eğitim kademesine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

16. Katılımcıların, örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarından alınan puanların eğitim kademesine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
17. Katılımcıların, örgütsel güven düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutlarından alınan puanların spor branşına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
18. Katılımcıların, negatif davranış düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçekten alınan puanların spor branşına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
19. Katılımcıların, örgütsel sinizm düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından alınan puanların spor branşına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
20. Katılımcıların, örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarından alınan puanların spor branşına göre anlamlı farklılık göstermediği görülürken, duygusal bağlılık alt boyutundan alınan puanların spor branşına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
21. Katılımcıların, örgütsel güven düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutlarından alınan puanların yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
22. Katılımcıların, negatif davranış düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçekten alınan puanların yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
23. Katılımcıların, örgütsel sinizm düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından alınan puanların yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
24. Katılımcıların, örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarından alınan puanların yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
25. Katılımcıların, örgütsel güven düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutlarından alınan puanların meslekteki hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

26. Katılımcıların, negatif davranış düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçekten alınan puanların meslekteki hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
27. Katılımcıların, örgütsel sinizm düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından alınan puanların meslekteki hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
28. Katılımcıların, örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarından alınan puanların meslekteki hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
29. Katılımcıların, örgütsel güven düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutlarından alınan puanların okuldaki hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermediği görülürken, yöneticiye güven alt boyutundan alınan puanların okuldaki hizmet yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
30. Katılımcıların, negatif davranış düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçekten alınan puanların okuldaki hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
31. Katılımcıların, örgütsel sinizm düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından alınan puanların okuldaki hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermediği görülürken, bilişsel alt boyutundan alınan puanların okuldaki hizmet yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
32. Katılımcıların, örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından alınan puanların okuldaki hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermediği görülürken, ölçek toplam ve duygusal bağlılık alt boyutlarından alınan puanların okuldaki hizmet yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
33. Katılımcıların, örgütsel güven düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutlarından alınan puanların spor yılına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
34. Katılımcıların, negatif davranış düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçekten alınan puanların spor yılına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

35. Katılımcıların, örgütsel sinizm düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından alınan puanların spor yılına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
36. Katılımcıların, örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek toplam, duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarından alınan puanların spor yılına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

6. 2. Öneriler

Araştırma sonuçlarına yönelik ve ileride yapılabilecek araştırmalara yönelik olmak üzere öneriler ayrı başlıklar halinde sunulmuştur.

6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

1. Okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing konusunda bilinçlendirilmesinin sağlanması, onların mobbing yaşamalarının azaltılması ve gerekli önlemleri almaları hususunda katkı sağlayacaktır. Bu nedenle öğretmenlere bu konuda seminerler, konferanslar gibi bilimsel etkinliklerin düzenlenmesi önerilmektedir.
2. Milli Eğitim’de görev yapmakta olan öğretmenlerin akademik farkındalıklarını arttırmak amacıyla, Milli Eğitim Bakanlığı’nın da desteğiyle öğretmenlerin lisansüstü eğitim almaları teşvik edilmelidir.
3. Eğitim kurumlarında idareci konumdan ziyade aktif olarak görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm konusunda bilinçlendirilmelerine yönelik olarak, okul yöneticilerinin görev yapmakta oldukları okullarda, gelenekselleşmiş eğitim anlayışını terk ederek öğrenen örgüt anlayışını benimsemeleri önerilmektedir. Bu sayede öğretmenlerin gelişimini ve onların okula olan katkılarını sürekli artırarak, okula olan güven ve bağlılıklarını artırmaları sağlanmalıdır. Böylece öğretmenlerin okula olan olumsuz tutum ve davranışlarının da önüne geçilmesi mümkün olacağı düşünülmektedir.
4. Örgütsel bağlılığı ve güveni artırmak için okullarda sosyal iletişimin gelişmesine yönelik olarak çeşitli sosyal ve kültürel aktivitelerin yapılması önerilmektedir.
5. Okul yöneticilerin yönetsel becerilerinin oluşması, geliştirilmesi ve güncellenmesi için İlçe Milli Eğitim ya da İl Milli Eğitim Müdürlükleri bünyesinde seminer, konferans, çalıştay gibi etkinliklerin düzenlenmesi önerilmektedir. Bu şekilde yöneticilerin farkındalıkları artırılarak okullardaki öğretmenlerin gelişimlerinin sağlanması, okulu benimsemeleri ve görev yapmakta oldukları okullara katma değer sağlayacak ürünler sunarak örgüte bağlılıklarını artıracak çalışmaların yapılması önerilmektedir.

6. Milli eğitime bağlı kurumlarda görev yapmakta olan öğretmenlerin sendikalaşma sürecine bağlı olarak karşılaşılabilecekleri yıldırma davranışları karşısında kurum içerisindeki oluşabilecek pozitif ve negatif durumlara karşı gereken önlemlerin alınması önerilmektedir.
7. Kurum içerisinde zümrelerde ortak görev yapan öğretmenlerin alınacak olan her türlü kararda birlikte karar verip, konsensüs oluşturabilecekleri ortamların okul idarecileri tarafından sağlanması önerilmektedir.
8. Öğretmenlerin işini iyi yaptığı durumlarda maddi ya da manevi olarak ödüllendirildiği veya verilen görevi tüm çabalarına rağmen yerine getiremediği durumlarda ise olumlu yönde güdüleyici şekilde motive edildiği ödül sistemlerinin kurulması önerilmektedir.
9. Milli eğitime bağlı kurumlarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yaşamış oldukları norm kadro olayının temelli olarak çözülmesi örgüt içerisinde yıldırmanın ve sinizmin önüne geçip, örgüte olan güveni ve bağlılığı artıracak düşünülündüğünden, bu konuda öğretmenleri rahatlatıcı kararların alınması büyük önem arz ettiği için, Milli Eğitim Bakanlığı'nın gerekli tedbirleri hızlı bir şekilde alıp, uygulamaya koyması önerilmektedir.
10. Beden eğitimi ve spor derslerinin verimli bir şekilde yapılması ve öğretmenlerin kuruma olan güven ve bağlılığının artması için gerekli olan fiziksel şartların tüm okullarda yeterli hale getirilmesi önerilmektedir.
11. Yeni eğitim-öğretim modeli içerisinde veli-öğrenci-öğretmen ilişkisinin çok iyi bir çatı altında kurulmasına yönelik olarak gerekli iletişimin kurulacağı ortamların sağlanması önerilmektedir.
12. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yönetici atama kriterlerinin yeniden gözden geçirilmesi gerektiği önerilmektedir.

6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Araştırma, Trabzon ile sınırlı tutulmuştur. Benzer araştırmalar farklı il ve ilçelerde aynı değişkenlerle veya farklı değişkenlerle örneklem grubu değiştirilerek yeniden ele alınması önerilmektedir.
2. Araştırma, ilk ve orta düzeydeki eğitim kurumlarında çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenleri örnekleme ile yapılmıştır. Benzer çalışmaların farklı örneklem gruplarıyla yapılması önerilmektedir.
3. Araştırma, beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiş olup, aynı ya da ilişkili olabilecek benzer değişkenlerle birlikte özel yetenek gerektiren diğer branş öğretmenleri de araştırmaya katılarak karşılaştırmalı bir çalışma yapılması önerilmektedir.
4. Araştırma problemindeki değişkenler farklılaştırarak aynı örneklem grubu üzerinde yeni çalışmaların yapılması önerilmektedir.

5. Aynı araştırma problemi çerçevesinde, literatürde yer alan diğer veri toplama araçları ve farklı araştırma yöntemleri kullanılarak benzer araştırmaların yapılması önerilmektedir.



7. KAYNAKLAR

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Abdulla, M. H. A., & Shaw, J. D. (1999). Personal factors and organizational commitment: Main interactive effects in the United Arab Emirates. *Journal of Managerial Issues*, 11(1), 77-93.
- Abraham, R. (1997). The relationship of vertical and horizontal individualism and collectivism to intrapreneurship and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 18(4), 179-186.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ada, N., Alver, İ., & Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Academic Review*, 8(2), 487-518.
- Adams, A., & Crawford, N. (1992). *Bullying at work, how to confront and overcome it*. London: Virago Press.
- Adeyemi, T. O., & Adu, E. T. (2013). Head teachers' leadership styles and teachers' job satisfaction in primary schools in ekiti state, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(2), 69-79.
- Agarwal, S., Decarlo, T. E., & Vyas, S. B. (1999). Leadership behavior and organizational commitment: A comparative study of american and indian salespersons. *Journal of International Business Studies*, 30(4), 727-743.
- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychological work environment and individual stress reactions. *Work and Stress*, 18(4), 336-351.
- Agun, H. (2011). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ağralı-Ermiş, S. (2019). *Akademisyenlerin karanlık üçlü özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akan, D., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2013). Okul yöneticilerine aşağıdan yukarı doğru uygulanan yıldırma (Mobbing) davranışları. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(3), 646-659.

- Akatay, A., Yücekaya, P., & Kısac, 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.
- 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.
- Akbulut-Kayısı, K. (2016). *Çalışanların örgütsel güven düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akmaz, A. (2016). *Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Mersin ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Akpınar, A. T. (2007). *Örgütsel öğrenme ile örgüte bağlılık arasındaki ilişki: türkiye otomotiv lastik üretimi sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Akyol, P., Atan, T., & Gökmen, B. (2013). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 38-45.
- Akyüz, İ., & Yurduseven, N. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16), 61-76.
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 18-34.
- Alğan, M. (2017). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma (Mobbing) eylemlerine ilişkin algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesi (Erzurum ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Alimohammadi, M., & Neyshabor, A. J. (2013). Work motivation and organizational commitment among iranian employees. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1(3), 7-19.
- Alkan, E., Yıldız, S. M., & Bakır, M. (2011). Mobbingin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3), 270-280.

- Alkış, H., & Kılınç, S. (2016). The effect of organizational justice on the manners of organizational citizenship and organizational cynicism: A case study on Malatya, Turkey. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(3), 486-508.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Alnıaçık, E., Alnıaçık, U., Erat, S., & Akçin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions?, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281.
- Alper-Apak, E. G. (2009). *Yıldırma eylemleri ve örgütsel adanmışlık ilişkisi: İlköğretim okulu öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altınöz, M., & Çöp, S. (2013, Mayıs). *İnsan kaynaklarını güçlendirmenin örgütsel güven üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. 12. Ulusal İşletmecilik Kongre'sinde sunulmuş bildiri, İstanbul Kültür Üniversitesi, Muğla.
- Altınöz, M., Çakıroğlu, D., & Çöp, S. (2012). The effect of job satisfaction of the talented employees on organizational commitment: A field research. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 322-330.
- Altınöz, M., Çöp, S., & Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-317.
- Altuntaş C. (2010). Çalışan destek programları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 57-75.
- Alvi, S. A., & Ahmed, S. W. (1987). Assessing organizational commitment in a developing country: Pakistan a case study. *Human Relations*, 40(5), 267-280.
- Aly, N. A. E. M., Ghanem, M., & El-Shanawany, S. (2016). Organizational cynicism and its consequences on nurses and quality of care in critical care and toxicology units. *Journal of Education and Practice*, 7(8), 85-96.
- Alzubi, Y. Z. W. (2018). Turnover intentions in Jordanian Universities: The role of leadership behaviour, organizational commitment and organizational culture. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 5(1), 177-192.

- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Amasya ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016). Occupational health and safety and organizational commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Safety and Health at Work*, 1(7), 1-6.
- 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 workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Apaydın, Ç. (2012). Relationship between workplace bullying and organizational cynicism in Turkish public universities. *African Journal of Business Management*, 6(34), 9649-9657.
- Arabacı, I. B. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Argon, T., & Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Arpacioğlu, G. (2003). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: Zorbalık ve duygusal taciz-2. *İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*, 8(2), 44-48.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Arslan, M. M. (2009). Perceptions of technical and industrial vocational high school teachers about organizational trust. *Journal of Theory and Practice in Education*, 5(2), 274-288.
- Arslan, Ö. (2016). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Arslan, T. (2008). *Yöneticilerin statüleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir çalışma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Arslantürk, G., & Şahan, S. (2012). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Manisa il emniyet müdürlüğü örneğinde incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 135-159.
- Artantaş, E. (2019). *Kurum çalışanlarının öğrenen örgüt algılarının iş tatmini ve örgütsel güven algıları üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Sağlık Bakanlığı örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Artuks, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aslan, F. K., & Boylu, Y. (2014). Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 1(2), 33-45.
- Aslan, H., & Yılmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4(9), 588-591.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Atak, M., & Erturgut, R. (2010). An empirical analysis on the relation between learning organization and organizational commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3472-3476.
- Ateş, A. (2019). *Farklılıkların yönetimi ile iş doyum ve örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3, 157-174.
- Avram, E., Ionescu, D., & Mincu, C. L. (2015). Perceived safety climate and organizational trust: The mediator role of job satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 187, 679-684.
- Aydoğan, N. (2012). *Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Ayık, A., Şayir, G., & Bilici, A. (2016). Investigation of the predictor effect of organizational cynicism on organizational identification according to teachers' perceptions. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(2), 233-254.

- Babelan, A. Z., & Moenikia, M. (2010). A study of simple and multiple relationship between organizational health and faculty trust in female high schools. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 1532-1536.
- Bağrıyanık, H. (2017). *Öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik öğretimsel liderlik algıları çerçevesinde örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık, kavram, kuram, sebep ve sonuçlar* (1. bs.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Baki, A., & Gökçek, T. (2012). Karma yöntem araştırmalarına genel bir bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 1-21.
- Bal, T. (2019). *Kamu sektöründe örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* (2. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Balcı, O. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sinizm, kendini işe verememe ve (Presenteizm) ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin incelenmesi (Arnavutköy ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Ball, J. (2010). *An analysis of teacher self-efficacy, teacher trust, and collective efficacy in a Southwest Texas School District* (Unpublished doctoral dissertation). Texas A&M University, Texas.
- Barnes, L. L. (2010). *The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology* (Unpublished doctoral dissertation). Claremont Graduate University, Claremont, California, USA.
- Baş, G., & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.

- Başaran, S., & Akbaş, O. (2012). Genel lise müdürlerinde örgütsel güvensizlik algısı oluşturan faktörlerin belirlenmesine yönelik nitel bir çalışma. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 21-32.
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *The Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768-771.
- Baykal, N. A. (2005). *Yutucu rekabet, kanuni devrindeki mobbing'den günümüze* (1. bs.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bayraktar, D. (2016). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Beceran, E., & Mumkule, A. (2012). *Duygularım zorba ve ben* (1. bs.). İstanbul: Postiga Yayınları.
- Beğenirbaş, M., & Turgut, E. (2014). İş yaşamında çalışanların duygusal emeklerinin örgütsel sinizme etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 223-246.
- Belli, E. (2014). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin mobbing düzeylerinin araştırılması ve örgütsel bağlılık yönünden değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: Review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 645-663.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A., Feild, H., & Walker, H. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilgiç, Ö. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Küçükçekmece örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilgin, N., & Demirer, H. (2012). The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 51, 470-473.
- Bingöl, B. (2007). *İşyerinde yıldırma (Mobbing) ve yıldırma üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Bingöl, Ş. (2018). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 469-488.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2003). *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods* (4th ed.). New York: Pearson Education.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(1), 277-289.
- Bolat, O. İ., & Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753.
- Borghei, R., Jandaghi, G., Matin, Z. H., & Dastani, N. (2010). An examination of the relationship between empowerment and organizational commitment. *International Journal of Human Sciences*, 7(2), 1155-1171.
- Boshoff, C., & Mels, G. (1995). A causal model to evaluate the relationships among supervision, role stress, organizational commitment and internal service quality. *European Journal of Marketing*, 29(2), 23-42.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bökeoğlu Ö. Ç., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 211-233.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Unpublished doctoral dissertation). The University of Cincinnati.
- Brandes, P., Das, D., & Hadani, M. (2006). Organizational cynicism: A field examination using global and local social exchange relationships and workplace outcomes. *Sharing Network Leadership*, 191-224.

- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999, May). *Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes*. Paper presented at the 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia.
- Browne, M. N., & Smith, M. A. (2008). Mobbing in the workplace: The latest illustration of pervasive individualism in American law. *Employee Rights And Employment Policy Journal*, 12, 131-159.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2003). Trust in schools: A core resource for school reform. *Educational Leadership*, 60(6), 40-45.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-46.
- Bucuklar-Mimaroglu, N. (2009). *Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlikleri ve bazı değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Budd, J. W., Arvey, R. D., & Lawles, P. (1996). Correlates and consequences of workplace violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 197-210.
- Buğdaycı, S., & Demirel, H. (2019). Ferdi ve takım sporcularında mobbing yaşama durumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 86-92.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Bulut, R. C. (2019). *Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iletişim becerileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Can, Y. (2007). *A ve B tipi kişilikler bakımından mobbing-kişilik ilişkisinin incelenmesi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- 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.
- Casson, H. N. (2001). *İlerle ve ilerlet*. İstanbul: Toker Yayınları.
- Caz, Ç. (2018). *Açık liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisi ve işgören performansına etkisi: spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Celep, C. (2014). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adanma*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N., & Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyetleri yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-365.
- Cengiz, A. A. (2000). Enformasyon çağında örgüt bağlılığını geliştirmenin yollarına genel bir bakış. *Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1-2), 509-538.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir' de sağlık personeli üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cevahiroğlu, E. (2012). *İlköğretim branş öğretmenlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-510.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*, 70(1), 137-150.
- Chrobot-Mason, D. L. (2003). Keeping the promise: Psychological contract violations for minority employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 22-45.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159.
- Cohen, A., & Kirchmeyer, C. (1995). A multidimensional approach to the relation between organizational commitment and nonwork participation. *Journal of Vocational Behavior*, 46(2), 189-202.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (The fifth Edition) New York: Routledge.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New Work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 53, 39-52.
- Coşkun, S., & Yertutan, C. (2009). Kurum ev idaresi alanında çalışanların örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 1-18.

- Cranston, J. (2011). Relational trust: The glue that binds a professional learning community. *Alberta Journal of Educational Research*, 57(1), 59-72.
- Creswell, J. W. (2013). *Araştırma deseni: Nicel, nitel ve karma yöntem yaklaşımları* (S. B. Demir, Çev.). Ankara: Eğiten Kitap.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2007). *Designing conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, Sage.
- Culver, T. R. (1994). *Influence strategies and trust in public schools* (Unpublished doctoral thesis). Seattle University, Seattle.
- Cüceloğlu, D. (1993). *İnsan ve davranışı* (4. bs.). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1927-1947.
- Çağrı-Şan, B. (2017). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Çakar, H. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi: Burdur ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Çakınberk, A., & Aksel, İ. (2009). Ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma: Malatya ili merkez sağlık ocaklarında yapılan bir uygulama. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4(3), 277-298.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çalışkan, K. (2016). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Çam, A. (2013). *Özel ve resmi ilköğretim ve ortaokullarda görevli öğretmen ve yöneticilerin psikolojik taciz algısı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkçı, İ. H., Bektaş, M., & Turak, B. (2012, Ekim). *Örgüt çalışanları, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık: Mehmet Akif Ersoy üniversitesi, büro çalışanlarına yönelik bir alan araştırması*. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongre'sinde sunulmuş bildiri, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

- Çavunduroğlu, E. (2016). *İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelebi, F. (2019). *Yıkıcı liderliğin örgütsel sapma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü: Samsun ili sağlık sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Çelik, F. (2015). *Örgütsel güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Resmi-özel öğretim kurumlarında bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, K., & Gencer, M. (2019). Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının değişime ilişkin tutumlarına etkisi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(1), 108-124.
- Çelik, S. (2011). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çepni, S. (2018). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş* (8. bs.). Trabzon: Celepler Yayın ve Dağıtım.
- Çetin, B., Özgan, H., & Bozbayındır, F. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet ile sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 37, 1-20.
- Çetinkaya, F. F. (2014). *Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çetinkaya, F. F., & Özkara, B. (2015). Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 72-91.
- Çınar, K. (2013). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerine yöneticilerinin farklılıklarla yönetim davranışlarının etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Çiftçi, E. (2013). *Genel sinizmin ve örgütsel sinizmin işe bağlılık düzeyine etkisi: konya ilindeki otel çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çimen, M. (2007). *İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının örgütsel güvene etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çoban, D. (2010). *Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Çoban, D., & Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 317-348.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çokluk-Bökeoğlu, Ö., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 211-233.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., & Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Çomak, E. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Dalkılıç F., & Oktay, S. (2011). Uluslararası denetim ve güvence standartlarında mesleki şüphencilik. *Mali Çözüm*, 103, 63-78.
- Dar, O. L. (2010). Trust in co-workers and employee behaviours at work. *International Review of Business Research Papers*, 6(1), 195-196.
- Darıcan, Ş. (2019). *Hastanelerde personel güçlendirmenin iş tatmini, yöneticiye güven ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve buna yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Daşçı, E. (2014). *İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (Mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerlerinde duygusal taciz* (O. C. Öntay, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Davidson, L. M., & Demaray, M. K. (2007). Social support as a moderator between victimization and internalizing-externalizing distress from bullying. *School Psychology Review*, 36(3), 383-405.
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 439-465.
- De Wet, C. (2010). The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1450-1459.

- Dean, J. W. (1995). *Cynicism in organizations*. Paris: École de Paris du management.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers* (Unpublished master thesis). University of Maastricht, Maastricht.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirçelik, E. (2017). *Okul müdürlerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirel, Y., & Yoldaş, M. A. (2008). Sağlık kuruluşlarında karşılaşılan psikolojik yıldırma davranışlarının Türkiye ve Kazakistan açısından karşılaştırılması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-25.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y., & Küçük, Ö. (2016). Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 193-216.
- Depçe, M. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel iklim algısının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hatay.
- Derin, N. (2011). *İşletmelerde geride kalan sendromu ve örgütsel güven* (1. bs.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: balıkesir ili merkez ilçeleri örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Devos, G., Tuytens, M. & Hulpia, H. (2014). Teachers' organizational commitment: Examining the mediating effects of distributed leadership. *American Journal of Education*, 120(2), 205-231.
- Dick, R., & Wagner, U. (2001). Stres and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 14(6), 243-259.

- Dicle, İ. A. (1980). *Endüstriyel demokrasi ve yönetime katılma*. Ankara: Orta Doğu Üniversitesi Yayını.
- Diktaş, G. (2018). *Örgütsel sinizm ve sosyal zekânın çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: İstanbul'daki reklam ajansı çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dinç, E. (2017). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, E. Ş. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Doğan, M. A. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (Mobbing) iş doyumuna etkisi: Ankara ili, Sincan ilçesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğan, S., & Uğurlu, C. T. (2014). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516.
- Dörnyei, Z. (2007). *Research methods in applied linguistics*. Oxford: Oxford University.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2012). *Mobbing: Causes, consequences, and solutions*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Durmaz, C. (2019). *Babacan liderlik - örgütsel sinizm ilişkisinde yıldırma değişkeninin aracı, bireycilik-toplulukçuluk değişkeninin düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Durusu, H. (2019). *Öğretmenlerin yıldırma yaşama, iş yeri arkadaşlık algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi (Bilecik ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Duygulu, E., & Sezgin, O. B. (2014). Türkiye'de davranış yazını doktora tezlerine yönelik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 13-25.
- Duygulu, S., & Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14(2), 61-73.

- Dyk, V. J. (2011). *The relationship between organizational commitment, retention factors and perceived job embeddedness* (Unpublished master's thesis). University of South Africa.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* (Unpublished master's thesis), Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
- Efeoğlu, E., & İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkileri belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Efili, S., Gönen, Y., & Öztürk, F. (2008, Ekim). *Örgütsel sinizm: Akdeniz üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması*. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongre'sinde sunulmuş bildiri, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Eğribay, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5, 379-401.
- Einarsen, S. (2005). The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. *Pistes*, 7(3), 1-14.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitim araştırmalarında yöntem ve metotlarına giriş: Nitel, nicel ve eleştirel kuram metodolojisi*. Ankara: Anı.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Yaklaşım, yöntem ve teknikler*. Ankara: Anı.
- Ellis A, A., & Shute, R. (2007). Teacher responses to bullying in relation to moral orientation and seriousness of bullying. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 649-663.
- Emre, R. (2018). *Araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Erdaş, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erdem, F. (2003). *Örgütsel yaşamda güven*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Erdoğan, D. (2009). *Resmi ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Bağcılar örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erdoğan, F. B. (2019). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: görgül bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007, Mayıs). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre'sinde sunulmuş bildiri, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (9. bs.). İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (16. bs.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergen, H., & İnce, Ş. (2017). İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri: Mersin örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 37-57.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergener, B. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergun-Özler, N. D., & Bozkurt-Yıldırım, H. (2015). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5, 163-188.
- Eroğlu, S. E., & Güven, K. (2006). Üniversite öğrencilerinin epistemolojik inançlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 295-312.
- Ertekin, Y., & Yurtsever-Ertekin, G. (2003). *Örgütsel politika ve taktikler*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Ertosun, Ö. G., & Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Ertürk, R., & Aydın, B. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(9), 147-173.
- Escartin, J., Ullrich, J., Zapf, D., Schlüter, E., & Van Dick, R. (2013). Individual- and group-level effects of social identification on workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 182-193.
- Eskiköy-Aydoğan, S. (2010). Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARNP Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91.
- Ewis, M. Z. (2014). Workplace perceptions and workplace incivility in Egypt: The mediating role of organizational cynicism. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management*, 5(4), 58-82.
- Farjam, S., Almodarresi, S. M. A., Pirvali, E., Saberi, H., & Malekpour, S. (2018). The mediator effect of occupational burnout on the relationship between organizational cynicism and organizational silence (Case of study: Employees of Farokhshahr Social Security Organization Hospital). *Revista Publicando*, 5(15), 1136-1159.
- Farooq, N., & Irfan, M. (2011). Measurement of the degree of organizational commitment among the faculty members of private sector universities in Peshawar City. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(4), 151-162.
- Farooq, N., & Zia, Y. A. (2013). Gender and organizational commitment. *Putaj Humanities & Social Sciences*, 20, 273-281.
- Farzanjoo, M. (2015). The role of education and well construction in promoting organizational commitment and its relationship with job satisfaction: From the perspective of faculty members of state and Islamic Azad Universities of Sistan and Baluchestan. *International Journal of Academic Research*, 7(1), 344-350.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and cynicism in the workplace* (Unpublished doctoral dissertation). Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Fırat, M., Kabakçı-Yurdakul, I., & Ersoy, A. (2014). Bir eğitim teknolojisi araştırmasına dayalı olarak karma yöntem araştırması deneyimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 65-86.
- Finegold, D., Mohrman, S., & Spreitzer, G. M. (2002). Age effects on the predictors of technical and willingness to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 655-674.
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style* (Unpublished doctoral dissertation). University of Cincinnati.

- Fukuyama, F. (2005). *Güven: Sosyal erdemler ve refahın yaratılması* (3. bs.). A. Buğdaycı (Ed.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gallie, D., & White, M. (1993). *Employee commitment and the skills revolution*. London: PSI Publishing.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasan, P. (2006). *Educational research: Competencises for analysis and applications*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Gençer, M. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma (Mobbing) algıları ile ders dışı sportif aktivite ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Gider, Ö. (2010). Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *Yönetim Dergisi*, 21(65), 81-105.
- Gilbert, J. A., & Tang, T. L. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Girgin, S., & Gümüşeli, A. İ. (2018). A study on the correlation between organizational justice and organizational cynicism perceived by vocational high school teachers. *European Journal of Education Studies*, 4(4), 445-457.
- Gorard, S., & Taylor, K. (2004). *Combining methods in educational and social research*. New York, USA: Open University.
- Gökberk, M. (2019). *Felsefe tarihi* (33. bs.). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İş yerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri* (1. bs.). Ankara: Pegem Yayınevi.
- Gökmen, S. (1996). *İşletmeye bağlılık anketini türkçeye uyarlama ve geçerlik ve güvenirlik katsayılarını belirleme çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gönen, Z. (2016). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karar verme süreci arasındaki ilişki (Kars örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Görmezoğlu-Gökçen, Z. (2019). *Hizmetkâr liderlik, sosyal sürdürülebilirlik, örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme: Aralarındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gözüm, P. (2017). *Mobbing algısı ile motivasyon ilişkisi: erzurum ve ankara illerinde bazı kamu ve özel kurum çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Gray, J. A. (2011). *Professional learning communities and the role of enabling school structures and trust* (Unpublished doctoral dissertation). The University of Alabama, Tuscaloosa, Alabama.
- Guastello, S. J., Rieke, M. L., Guastello, D. D., & Billings, S. W. (1992). A study of cynicism, personality and work values. *The Journal of Psychology*, 126(1), 37-48.
- Gundlach, G. T., Achrol, R. S., & Mentzer, J. T. (1995). The structure of commitment in exchange. *The Journal of Marketing*, 59(1), 78-92.
- Guy, S. L. (2007). *Organizational justice perceptions in Virginia high schools: A study of its relationship to school climate and faculty trust* (Unpublished doctoral dissertation). The College of William and Mary, Virginia.
- Güçlü, N., & Okçu, V. (2015). İlköğretim öğretmenlerinin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 51-71.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Gül, H., & İnce, M. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Gülenç, E. (2019). *Temel eğitim ve orta eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ve bunların bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güler, S. (2014). *Örgütlerde güven algılamasının örgütsel sinizm üzerine etkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Güleryüz, D. G. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri ilişkisinin incelenmesi (Bursa İli, Nilüfer İlçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gülle, M. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi (Hatay İli örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Gümüş, A. (2019). *Ulusal kültürün çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş performansları, işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde yöneticilerin örgütsel adalet anlayışlarının aracılık rolü ve bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Günaydın, S. C. (2001). *İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel güven değişkenlerinin politik davranış algısı ve işbirliği yapma eğilimine etkisini inceleyen bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası uygulaması* (Uzmanlık yeterlilik tezi). Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gündüz, H. B., & Ömür, Y. E. (2016). Supervision anxiety as a predictor for organizational cynism in teachers. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1381-1394.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Güney, S. (2015). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güney, S., & Ayrancı, E. (2011). An applied investigation of job satisfaction and organizational commitment among top managers at private and public establishments. *International Business Management*, 5(6), 366-381.
- Güney, S., Diker, O., Güney, S., Ayrancı, E., & Solmaz, H. (2012). Effects of organizational communication on work commitment: A case study on a public agency in Ankara. *Business Management Dynamics*, 2(4), 18-29.
- Güngör, M. (2007). *Çalışma hayatında psikolojik taciz olgusu: Türkiye’de hizmet sektörüne ilişkin bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma hayatında psikolojik taciz* (1. bs.). İstanbul: Derin Yayınları.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *AİBÜİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Güzeller, C. O., & Kalağan, G. (2008, Mayıs). *Örgütsel sinizm ölçeğinin türkçe’ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi*. 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre’sinde sunulmuş bildiri, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya.
- Hacıcaferoğlu, S. (2010). *Gençlik ve spor il müdürlüğü personelinin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (Mobbing) davranışları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). Ortaöğretimde çalışan branş öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına uğrama düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 111-128.
- Hacıcaferoğlu, S., & Çoban, B. (2011). Gençlik ve spor il müdürlüğü personelinin çalışma ortamında maruz kaldığı yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 38-50.

- Halis, M., Gökgöz, G. S., & Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 187-205.
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Düşünce tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Hanford, C. V. (2011). *Why teachers thrust school leaders* (Unpublished doctoral dissertation). University Of Toronto.
- Hardin, R. (1996). Trustworthiness. *Ethics*, 107(1), 26-42.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationship between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work and Stress*, 21(3), 220-242.
- Helvacı, A. M., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Helvacı, M. A. (2013). Örgütsel sinizm. H. B. Memduhoğlu, & K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde* (s. 383 – 397). Ankara: Pegem Akademi.
- Hemedoğlu, E., & Evliyaoğlu, F. (2012). Çalışanların dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 58-77.
- Henttonen, K., & Blomqvist, K. (2005). Managing distance in a global virtual team: The evolution of trust through technology mediated relational communication. *Strategic Change*, 14(2), 107-119.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Manevi taciz: Günümüzde sapkın şiddet* (H. Bucak Çev.). İstanbul: Güncel Yayıncılık.
- Hoel, H., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 367-387.
- Hoel, H., Sheehan, M. J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2011). Organisational effects of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, (pp. 129-148). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. (2002). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment: ILO*. University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Holliman, S. L. (2012). *Exploring the effects of empowerment, innovation, professionalism, conflict, and participation on teacher organizational commitment* (Unpublished doctoral dissertation). University of Iowa, Iowa.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.

- Hubert, A. B., & Veldhoven, M. V. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work Organizational Psychology*, 10(4), 415-424.
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- Imran, H., Arif, I., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work, and organizational commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(2), 135-144.
- Işık, T. (2020). *Kurum içi halkla ilişkiler ve örgütsel bağlılık: Uygulamalı bir çalışma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İlleez, Z. (2012). *Örgüt ikliminin işgörenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M., & Turan, Ş. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37, 104-121.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum, algı, iletişim*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İşleyen, R. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile öğretmen performans yönetimi uygulamaları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Jacobson, K. J. L., Hood, J. N., & Van Buren, H. J. (2014). Workplace bullying across cultures: A research agenda. *International Journal of Cross Cultural Management*, 14(1), 47-65.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems* (Unpublished doctor dissertation). The Florida State University, College of Business, Florida, USA.
- Jin, M. H., Mc. Donald, B., & Park, J. (2018). Does public service motivation matter in public higher education? Testing the theories of person-organization fit and organizational commitment through a serial multiple mediation model. *The American Review of Public Administration*, 48(1), 82-97.

- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (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.
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. A. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112-133.
- Johnson, R., & Onwuegbuzie, A. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.
- Kaçay, Z. (2019). *İşyeri yılmazlığının yordayıcıları: Örgütsel güven, lider-üye etkileşimi ve işyeri maneviyatı (Spor Genel Müdürlüğü örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Kagy, L. A. (2010). *Teacher trust and leadership behaviors used by elementary school principals*. Arizona: Northcentral University, Prescott Valley.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizizm arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalemci-Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- Kama, B. (2005). *Çalışanların iş güvencesine ilişkin algılamalarının iş tatminleri örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kantarcıoğlu, J. (2016). *Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ermeni azınlık okulları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1991). Cynicism: The new America Malaise. *Business and Society Review*, 91(77), 57-61.
- Karabıyık, H. (2015). *İlköğretim öğretmenlerinin okula ilişkin örgütsel güven algı düzeylerinin çeşitli değişkenler bakımından incelenmesi: Diyarbakır İli örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Karaca, E. G. (2019). *Hastane eczacılarında psikolojik yıldırma (mobbing'e) maruziyetin, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: İzmir İli kamu ve üniversite hastaneleri örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karaçoban-Tuna, S. (2015). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin algılanan sosyal destek düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul İli Pendik ilçesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakoç, B. (2016). *Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Karakoç, N. (2012). *Öğretim elemanlarının yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu ve örgütsel bağlılığının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karakuş, B. (2019). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven hakkındaki algıları ve görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Karakuş, M., & Çankaya, İ. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(42), 225-237.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karatuna, I., Tınaz P. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz, sağlık sektöründe kesitsel bir araştırma*. Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Karşlıoğlu, G. (2011). *İşyerinde mobbing (psikolojik taciz) ve çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kartal, S. E. (2010). *Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kasalak, G., & Güneri, B. (2017). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sinizm ve örgüt adaletinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *INESJOURNAL Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(11), 416-434.
- Kaya, B. (2009). İş yeri stresinin özgün bir biçimi: Yıldırma (Mobbing). *Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni*, 12(1), 63-64.
- Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: Bir devlet hastanesi örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaygısız, E. G., & Doğan, M. Ç. (2012, April). *Organizational cynicism level of primary school teachers and managers: Example of Gaziantep in Turkey*. IAMB Conference, Warsaw, Poland.
- Kazan, M. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing alguları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Niğde İli örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kean, T. H., Kannan, S., & Piaw, C. Y. (2018). The effect of school bureaucracy on the relationship between principals' leadership practices and teacher commitment in Malaysia secondary schools. *MOJES: Malaysian Online Journal of Educational Sciences*, 5(1), 37-55.
- Ketchand, A. A., & Strawser, J. R. (1998). The existence of multiple measures of organizational commitment and experience-related differences in a public accounting setting. *Behavioral Research in Accounting*, 10, 109-137.
- Khasawneh, S., Al-Omari, A. A., & Abu-Tineh, A. (2012). The relationship between transformational leadership and organizational commitment: The case for vocational teachers in Jordan. *Educational Management Administration and Leadership*, 40(4), 494-508.
- Khodabakhshi, M. (2013). Predicting occupational stress for women working in the bank with assessment of their organizational commitment and personality type. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1859-1863.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Keçiören İlçesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 23-36.
- Kılınç, A. Ç. (2010). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kirel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Kirel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Knox, M., J., Funk, R., Eliot, G. E., & Bush. (1998). Adolescents' possible selves and their relationship to global self-esteem. *Sex Roles: A Journal of Research*, 39 (1-2), 61-80.
- Koca-Ballı, A. İ., & Üstün, F. (2017). Çalışanların örgütsel güven düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki: Bir örnek olay çalışması. *International Journal of Social and Humanities Sciences*. 1(2), 20-38.
- Koch, J. L., & Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction and turnover among public employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12(1), 119-128.
- Koç, M., & Urasoğlu-Bulut, H. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64-80.
- Koçak, H. (2019). *Psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: kamu ve özel sektör karşılaştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Bilişim Enstitüsü, Ankara.
- Korkmaz, B. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Bolu İli örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Korkut, A., & Aslan, M. (2016). Türkiye'deki ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 91-112.
- Korkut-Kurt, Ş. (2019). *Polislerde iş doyumu ve kuruma aidiyet ile mobbing arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Adli Tıp ve Adli Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., & Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 01-14.

- Kramer, R. M. (1999). Trust and distrust in organizations: Emerging Perspectives, enduring questions. *Annual Review of Psychology*, 50, 569-598.
- Kudo, F. T., Sakuda, K. H., & Tsuru, G. K. (2016). Mediating organizational cynicism: Exploring the role of hope theory on job satisfaction. *Universal Journal of Management*, 4(12), 678-684.
- Kul, M. (2010). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumu arasındaki ilişki (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kurşunoğlu, A. (2009). An investigation of organizational trust level of teachers according to some variables. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 915-920.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., & Tanrıöğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Kutanis, R. Ö., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 186-195.
- Kutanis, Rana Ö., & Dikili, A. (2010). Değişim boyutuyla örgütsel sinizim D. Ergun-Özler (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular içinde* (s. 269-283). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Küçük, Ö. (2020). Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin aracılık etkisi (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kündeş, T. (2019). Kurumsal itibar bağlamında çalışanların mobbing algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi-Türk ilaç sektöründe bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kwon, I. G., & Banks, D. W. (2004). Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 19(5), 606-622.
- Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behaviour*, 12(4), 341-363.
- Langan-Fox, J. & Sankey, M. (2007). Tyrants and workplace bullying. In J. Langan-Fox, C. Cooper & R. Klimoski (Eds.), *Research companion to the dysfunctional workplace: Management challenges and symptoms* (pp. 58-74). London: Edward Elgar.
- Levent, F., & Keser, S. (2016). Examining the organizational cynicism among teachers at schools: A mixed methods study. *Educational Research and Reviews*, 11(21), 2009-2020.
- Lewicki, R. J., & Bunker, B. B. (1996). *Developing and maintaining trust in work relationship*. London: Sage Publications.

- Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 281-298.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Li, P. P., Bai, Y., & Xi, Y. (2012). The contextual antecedents of organizational trust: A multidimensional cross-level analysis. *Management and Organization Review*, 8(2), 371-396.
- Liamputtong, P. (2013). *Qualitative Research Methods* (4th ed.). South Melbourne: Oxford University Press.
- Liefoghe, A. (2006). Bullying at work: An introduction to the symposium. *British Journal of Counselling*, 32, 46-74.
- Liu, Y. & Cohen, A. (2010). Values, commitment, and ocb among chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(5), 493-506.
- Lizote, A. S., Verdinelli, A. M., & Nascimento, S. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: A study with municipal civil servants. *Brazilian Journal of Public Administration*, 51(6), 947-967.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effects of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- Love, K. (2005). *Generational impacts on organizational commitment: An examination of the baby boom generation and generation x at work* (Master's thesis). Carleton University.
- Lucyzyk, D. R. (2007). *Can personality buffer cynicism? Moderating effects of extraversion and neuroticism in response to workplace hassles* (Dissertation of doctor of philosophy). Alliant International University, Los Angeles, California.
- Lutgen-Sandvik, P., Namie, G., & Namie, R. (2009). Workplace bullying: Causes, consequences, and corrections. In P. Lutgen-Sandvik, & B. D. Sypher, (Eds.), *Destructive organizational communication: Processes, consequences, and constructive ways of organizing* (pp. 27-52). New York: Routledge Press.
- Malik, M., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17-26.
- Malinauskienė, V., Obelenis, V., & Dopagienė, D. (2005). Psychological terror at work and cardiovascular diseases among teachers. *Acta Medica Lituanica*, 12(2), 20-25.

- Mammadov, E. (2010). *Türkiye ve Azerbaycan'daki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (Mobbing) davranışlarının karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001, July). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium, Lyon, France.
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (2014). *Designing Qualitative Research*. New York: Sage.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations after persistent bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- McElroy, J. C. (2001). Managing workplace commitment by putting people first. *Human Resource Management Review*, 11(3), 327-335.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2006). *Research in education: Evidence based inquiry*. Boston: Brown and Company.
- Memduhoğlu, H. B., & Zengin, M. (2010). Yönetimde yeni yaklaşımlar. H. B. Memduhoğlu, & K. Yılmaz (Ed.), *Örgütsel güven içinde* (s. 261-273). Ankara: Pegem Akademi.
- Memduhoğlu, H. B., & Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-227.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber* (S. Turan, Çev.). Ankara: Nobel.
- Metzger, M. D. (2004). *A qualitative inquiry into the formation of beliefs in a police organization* (Dissertation of doctor of education). The George Washington University, Washington.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in workplace: Theory, research and application*. Sage Publishers, London.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294.
- Meyer, J. P., Irving, G. P., & Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 29-52.

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., & Topolnytsky, L. (1999). *Questioning management's motives: Employee cynicism and its implications for commitment to organizational change* (Unpublished manuscript). University of Western Ontario, London, Canada.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Molla, G. (2011). *Çalışanların elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ait tutumları ile örgütsel güven ölçeklerine yönelik ilaç sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Morris, J. H., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526.
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18-35.
- Morrow, P. C., & McElroy, J. C. (1986). On assessing measures of work commitment. *Journal of Occupational Behaviour*, 7(2), 139-145.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 21(4), 211-227.
- Mousa, M. (2017). Organizational cynicism and organizational commitment in Egyptian public primary education: When spring yields black flowers. *Management Research and Practice*, 9(3), 13-29.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mumcu, A. (2018). *Örgüt ikliminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde izlenim yönetimi taktikleri ve lider-üye etkileşiminin aracılık rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Nanto, Z. (2015). *Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Narman, A. (2012). *Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Ümraniye İlçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization* (Unpublished doctoral dissertation). Maastricht University, Maastricht.
- Naus, F., Van Iterson, A., & Roe, R. A. (2007). Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 195-219.
- Navia, L. E. (1996). *Classical cynicism: A critical study*. Greenwood Publishing Group.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 965-976.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A metaanalytic review. *Work and Stress*, 26(4), 309-332.
- Nijhof, W. J., De Jong, M. J., & Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: An exploration. *Journal of European Industrial Training*, 22(6), 243-248.
- Noonan, B., Walker, K. D., & Kutsyuruba, B. (2008). Trust in the contemporary principalship. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 85, 1-17.
- Nooteboom, B. (2003). *The trust process in organizations*. Cehltenham: Edward Elgar.
- Noraazian, K. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 16-23.
- Nyhan, R. C. (2000). Changing the paradigm: Trust and its role in public sector organizations. *The American Review of Public Administration*, 30(1), 87-109.
- Okan, H. (2010). *Ortaöğretim öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Okçu, V. (2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Okçu, V., Şahin, H. M., & Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport (INTJSCS)*, 3(4), 298-313.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.

- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumu: Özel bir sektörde uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Oral, H. (2015). *Otel işletmelerinde iş koşullarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 597-616.
- Öğretmen, H. (2013). *Mobbingin iş doyumuna etkisi: mersin ili tarsus ilçesinde görev yapan öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Öz, Ö. (2009). *Performans değerlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özbeği, İ. D. (2016). *Yıldırma, iş stresi, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Görgül bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özbek, M. F. (2006). *Çalışma ilişkilerinde güven: yönetim politikaları, güven ve bağlılık ilişkisi konusunda bir Türkiye ve Kırgızistan uygulaması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özcan, F. (2013). *Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özçalık, F. (2017). *Pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Özdemir, Ş. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (İstanbul İli-Ümraniye İlçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.

- Özer, N., & Atik, S. (2014). Ortaokul ve lise öğrencilerinin okul müdürlerine güven düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 15(3), 87-106.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özgan, H. (2011). Örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerin örgütsel adalet, güven, bağlılık, yönetici değerlendirme ve çatışma yönetimi stratejileri algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(1), 229-247.
- Özgan, H., Yiğit, C., & Cinoğlu, M. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 16-22.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu, & H. Karadal (Ed.), *Örgütsel davranışta seçme konular organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar içinde* (s. 53-72). Ankara, İlke Yayınevi.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özkan, V. (2008). *İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özkırış, B. (2012). *Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkul, B., & Çarıkçı, İ. H. (2010). Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Öztürk, Ç. (2010). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları (Bolu ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Paker, N. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya İli örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Paliszkiewicz, J. O. (2011). Trust management: Literature review. *Management*, 6(4), 315-331.
- Pandey, C., & Khare R. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26-41.

- Parlak, F. (2018). *Okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile örgütsel güven arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Pars, M. Ş. (2017). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakların ile öğretmenleri örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Patton, M.Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (M. Bütün-S. B. Demir, Çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Pelit, N., & Pelit, E. (2014). *Mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Peretomode, V. F., & Bello, S. O. (2018). Analysis of teachers' commitment and dimensions of organizational commitment in edo state public secondary schools. *Journal of Educational and Social Research*, 8(3), 87-92.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A., Rossi, A. M., Wallace A., Maignan I., Castro S. L., ... Van Deusen C. A. (2002). Are work stress relationships universal? A nine-region examination of role stressors, general self-efficacy and burnout. *Journal of International Management*, 8(2), 163-187.
- Perry, R. W. (2004). The relationship of affective organizational commitment with supervisory trust. *Review of Public Personnel Administration*, 24(2), 133-149.
- Perry, R. W., & Mankin, L. D. (2007). Organizational trust, trust in the chief executive and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2), 165-179.
- Peterson, K. S. (2008). *Collective efficacy and faculty trust: A study of social processes in schools* (Unpublished doctoral dissertation). The University of Texas at San Antonio, Texas.
- Polat, F. (2011). *Çalışanların psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük İli örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior & Human Performance*, 15(1), 87-98.

- Puusa, A., & Tolvanen, U. (2006). Organizational identity and trust. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2), 29-33.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Ray, H. (2019). *Okullarda paylaşılan liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Perspectives*, 11(1), 48-59.
- Resch, M., & Schubinski, M. (1996). Mobbing-prevention and management in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 295-302.
- Reyhan, S., & Özgen, C. (2020). Takım sporcularının mobbing algılama düzeylerinin farklı değişkenler bağlamında incelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 217-228.
- Riguzzi S. (2001). *Mobbing: Violenze morali e persecuzioni psicologiche sullavoro roma*. Edizioni Cierre.
- Robbins S. P., & Judge T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. (İ. Erdem, Çev.) İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., Bommer, W. H., & Baldwin, T. T. (2009). Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 680-688.
- Saal, F. E., & Knight, P. A. (1995). *Industrial-organizational psychology: Science and practise* (2th ed.). Thomson Brooks/Cole Publishing Company: Belmont.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Yayınevi.
- Sadykova, G. (2014). *Örgütsel güven oluşturmada manipülasyon tekniklerinin etkisi: Türkiye-Tataristan karşılaştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Sağcan, A. (2013). *Özel dershanelerde görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki etkileşim ile ilgili bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Sağlam-Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi TTEF Dergisi*, 2, 17-36.
- Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Open Edition Journals*, 7(3), 1-15.

- Salman, M. N., & Yalçındağ, S. (2017). Sporda mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılama düzeylerinin tespiti. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(6), 2479-2490.
- Saraç, E. (2011). *İş ortamında psikolojik tacizin (Mobbing) çalışanlar üzerinde etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarıdere, U., & Doyuran, Ş. (2004, Temmuz). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultay'ında sunulmuş bildiri, İnönü Üniversitesi. Malatya.
- Saruhan, N. (2013). Organizational change: The effects of trust in organization and psychological capital during change process. *Journal of Business, Economics and Finance*, 2(3), 13-35.
- Savgun-Doğruöz, S. (2009). *Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuzmayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Scott, D. C. (1994). Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach. *The Prison Journal*, 74(3), 279-305.
- Sears, D. O., Replay, L. A., Freedman, J. L., & Taylor, S. E. (1988). *Social psychology*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sevgin, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması (Eyüp İlçe örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi-Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüleri Ortak Programı, İstanbul.
- Sevinç, Y. S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim yeterliklerine ilişkin öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki (Uşak ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Sezer, F. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sezgin-Nartgün, Ş., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Sezgin-Nartgün, Ş., & Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Shagholi, R., Zabihi, M. R., Atefi, M., & Moayedi, F. (2011). The consequences of organizational commitment in education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 246-250.
- Shallcross, L. (2003). *The workplace mobbing syndrome, response and prevention in the public sector*. Workplace Mobbing Conference, Brisbane.

- Shapiro, D. L., Sheppard, B. H., & Cheraskin, L. (1992). Business on a handshake. *Negotiation Journal*, 8(4), 366-377.
- Shea, L. (2010). *The cynic enlightenment: Diogenes in the salon*. Batimore Maryland: The John Hopkins University Press.
- Sheel, R. C., & Vohra, N. (2016). Relationship between perceptions of corporate social responsibility and organizational cynicism: The role of employee volunteering. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(13), 1373-1392.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvement in mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 142-150.
- Shepherd-Osborne, T. (2009). *Assessing the relationship between emotional intelligence and organizational commitment among early childhood educators*. ProQuest LLC (Unpublished doctoral dissertation). Northcentral University Institu of Education, USA.
- Sipahi, E. (2019). *Ortaokul öğrencilerinin siber zorbalık ve akran zorbalığı eğilimlerinin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel güven algılarına etkilerinin incelenmesi: Ankara ili örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Smith, P. K., Singer, M., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). Victimization in the school and the workplace: Are there any links? *British Journal of Psychology*, 94(2), 175-188.
- Solomon, R. C., & Flores, F. (2001). *İş dünyasında, politikada, ilişkilerde ve yaşamda güven yaratmak* (A. Kardam, Çev.). İstanbul: Mess Yayınları.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Stoner, C. R., & Hartman, R. I. (2000). Team building: Answering tough questions. *Research Technology Management*, 34(4), 12-18.
- Strauss, A. & Corbin, J. (2014). *Basics of qualitative research techniques*. New York: Sage Publications.
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2001). *Organizational behavior: A management challenge* (3th ed.). Psychology Press.
- Sztompka, P. (1999). *Trust: A sociological theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Şamdan, T. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şener, O. (2013). Genel kamu liselerinde psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 47-64.
- Şengün, H. (2016). *Sağlıkta pozitif yönetim* (1. bs.). Ankara: Nobel Yayın.

- Şimşek-Ertek, S. (2009). *Yıldırma ve yıldırmaya mağduru öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tan, H. H., & Lim, A. K. H. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 143(1), 45-66.
- Tarakçı, H., & Akın, A. (2017). Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm: Çorum İli örneği. *Journal of International Social Research*, 10(52), 1222-1230.
- Taş, Ö. (2012). *Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumları arasındaki ilişki: Özel bir hastane örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Temel, Z. F., & Aksoy, A. B. (2001). *Ergen ve gelişimi: Yetişkinliğe ilk adım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Terzi, A. R., & Derin, R. (2016). Relation between democratic leadership and organizational cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 193-204.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Tınaz, P. (2012). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım.
- Tınaz, P., Bayram, F., & Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla, işyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Toheed, H., Turi, J. A., & Ramay, M. I. (2019). Exploring the consequences of organizational cynicism. *International Journal of European Studies*, 3(1), 1-7.
- Toker, G. A. (2009). Mobbing: İşyerinde yıldırmaya kavramsal çerçeve. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 9(2), 1-9.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.

- Tolay, E. (2003). *Eğitimin örgütsel bağlılığa etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tomic, M. (2012). Mobbing: The incidence of mobbing activities and differences regarding. *Workplace and Gender*, 9(1), 243-252.
- Topaloğlu, M., Koç, H., & Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4), 201-218.
- Torun, A., Torun, A., & Üçok, D. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Torun, Y. (2016). *Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Töremen, F. (2002). Eğitim örgütlerinde değişimin engel ve nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 185-202.
- Treviño, L. K., Weaver, R. G., & Reynolds, J. S. (2006). Behavior ethics in organizations, A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.
- Truhon, S. A., & McCarthy, V. (2016). A primer on organizational trust. Organizational trust. In Starnes, B. J., Truhon, S. A., & McCarthy, V (Eds.), *Employee-employer relationships*. (pp. 1-16) ASQ: Human Development & Leadership Division.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis. C. R. (2015). Faculty trust in the principal: An essential ingredient in high-performing schools. *Journal of Educational Administration*, 53(1), 66-92.
- Tsui, K. (2002). The relationship of teachers' organizational commitment to their perceived organizational health and personal characteristics in primary schools. *CUHK Journal of Primary Education* 4(2), 27-41.
- Tursun, M. (2017). *Örgütsel güven-örgütsel bağlılık ilişkisi: istanbul ilinde karayolu ulaştırma sektörü üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tükeltürk, Ş. A, Perçin, N. Ş., & Güzel, B. (2009, Mayıs). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre'sinde sunulmuş bildiri, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2020). *Türkçe sözlük*. Ankara: TDK.

- Türker, E. (2010). *Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 6(4), 543-559.
- Tüz, M., & Altıntaş, F. (2001, Mayıs). Psikolojik sözleşme ihlalleri ve psikolojik sözleşme ihlallerinin iş gören davranışlarına olan etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre'sinde sunulmuş bildiri, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uçar-Şahmelikoğlu, S. (2013). *Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel güven düzeyi ile örgütsel kültür düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili, Pendik ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Urasoğlu-Bulut, H. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (Mobbing)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Utami, A. F., Bangun, Y. R., & Lantu, D. C. (2014). Understanding the role of emotional intelligence and trust to the relationship between organizational politics and organizational commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 115, 378-386.
- Uyar-Bulut, B. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel bağlılık ve işgören performansı, Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul, İzmir İli şubelerine yönelik alan araştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uysal, E. (2014). *Lise öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Uzbilek, A. (2006). *Örgütlerde oluşan sosyal ilişkilerin örgütsel güvenin alt boyutlarına etkileri: Başkent Üniversitesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Uzun, T., & Ayık, A. (2016). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 672-688.
- Ülbeği, İ. D., & Yalçın, A. (2015). Yıldırma ve sonuçlarının meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 221-228.
- Ünlü, U. (2019). *Örgüt kültürünün ve terfi imkânlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Üstün, E. (2014). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının mobbing algı düzeyleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vandekerckhove, W., & Commers, M. S. R. (2003). Downward workplace mobbing: A sign of the times? *Journal of Business Ethics*, 45(1-2), 41-50.
- Vandenberg, R. J., & Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15(6), 535-547.
- Vandenberghe, C. (2009). Organizational commitment. In Ed. H. Klein, T. Becker, J. Meyer (Eds.), *Commitment in Organizations* (pp. 99-135). London: The Organizational frontiers Series.
- Vartia, M., & Leka, S. (2010). Interventions for the prevention and management of bullying at Work. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & S. L. Cooper (Ed.), *Bullying and Harrasment at Work*.
- Vural, Y., Vardarlier, P., & Aykır, A. (2012). The effects of using talent management with performance evaluation system over employee commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 340-349.
- Vural-Özkan, G. (2011). *İş yerinde yıldırma (Mobbing) ve iş doyumu ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.

- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 290-308.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wilkerson, J. M. (2001). *An attribution-centered model of observers, reactions to workplace aggression* (Dissertation of doctoral of philosophy). Georgia Institute of Technology.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1183-1190.
- Yalçın, A., & İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana İli örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yalçındağ, S. (2014). *Takım sporlarında mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılama düzeylerinin tespiti* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., & Çitemel, N. (2010). İş yerinde psiko şiddet, motivasyon ve huzur. Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.
- Yangın, D. (2015). *Etkileşim adaleti ve yöneticiye güven ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: sdü tıp fakültesi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yazıcı-Altuntaş, S. (2014). *Hemşirelik hizmetleri yönetimi* (1. bs.). B. Tatar, & Ü. E. Türkmen (Ed.). İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249.

- Yetim, S. A., & Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, F. & Eken, M. (2014). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 13-31.
- Yıldırım, G. (2017). *Kadın okul yöneticilerinin yıldırma (Mobbing) kavramına ilişkin görüşlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Yıldırım, Y. (2019). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde kültürel zekâ ile duygusal zekânın düzenleyici rolü ve örgütsel iletişimin aracılık rolü: otel işletmelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A. İ. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin paylaşılan liderlik davranışları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yılmaz, A., Ergun-Özler, D., & Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, F., İşeri, İ., & Çolak, M. Y. (2016). Ankara'da özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 54, 429-444.
- Yılmaz, K. (2006). Güven ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 69-80.
- Yılmaz-Doğan, M. (2017). *Ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yim, J. S. C., & Moses, P. (2016). Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward educational change. *Issues in Educational Research*, 26(4), 694-709.

- Yoldaş, M. A. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Yorulmaz, A. ve Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.
- Yörük, S., & Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 2795-2813.
- Yu, M. C., Mai, Q., Tsai, S. B., & Dai, Y. (2018). An empirical study on the organizational trust, employee-organizational relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability*, 10(3), 1-14.
- Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdire yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yücel, P. Z. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki: İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yüksel, R. F. (2015). *Okul çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zaheer, A., McEvily, B., & Perrone, V. (1998). Does trust matter? Exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization science*, 9(2), 141-159.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 165-184). London: Taylor and Francis Inc.
- Zehir, C., Müceldili, B., & Zehir, S. (2012). The impact of corporate entrepreneurship on organizational citizenship behavior and organizational commitment: Evidence from Turkey SMEs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 924-933.
- Zhang, L. (2014). *The relationship between school climate and faculty trust: An exploration across elementary schools in Shanghai* (Unpublished doctoral thesis). University of The Pacific Stockton, Shanghai.



8. EKLER

Ek 1. Etik Kurul Onay Belgesi



T.C.
TRABZON ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : 81614018-000-E.10
Konu : Etik Kurul Belgesi

08.01.2020

Sayın; Samet ZENGİN

"Örgütsel güven, yoldırma ve örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılıkla ilişkisi: beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine karma araştırma " adlı doktora tezi çalışmanız için gerekli olan Etik Kurul incelemesi Üniversitemizin Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından yapılmış olup, çalışmanıza onay verilmiştir.

® e-İmzalıdır
Prof. Dr. Atilla ÇİMER
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek : Tutanak

Bu Belge Elektronik
İmza Aşılı ile Aysıdır.

10/01/2020

Trabzon Üniversitesi Rektörlüğü, Söğütö Mah. Adnan Kahveci Bulvarı, 61335 – Akpazarı-Trabzon / TÜRKİYE

Tel : 0 (462) 435 10 10 Fax : 0 (462) 435 24 72

İmza : FİLİZ KIRALI

Bu belge 1070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Kodu : 22.448502-4606-4338-9424-26AD8ADD1808 - <http://elgys.trabzon.edu.tr/EBTC/eimzadogrulay>



Ek 2. MEB'den Alınan Bilimsel Çalışma İzni



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 82438636-605.99-E.3608808
Konu : Araştırma İzni
(Samet ZENGİN)

19/02/2020

VALİLİK MAKAMINA

Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Samet ZENGİN'in "Örgütsel Güven, Yıldırma ve Örgütsel Sizinizin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi; Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri Üzerine Karma Araştırma" isimli çalışması kapsamında İlimize bağlı tüm resmi/özel ortaokul ve liselerde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleriyle çalışma yapma isteği Müdürlüğümüz Araştırma İzinkeri Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiştir.

Bahsi geçen çalışmanın eğitim öğretimi aksatmayacak yaz tatilinden 3 hafta öncesine kadar bitecek şekilde; 2019-2020 eğitim öğretim yılında yapılması gerekmektedir.

Araştırmacının 2020/2 sayılı genelge çerçevesinde hareket etmesi, izinsiz herhangi bir ses ve görüntü kaydı yapılmasına kesinlikle izin verilmemesi, elde edilen verilerin çalışma kapsamı dışında kullanılmaması, mühürlü anket ve ölçeklerin kullanılması ve sonuçların bir örneğinin Ar-Ge birimine teslim edilmesi kaydıyla, çalışmanın okul müdürlerinin de uygun göreceği zamanlarda ve kontrolünde uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Hızır AKTAŞ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
19/02/2020

Nusret ŞAHİN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni

(konu yok)



Gelen Kutusu x



samet zengin

22:59 (28 dakika önce)



Merhaba Hocam Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı doktora öğrencisiyim. Meyer, Allen ve Smith (199



abidin dagli

23:20 (7 dakika önce)



Alıcı: ben ▾

Sevgili Samet Zengin,

Tarafımızdan Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeğini çalışmalarınızda kullanmanızda bir sakınca yoktur. İyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle...

Doç. Dr. Abidin DAĞLI



Ek 4. Negatif Davranışlar Ölçeği İzni

Ölçek izin talebi  Gelen Kutusu x



samet zengin

3 Aralık Sal 18:59 (2 gün önce)



Merhaba Hocam, Ben Samet ZENGİN. Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı doktora öğrencisiyim. "Öğre...



necati cemaloglu

3 Aralık Sal 20:29 (2 gün önce)



Alıcı: ben ▾

NAQ (Negatif Acts Questionnaire) Ölçeğini tezinizde kullanmanızda bir sakınca yoktur. Selamlar

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi

Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı

Telefon: 0533 417 31 68

İs: 0(312) 202 16 88

Ek 5. Örgütsel Güven Ölçeği İzni

Fwd: Örgütsel Güven Ölçeği  Gelen Kutusu x



Kürşad Yılmaz

Alıcı: ben ▼

 22 Kasım Cum 17:36 (19 saat önce)

Ölçeği ekte gönderiyorum. İyi çalışmalar dilerim...

--

Prof. Dr. Kürşad Yılmaz
Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Edebiyat Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü

Dumlupınar Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü

<http://kursadyilmaz.blogspot.com/>
<http://www.ebad-jesr.com/>

Prof. Dr. Kürşad Yılmaz
Kyrgyz-Turkish Manas University
Faculty of Humanities
Department of Pedagogy

Dumlupınar University
Faculty of Education
Department of Educational Sciences

<http://kursadyilmaz.blogspot.com/>
<http://www.ebad-jesr.com/>



Ek 6. Örgütsel Sinizm Ölçeği İzni

Ölçek izin talebi  Gelen Kutusu x



samet zengin

7 Mart Per 09:47 (13 gün önce) ☆

Merhaba Hocam Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı doktora öğrencisiyim. Brandes, Dharwadkar ve Dea



Gamze Kalagan Kasalak

7 Mart Per 11:59 (13 gün önce) ☆ ↩ ⋮

Alıcı: ben ▾

Sayın Zengin,
Ölçeği kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.
Dr. Gamze Kasalak

Kimden: samet zengin [sametzengin10@gmail.com]

Gönderildi: 07 Mart 2019 Perşembe 09:47

Kime: gammylee55@hotmail.com; Gamze Kalagan Kasalak

Konu: Ölçek izin talebi



Ek 7. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

ANKET FORMU

Değerli Katılımcılar,

Bu anket, Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde, doktora tez çalışmaları ve/veya desteği sağlanarak araştırma burslarıyla; Anasayınca "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Güven, Yoldaşlık ve Örgütsel Sürdürülebilirlik, Örgütsel Bağlılık İlişkileri"ni belirleyebilmek için belirlenmiş bir araştırmadır. Sorulara cevaplarınız için belirlenmiş bir süre verilmektedir. Cevaplarınıza ilişkin gizlilik kesin bir şekilde sağlanacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Değerli zamanınızı ayırarak verdiğiniz destek ve araştırmamıza yapacağınız önemli katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Öğr. Gör. Samet ZENGİN & Doç. Dr. Akın ÇELİK
Trabzon Üniversitesi –Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- 1) Cinsiyetiniz? a) Kadın b) Erkek
- 2) Yaşınız?
- 3) Medeni durumunuz? a) Evli b) Bekar
- 4) Çalıştığınız okulun eğitim kademesi nedir?
a) Ortaokul b) Lise
- 5) Öğretmenlik mesleğindeki hizmet yılınız ne kadardır? yıl
- 6) Çalışmakta olduğunuz okulumuzdaki hizmet yılınız ne kadardır? yıl
- 7) Spor branşınız nedir?
- 8) Bu branş kaç yıldır yapıyor/yapıyorsunuz? yıl

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Madde No	Aşağıda okulumuzla ilgili örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen, düşüncenize en uygun olan seçeneği, delirideki ilgili seçeneği (x) koyunuz.	Kısmi Olarak Katılıyorum (1)	Katılıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1	Meslek hayatıma geri kalan kısmını bu okula geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
2	Bu okulun problemlerini çözmekten kendi problemlerime gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
3	Okulumu karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4	Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5	Bu okula kendimi "ailemin bir parçası" gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.	1	2	3	4	5
7	Şu anda bu okula çalışıyor olmam, beni kendi isteğimden hem de partim beni gerektirmesindenidir.	1	2	3	4	5
8	Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	1	2	3	4	5
9	Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey aklımda olur.	1	2	3	4	5
10	Bu okulumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	1	2	3	4	5
11	Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
12	Bu okulumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	1	2	3	4	5
13	Bu okula çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/horlanmışlık hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
14	Eğer bu okulumdan ayrılarak benime yakın olan dahi şu anda buradan ayrılmamı doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissedirim.	1	2	3	4	5
16	Bu okul benim sadakatime (bağlılığımı) hak ediyor.	1	2	3	4	5
17	Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/horlanmışlık hissettiğim için şu anda bu okulumdan ayrılmam.	1	2	3	4	5
18	Bu okula çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

NOT: Bu çalışma kapsamında, araştırmacı tarafından sorular analize edilecek olup, araştırma için gerekli verilerin toplanmasında (görüşme) yapmak isterseniz, size daha sonra ulaşabileceğiniz için lütfen iletişim bilgilerinizi yazınız.

Telefon No.....ya da e-mail adresi



Ek 7'nin Devamı

ÖRGÜTSEL SİZİZM ÖLÇEĞİ

Maddeler No	Aşağıda öğretmenlerin örgütsel sizizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen sizin en uygun gelen seçeneği çarpı işaret (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.	Hiz Katlıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kısmen Katlıyorum (3)	Katılmıyorum (4)	Tamamen Katlıyorum (5)
1	Çalıştığım kurumda, öğretmenler ile yapılanlara farklı ölkelerden insanıyım.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleştirip gerçekleştirileceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış beklenmemiştir.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirilenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumda dışarıdaki işlerle ilgilenirim.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım kurumda dışarıdaki işlerle ilgilenirim.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumda dışarıdaki işlerle ilgilenirim.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurumda dışarıdaki işlerle ilgilenirim.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarımla, işle ilgili birer konu hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarımdan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşurum.	1	2	3	4	5
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Maddeler No	Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifade için sizin durumunuza ya da tutumunuza karşılık gelen seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizin, her ifadeyi (maddeyi) cevapladığınız doğru ya da yanlışlarınızı (durumunuzu) yanıtınıza da yazırsanız daha yararlı olacaktır.	Hizmet Zamanı (1)	Çok Nadir (2)	Bazen (3)	Çoğunlukla (4)	Her Zaman (5)
1	Okulum müdürüne güvenirim.	1	2	3	4	5
2	Bu okuldaki diğer öğretmenlere güvenirim.	1	2	3	4	5
3	Bu okuldaki öğrencilere güvenirim.	1	2	3	4	5
4	Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.	1	2	3	4	5
5	Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim.	1	2	3	4	5
6	Bu okuldaki diğer öğretmenlerden şüphelenmem.	1	2	3	4	5
7	Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım.	1	2	3	4	5
8	Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine bağlıdır.	1	2	3	4	5
9	Bu okulum müdürü öğretmenlerin sorunları ile ilgilenir.	1	2	3	4	5
10	Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkilerde şüpheler vardır.	1	2	3	4	5
11	Bu okuldaki öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim.	1	2	3	4	5
12	Bu okulum müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir.	1	2	3	4	5
13	Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine karşı açılır.	1	2	3	4	5
14	Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.	1	2	3	4	5
15	Bu okulum müdürü verdiği sözleri tutar.	1	2	3	4	5
16	Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediklerinde ona inanırım.	1	2	3	4	5
17	Müdür, öğretmenler ile kişisel bilgileri açıkça paylaşır.	1	2	3	4	5
18	Öğrencilerimin söyledikleri sözlerine inanırım.	1	2	3	4	5
19	Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulabilir bile öğretmenlerini öldürmezler.	1	2	3	4	5
20	Öğrencilerimin velilerinin söyledikleri sözlerine inanırım.	1	2	3	4	5
21	Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya konuşulacağına inanırım.	1	2	3	4	5
22	Bu okuldaki öğretmenler arasında şüpheli bir ilişki vardır.	1	2	3	4	5



Ek 7'nin Devamı

OLUMSUZ DAVRANIŞLAR (YILDIRMA) ANKETİ

Maddeler No	Aşağıdaki davranışlar okullarda sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son altı ayda, aşağıdaki olumsuz davranışlara ne sıklıkta maruz kaldığınızı aşağıdaki ölçeğe göre (x) koyarak değerlendiriniz.	Hiz (1)	Ara sıra (2)	Ayda bir (3)	Haftada bir (4)	Bir gün (5)
1	Birinin başarısını etkileyecek bilgiyi saklamak	1	2	3	4	5
2	Yasarlilik düzeyinin altındaki işlerde çalışarak ücreti değiştirilmek	1	2	3	4	5
3	Usulüne/Yasarlilik seviyesinde altındaki işleri yapmasından kaçınması	1	2	3	4	5
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarının kaldırılması veya daha önemli ve bilimsel görevlerle değiştirilmesi	1	2	3	4	5
5	Hakkında doküman ve toplantılar yapılmaz	1	2	3	4	5
6	Görüşmeden gelme, değişim, davranışlar	1	2	3	4	5
7	Kişilik (ör: alışkanlıklar ve görgü), tutumlar ve ya özet hayatlar hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylemesi	1	2	3	4	5
8	Başarısızlık veya yanlış düşünce (veya fikir) hedefi olmak	1	2	3	4	5
9	Farkında olmadan, kişisel olarak, işe, yoluna kesme gibi gözetilen davranışlar	1	2	3	4	5
10	Diğerlerinin iyi fikirlerini korumada imkân davranışları	1	2	3	4	5
11	Yanlış ve hataların sürekli hatırlanması/söylenmesi	1	2	3	4	5
12	Yakınlarının dikkate alınmaması/çok sayılması veya diğerlerinin tepkilerine karşılık	1	2	3	4	5
13	İşinde çalışırken ilgili birimle bilimsel eleştiriler	1	2	3	4	5
14	Fikir ve görüşlerin dikkate alınmaması	1	2	3	4	5
15	İyi görüşmedikleri kişiler tarafından konuşulduğunda şakalar (şekil şakası) yapmaları	1	2	3	4	5
16	Martaklar ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	1	2	3	4	5
17	Sizce karşı makul ve ilhamlarda bulunulması	1	2	3	4	5
18	İşinin ağır denetlenmesi	1	2	3	4	5
19	Hakkında olan bazı şeyleri (örneğin, hastalık izni, tatil hakkı, yol harcaması) talep etmemesi için baskı yapılması	1	2	3	4	5
20	Aynı işi ve sorumluları aynı yapmak	1	2	3	4	5
21	Özellikle zorlanacak kadar iş yüküne maruz bırakılmak	1	2	3	4	5
22	İşinde zorbalığa maruz kaldınız mı? Tarafına göre değerlendirin. Zorbalık; bir ya da birden çok kişinin belli bir atırdan beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendisi olumsuz davranışa maruz kalması olarak algılanan ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar zorbalık değildir.	1	2	3	4	5

1. () Evet, 2. () Hayır



Ek 8. Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu

Kişisel Bilgiler

Cinsiyet:

Yaş:

Meslekteki hizmet yılınız:

Çalıştığınız kurumdaki hizmet yılınız:

Çalıştığınız eğitim kademesi:

Medeni durumunuz:

Spor branşınız:

Spor yılınız:

Nitel Araştırma Soruları

1. Örgütsel Bağlılık

1.1. Çalıştığınız kuruma yönelik bağlılık ve sorumluluğunuz hakkında neler düşünüyorsunuz? Açıklayınız.

1.2. Kuruma bağlılığı etkileyen unsurlar hakkında düşünceleriniz nelerdir? Aynı kurumda uzun süre çalışmanın vermiş olduğu avantaj ve dezavantajlar konusundaki düşünceleriniz nelerdir? Kendi yaşantınızdan örnekler vererek açıklayabilirsiniz.

1.3. Çalıştığınız kuruma aidiyet sağlanması konusunda neler yapılması gerektiğini düşünüyorsunuz?

1.4. Örgütsel bağlılık düzeyini artırmak için neler yapılabilir?

2. Örgütsel Güven

2.1. Çalıştığınız kurumda güven duygunuzu zedeleyen herhangi bir olay yaşadınız mı? Eğer yaşadıysanız paylaşmak ister misiniz?

2.2. Çalıştığınız kuruma yönelik güven duygusunun oluşmasında gerekli olan unsurlar hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Ek 8'in Devamı

2.3. Çalışılan ortamdaki iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi değerlendiriniz? Kendi yaşantınızdan örnekler vererek açıklayabilirsiniz.

2.4. Örgütsel güven düzeyini artırmak için neler yapılabilir?

3. Örgütsel Sinizm (Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi ve bunu davranışları itibariyle eleştirel olarak yansıtmalarını ifade etmektedir)

3.1. Örgütsel sinizmin nedenleri sizce nelerdir?

3.2. Örgütsel sinizmin düzeyini azaltmak için sizce neler yapılabilir?

3.3. Çalıştığınız kurumda sinizm duygunuzun ortaya çıkmasına sebep olan herhangi bir olay yaşadınız mı? Eğer yaşadıysanız bizimle paylaşmak ister misiniz?

4. Mobbing (Yıldırma)

4.1. Çalıştığınız kurumda mobbing davranışına maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz? Eğer maruz kalıyorsanız sizi psikolojik ya da fiziksel olarak zor durumda bırakan davranışlar nelerdir? Örnekler vererek açıklayınız.

4.2. Yıldırma davranışının ortaya çıkmasına neden olan etkenler nelerdir? Açıklayınız.

4.3. Yıldırma davranışlarına maruz kaldığınızda nasıl davranılmalıdır?

4.4. Çalışılan ortamda yıldıırma davranışının azaltılmasına yönelik olarak neler yapılabilir?

Genel olarak ilave etmek istediğiniz bir şey var mı?

Katılım sağladığınız için teşekkür ederim.

9. ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

1988 yılında Trabzon’da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Trabzon’da tamamladı. Lisans eğitimini 2008-2012 yılları arasında Adnan Menderes Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Rekreasyon Bölümü’nde tamamladı. 2013-2016 yılları arasında Karadeniz Teknik Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor alanında yüksek lisans eğitimini tamamladı. 2016 yılından itibaren Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Egzersiz ve Spor Bilimleri Bölümü’nde Öğretim Görevlisi olarak görev yapmaktadır. İyi derecede İngilizce bilmektedir.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres: Sancak Mah. Trabzon Cad. No:179, Yomra, TRABZON

E-Posta: sametzengin10@gmail.com