



## Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algıları ile Mesleğe Yönelik Tutum ve Ücret Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi\*

“Examination of The Relationship Between Physical Education Teachers' Perceptions of Organizational Cynicism and Attitudes Towards The Profession and Wage Satisfaction”

İbrahim YÜKSEL<sup>1</sup> & Ülviye BİLGİN<sup>2</sup>

### ARAŞTIRMA MAKALESİ

#### Tarihçe

Yayın Geliş Tarihi: 5 Ağustos 2021  
Kabul Tarihi: 10 Ağustos 2021  
Online Yayın Tarihi: 31 Ağustos 2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/anatoliar.14>

#### Yazarlarla İletişim

1- Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Programı, Ankara, TÜRKİYE  
[ibrahimyuksel.tur@gmail.com](mailto:ibrahimyuksel.tur@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-9898-3820>  
2- Gazi Üniversitesi Spor Bilimler Fakültesi, Ankara, TÜRKİYE  
[ulviye@gazi.edu.tr](mailto:ulviye@gazi.edu.tr)  
[ulviyebilgin@gmail.com](mailto:ulviyebilgin@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0001-5871-0089>

#### Yazar Katkıları

Tüm yazarlar çalışmanın konseptine ve tasarımına katkıda bulundu.

#### Finansman

Bu çalışma herhangi bir kurum/kuruluştan maddi destek almadı.

#### Çıkar Çatışması

Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan ediyorlar.

#### Şeffaflık

Yazarlar, çalışmada hiçbir hayati özelliğin ihmal edilmediğini, dürüst, doğru ve şeffaf bir anlatım ile raporlaştırdığını ve herhangi bir tutarsızlık olmadığını beyan etmişlerdir.

#### Etik

Bu çalışmada bilimsel etik kriterlerine uyulmuştur.

#### Referans Gösterimi

Yüksel, İ. & Bilgin, U. (2021). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algıları ile Mesleğe Yönelik Tutum ve Ücret Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Anatolia Sport Research*, 2(2): 33-45.

Copyright © 2021 by Anatolia Sport Research

### ÖZET

**Amaç:** Bu çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ile mesleğe yönelik tutumları ve ücret tatminleri arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır.

**Materyal ve Metod:** Çalışmaya 21-60 yaş arası toplam 357 beden eğitimi öğretmeni gönüllü olarak katılmıştır. Kişisel bilgi formuyla birlikte toplam 4 anketle cevaplar toplanmıştır. Çalışmaya katılan katılımcıların mesleğe ilişkin tutumlarını belirlemek için Ünlü'nün (2011); 2 alt boyut ve toplam 23 sorudan oluşan, Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum ölçeği kullanılmıştır (Ünlü, 2011). Örgütsel sinizm tutumlarını belirlemek için Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 3 alt boyut ve toplam 13 sorudan oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır (Büyüköztürk ve ark., 2011). Katılımcıların ücret tatminlerini belirlemek için Ergüney'in (2006) Türkçe'ye uyarladığı, 4 alt boyut ve 13 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır (Baştürk, 2009).

**Bulgular:** Beden eğitimi öğretmenliği mesleğine yönelik tutum, örgütsel sinizm, ücret tatmini ölçeklerinin toplam maddelerinin güvenilirlik cronbach Alfa değerleri iyi seviyede belirlenmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri ile anketlere verilen cevaplar değerlendirildiğinde genel olarak cinsiyette farklılık bulunmazken diğer yaş, mesleki kıdem süreleri ve okuldaki kıdem sürelerinde istatistik açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

**Sonuç:** Beden eğitimi öğretmenliği mesleğine yönelik tutum puanları ile bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, ücret düzeyi tatmini, ücret artış tatmini, ücret yapısı/yönetimi, sosyal yararlar tatmini puanları arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların beden eğitimi öğretmenliği mesleğine yönelik tutum puanları ile davranışsal sinizm puanları arasında ise olumsuz bir ilişki belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Beden Eğitimi Öğretmeni, Ücret Tatmini, Mesleki Tutum, Örgütsel Sinizm

### ABSTRACT

**Aim:** The aim of the study is to investigate the relationship between physical education teachers' perceptions of organizational cynicism, their attitudes towards the profession and their wage satisfaction.

**Material and Method:** A total of 357 physical education teachers aged between 21-60 voluntarily participated in the study. The data were obtained through 4 questionnaires, including the personal information form. In order to determine the attitudes of the participants towards the profession, "The Attitude towards Physical Education Teaching Profession" scale by Ünlü's (2011), which consists of 2 sub-dimensions and a total of 23 questions, was used. "The Organizational Cynicism Scale" consisting of 3 sub-dimensions and a total of 13 questions, developed by Brandes, Dhalwadkar and Dean (1999) and adapted into Turkish by Kalağan (2009), was used to determine organizational cynicism attitudes. In order to determine the wage satisfaction of the participants, a scale adapted into Turkish by Ergüney (2006), consisting of 4 sub-dimensions and 13 statements, was used.

**Results:** Reliability Cronbach Alpha values of the total items of the attitude, organizational cynicism, and wage satisfaction scales related to the mentioned profession were determined to be at a good level. When the demographic characteristics of the participants and the answers given to the items were evaluated, there was no statistically significant difference in gender, but there was statistically significant differences in age, professional seniority and school seniority.

**Conclusions:** Findings suggest that there is a positive relationship between the scores of attitude towards the profession and cognitive cynicism, affective cynicism, wage level satisfaction, wage increase satisfaction, wage structure/management, social benefits satisfaction. There was a negative relationship between the participants' attitude scores towards the profession and their behavioral cynicism scores.

**Keywords:** Physical Education Teacher, Wage Satisfaction, Professional Attitude, Organizational Cynicism

## GİRİŞ

Eğitim sisteminin en temel ögesi olan öğretmenler; toplumun her kesiminde hizmet edecek olan nitelikli insan gücünü yetiştiren, toplumda bireylerin sosyalleşmelerini sağlayan, bireyleri eğiterek bir ülkenin geleceğini inşa etmeye çalışan, kültürel değerlerin genç kuşaklara aktarılmasında köprü olma özelliği gösteren ve geleceğe yön veren önemli bir işleve sahiptir (Çelikten ve Şanal, 2005).

Meslekler bireylerin hayatını sürdürebilmesi için gereklidir. Bir meslek kişinin yaşam şeklini doğrudan etkilerken kişinin özelliklerini de etkilemektedir. Kişisel özelliklere uygun seçilen mesleklerde başarılı olunurken kişinin kendisinden bağımsız bir meslekte mutlu ve başarılı olacağı düşünülmektedir. Meslek seçiminde severek seçilen bir meslek olumlu tutumlara, istenilmeyen seçilen bir meslekte olumsuz tutumlara neden olmaktadır. Öğretmenlik mesleğini gerçekleştiren öğretmenlerinde mesleğine karşı tutumları çok önemlidir. Mesleğine karşı olumlu tutum geliştiren bir öğretmen daha başarılı ve daha mutlu olacaktır. Öğretmenlerin mesleki anlayış biçimleri, mesleklerine karşı besledikleri tutumlara bakılarak anlaşılabilir. Öğretmenlik mesleğine olumlu tutumlar geliştirebilmek için üniversite eğitiminden meslek yaşamına kadar olan sürede faydalı tutumlar kazandırılmalıdır (Eryetiş, 2016).

Öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarının geliştirilmesi onların; mesleklerini benimsemelerine, toplumsal düzeyde mesleklerinin ne derecede önemli olduğu bilincine ulaşmalarına ve mesleklerinin gerektirdiği şekilde donanımlı birer öğretmen olarak kendilerini yenileme ve geliştirme durumunda olduklarına inanmaları ile ilgilidir. Öte yandan mesleğe yönelik tutum birçok değişken ile ilgilidir. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin algıları, inançları, tutumları, ön yargıları ve davranış biçimleri bu sürece farklı boyutlar kazandırmaktadır. Mesleğine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileyen bir öğretmenden mesleki değişim ve gelişime ayak uydurması beklenemeyeceği gibi öğrencileriyle sürekli etkileşim halinde ve iletişim beceri düzeyi yetersiz olan bir öğretmenden de topluma nitelikli bireyler yetiştirmesi beklenemez (Kuyumcu ve Kaya, 2020).

Öğretmenler öğrencileri tarafından sürekli olarak gözlemlenmektedir. Ders anlatan bir öğretmenin konuşma tarzı, ses tonu, yazısı, giyimi, taktığı takılar öğrencileri tarafından incelenmektedir. Öğrenciler inceledikleri öğretmenleri kendilerince oluşturdukları olumlu ya da olumsuz tutumlara göre örnek alabilmektedir. Öğrencilerin olumlu ya da olumsuz tutumlarını öğretmenlerin mesleki tutumları oluşturmaktadır. Mesleğine karşı olumlu tutumlar edinen öğretmenler öğrencileri tarafından sevilerek model kabul edilir (Güvey Aktay, 2019).

Örgütsel sinizm, “bir bireyin olumsuz inançlarla, duygularla ve ilişkili davranışlarla şekillenen işveren örgütüne ilişkin tutumlarla bağlantılı olup; çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimlerin geçmişine bir cevap” olarak tanımlanmıştır (James, 2005). Dean ve arkadaşları (Acaray, 2019) örgütsel sinizmi çalışanların örgüte karşı hissettikleri olumsuz tutumları olarak belirtmişlerdir. Bu olumsuz tutumlar ise örgüte karşı geliştirilen negatif tutum, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı ve örgüte karşı eleştirel ve aşağılayıcı davranışlar gösterme eğilimidir. Kutaniş ve Çetinel (2009) ise örgütsel sinizmi farklı etmenlere bağlı olarak bireylerin yaşantılarından hareketle sergiledikleri uzak durma ve örgüte karşı çıkma tutumları olarak tanımlamıştır. Bu tanımlardan hareketle örgütsel sinizm bireyin içerisinde bulunduğu örgüte karşı hissettiği olumsuz tutumlardır.

Bütün örgütlerde olduğu gibi okullarda da yöneticilerin davranışları, tutumları çalışanlarını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüte karşı geliştirilen negatif tutum ve davranışlar sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Buna bağlı olarak okullardaki başarının artması, kaliteli ve verimli yeni uygulamalar gerçekleştirmek öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı sergiledikleri tutuma bağlıdır.

Bu bağlamda örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmen okul için verdiği uğraşların bilinmediğini veya önemsenmediğini düşünerek yaptığı yenilikçi çalışmalardan vazgeçer, yeni ve farklı girişimlerde bulunmaz. İlerleyen süreçte diğer eğitimcilerinde okul için çaba sarf edeceklerine inanmaz, okulun geleceğine dair umutsuzluğa kapılır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

İnsanın zihinsel ve bedensel emeğinin ve ayırdığı zamanın bir karşılığı olan ücret, diğer üretim faktörlerinden farklı olarak insan gücü yani işgücü için hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle ücret, işgücü tarafından mal ya da hizmet üretimine dahil edilen tüm fiziksel ve düşünsel çabanın değeridir (Benligiray, 2003: 2). Ücret, iktisadi, hukuki ve sosyal içeriğinin yanı sıra farklı bileşenlere sahip bir kavramdır. Toplam ücret oluşurken ücret adı altında dikkate alınacak unsurlara göre bileşenleri değişen ücret temel ve değişken olmak üzere iki grupta ele alınan ücretin yanı sıra ek ödemelerde bulunmaktadır (Bingöl, 2003: 380). Ücret tatmini çalışma hayatında öne çıkan konulardan biri haline gelmiştir. Çünkü günümüz iş yaşamında ücret tatmini sonuçları örgütleri etkilemekte ve aynı zamanda iş tatmininin ölçülmesinde kullanılan değişkenlerden biri olmuştur. Ayrıca ücret, yaşantının sürdürülebilmesinin tek yolu olmasından ötürü iş görenlerin iş beklentileri arasındaki ilk sırada yer alır. Alınan ücret miktarı ise iş görenler üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etki bırakır. Bu bakımdan ücret iş görenlerin güdülenmeleri, tutum ve davranışlarının önemli bir belirleyicisi niteliğindedir. Karşılıklılık ilkesine uygun olarak belirlenen pekiştirici ücret iş görenlerde olumlu inanç, davranış ve tutumlara neden olmaktadır (Gardner vd., 2004). Ücret tatmini, alınan ücret ile alınması beklenen ücret arasındaki farkın minimum seviyede olmasıyla meydana gelmektedir (Çakır, 2006).

Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de ücret tatmini, örgütsel sinizm ve mesleğe yönelik tutum son derece önem arz eden konulardır. Yapılan bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ile mesleğe yönelik tutum ve ücret tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanarak bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

## **MATERYAL VE METOD**

### **Araştırma Modeli**

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin birlikte değişimini ve derecesini belirlemeyi amaçlayan yöntem olarak tanımlanmaktadır. (Büyüköztürk ve ark., 2019; Karasar, 2020).

### **Araştırma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul'da Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda basit rastgele yöntemi ile seçilen toplam 357 (127 kadın 230 erkek) Beden Eğitimi Öğretmeni oluşturmaktadır. Basit rastgele örnekleme yöntemi; katılımcıların evren içerisinden rastgele seçildiği ve her birimin seçilme olasılığının denk olduğu yöntemdir (Tuna, 2016). Bu örnekleme yönteminin evreni temsil gücünün diğer yöntemlerden daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Büyüköztürk ve ark., 2019).

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada çalışma grubunun özelliklerini belirlemek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu"na ek olarak "Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği", "Ücret Tatmini Ölçeği" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada, katılımcıların mesleğe ilişkin tutumlarını incelemek amacıyla beden eğitimi öğretmenliği mesleğine yönelik tutum ölçeği kullanılmıştır. Ünlü (2011). Ölçek beşli Likert tipinde olup 23 maddeden sevgi ve kaygı olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan sevgi 13 madde, kaygı 10 maddedir. Ölçeğin kat sayıları 23-41 puan aralığında olup çok

düşük tutum, 42-60 puan aralığı düşük tutum, 61-79 puan aralığı orta düzeyde tutum, 80-98 puan aralığı yüksek tutum, 99-115 puan aralığı ise çok yüksek tutum olacak şekilde hesaplanmıştır. Ayrıca, Baştürk (2009)'ün kendi tezinde kullandığı çalışanların ücret tatminlerini ölçmek için Heneman ve Schwab (1985)'in geliştirmiş olduğu, 18 ifadeden oluşan ölçeğin, Ergüney (2006)'in araştırması için Türkçe'ye uyarladığı, 13 ifadeden oluşan hali kullanılmıştır. Ölçek ücret tatminini 4 alt boyut kapsamında değerlendirmektedir. Bu alt boyutlar, ücret düzeyi tatmini, ücret artışı tatmini, ücret yapısı/yönetimi tatmini ve sosyal yararlar tatminidir. Ölçek 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. İfadelere verilen cevaplar; “oldukça tatmin edici” seçeneğine 1, “hiç tatmin edici değil” seçeneğine 5 puan verilerek derecelendirilmiştir. Buna göre ölçekten alınan düşük puan ilgili boyutta çalışanın ücretinden tatmin duyduğunu, yüksek puan ise çalışanın ilgili boyutta ücretinden tatmin duymadığını göstermektedir.

Örgütsel sinizm tutumlarını belirlemek için ise Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılacaktır. Örgütsel sinizm ölçeği; Bilişsel Sinizm (1-5), Duyuşsal Sinizm (6-9) ve Davranışsal Sinizm (10-13) alt boyutları olmak üzere toplam 13 sorudan oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipinine göre hazırlanmış cevaplar 1 “Kesinlikle Katılmıyorum.”, 2 “Katılmıyorum.”, 3 “Kararsızım.”, 4 “Katılıyorum.” ve 5 “Kesinlikle Katılıyorum.”u ifade etmektedir. Ölçeklerde alınan puanların ortalamaları 1 - 1,80 arası “Çok Düşük”, 1,81 – 2,60 arası “Düşük”, 2,61-3,40 arası “Orta”, 3,41 – 4,20 arası “Yüksek” ve 4,21 – 5 arası “Çok Yüksek” olarak değerlendirilmiştir. Yapılan pearson korelasyon analizlerinde ise katsayı 0,30'dan küçük ise ilişkinin “Zayıf”, 0,30 ile 0,70 arasında ise “Orta” düzey, 0,70'den büyük ise “Yüksek” düzey olarak alınmıştır (Büyükoztürk ve ark., 2011).

Ölçeklerinin Güvenirlilik Analizlerinde Cronbach Alfa Değerleri; Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum: 0.852, Örgütsel Sinizm: 0.866, Ücret Tatmini: 0.912 olarak bulunmuştur.

## Verilerin Analizi

Araştırmanın tüm verileri SPSS 23.0 paket programında analiz edilmiştir. Araştırmada verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ölçmek adına Shapiro-Wilk testi uygulanmıştır. Çalışmada normal dağılım göstermeyen verilerin analizinde; ikili grupların karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, üç ve daha fazla grubun karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi ölçmek için Spearman testi uygulanmıştır.

## BULGULAR

Katılımcıların demografik özellikleri **Tablo 1** de verilmiştir

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

N=357		N	%
Cinsiyet	Kadın	127	35.6
	Erkek	230	64.4
Yaş (Yıl)	21-30	108	30.3
	31-40	173	48.5
	41-50	68	19
	51-60	8	2.2
	0-5	108	30.3
Mesleki kıdem süreniz (Yıl)	6-11	173	48.5
	12-17	53	14.8
	18 yıl ve üzeri	23	6.4
Okuldaki Kıdem Süreniz (Yıl)	0-7	305	85.4
	8-11	38	10.6

12-19 14 3.9

Çalışmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında; %35.6 kadın, %64.4 erkek olduğu bulunmuştur. Yaş olarak en yüksek %48.5 oranla 31-40 yaş aralığının olduğu, mesleklerindeki kıdem süreleri bakımında %48.5 oranla 6-11 yıl arasında olanların araştırmaya katıldığı, okuldaki çalışma süreleri bakımından en yüksek katılımın %85.4 oranla 0-7 yıl arasına olduğu görülmüştür.

**Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Anketlerin Ortalama Puanları**

Ücret Tatmini Ölçeği Alt Boyutları	Ort. n=357	Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutları ve Ort	Ort. n=357	Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum	Ort. n=357
Ücret düzeyi tatmini	9.48±1.67	Bilişsel sinizm	6.51±3.26	84.93±3	
Ücret artışı tatmini	12.69±1.50	Duyuşsal sinizm	5.72±2.27		
Ücret yapısı/ yönetimi tatmini	14.41±1.79	Davranışsal sinizm	8.84±1.70		
Sosyal yararlar tatmini	5.93±0.52				

Tablo 2' ye bakıldığında; Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Dağılımı 84.93±3 olarak bulunmuştur. Örgütsel Sinizm Ölçeğinden aldıkları puanlara bakıldığında; Bilişsel sinizm alt boyutunda 6.51±3.26, Duyuşsal sinizm alt boyutunda 5.72±2.27, Davranışsal alt boyutunda 8.84±1.70 tespit edilmiştir. Ücret Tatmini Ölçeğinden alınan puanlara bakıldığında; ücret düzeyi alt boyutunda 9.48±1.67, ücret artışı alt boyutunda 12.69±1.50, ücret yapısı/yönetimi tahmini alt boyutunda 14.41±1.79, sosyal yararlar tatmini alt boyutu 5.93±0.52 olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 3. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum, Örgütsel Sinizm, Ücret Tatmini Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre Dağılımına Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları**

Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum	Cinsiyet	N	Ortalama±ss	Test ist.	p
	Kadın	127	84.71±3.23	-1.066	0.286
	Erkek	230	85.05±2.86		
Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutları	Cinsiyet	N	Ortalama±ss	Test ist.	p
Bilişsel sinizm	Kadın	127	6.519±3.44	-0.404	0.687
	Erkek	230	6.517±3.16		
Duyuşsal sinizm	Kadın	127	5.77±2.50	-0.168	0.867
	Erkek	230	5.70±2.13		
Davranışsal Sinizm	Kadın	127	9±1.96	-0.998	0.318
	Erkek	230	8.74±1.54		
Ücret Tatmini Ölçeği Alt Boyutları	Cinsiyet	N	Ortalama±ss	Test ist.	p
Ücret düzeyi tatmini	Kadın	127	9.43±1.68	-0.516	0.606
	Erkek	230	9.51±1.66		
Ücret artışı tatmini	Kadın	127	12.61±1.51	-0.795	0.427
	Erkek	230	12.73±1.49		
Ücret yapısı/ yönetimi tatmini	Kadın	127	14.26±1.81	-1.155	0.248
	Erkek	230	14.49±1.78		
Sosyal yararlar tatmini	Kadın	127	5.95±0.46	-0.067	0.946
	Erkek	230	5.93±0.54		

Tablo 3’de görüldüğü üzere, katılımcıların beden eğitimi öğretmenliği mesleğe yönelik tutum ölçeğinden aldıkları puanları ( $p=0.05<0.286$ ) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt boyutları olan bilişsel sinizm ( $p=0.05<0.687$ ), duyuşsal sinizm ( $p=0.05<0.867$ ), davranışsal sinizm ( $p=0.05<0.318$ ) puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Katılımcıların ücret tatmini ölçeği alt boyutları olan ücret düzeyi tatmini ( $p=0.05<0.606$ ), ücret artışı tatmini ( $p=0.05<0.427$ ), ücret yapısı/yönetimi tatmini ( $p=0.05<0.248$ ), sosyal yararlar tatmini puanları( $p=0.05<0.946$ ), cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum, Örgütsel Sinizm, Ücret Tatmini Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Yaşlarına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis Testi Sonuçları

<b>Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum</b>	<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama±ss</b>	<b>Median</b>	<b>İQR</b>	<b>Test ist.</b>	<b>p</b>
	21-30	108	84.72±3.35	86	3	28.494	0.000**
	31-40	173	84.63±3.01	86	3		
	41-50	68	85.77±2.23	87	1		
	51-60	8	83.22±2.11	86	1		
<b>Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutları</b>	<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama±ss</b>	<b>Median</b>	<b>İQR</b>	<b>Test ist.</b>	<b>p</b>
Bilişsel sinizm	21-30	108	6.96±4.35	5	2	3.180	0.365
	31-40	173	6.2±2.70	5	1		
	41-50	68	6.48±2.61	5	2		
	51-60	8	5.62±1.40	5	0.75		
Duyuşsal sinizm	21-30	108	5.37±2.48	4	4	7.856	0.049*
	31-40	173	5.89±2.21	4	4		
	41-50	68	5.94±2.05	5	4		
	51-60	8	5.00±1.85	4	3		
Davranışsal Sinizm	21-30	108	9.21±1.87	9	1	8.854	0.031*
	31-40	173	8.73±1.63	9	2		
	41-50	68	8.55±1.58	9	2		
	51-60	8	8.50±0.92	9	1.50		
<b>Ücret Tatmini Ölçeği Alt Boyutları</b>	<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama±ss</b>	<b>Median</b>	<b>İQR</b>	<b>Test ist.</b>	<b>p</b>
Ücret düzeyi tatmini	21-30	108	8.98±1.62	9	0.75	19.081	0.000**
	31-40	173	9.60±1.66	9	2		
	41-50	68	9.95±1.59	9	2		
	51-60	8	9.75±1.48	9	1.50		
Ücret artışı tatmini	21-30	108	12.35±1.72	13	2	12.022	0.007**
	31-40	173	12.70±1.35	13	0		
	41-50	68	13.10±1.37	13	0		
	51-60	8	13.50±1.41	13	0		
Ücret yapısı/ yönetimi tatmini	21-30	108	13.91±2.08	15	4	17.613	0.001**
	31-40	173	14.47±1.61	15	0		
	41-50	68	14.91±1.56	15	0		
	51-60	8	15.50±1.41	15	0		
Sosyal yararlar tatmini	21-30	108	5.87±0.65	6	0	5.534	0.137
	31-40	173	5.93±0.48	6	0		
	41-50	68	6.02±0.34	6	0		
	51-60	8	6.12±0.35	6	0		

\*  $p<0.05$ \*\* $p<0.001$

Tablo 4’de görüldüğü üzere, katılımcıların beden eğitimi öğretmenliği mesleğe yönelik tutum ölçeğinden aldıkları puanları ( $p=0.05>0.000$ ) yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt boyutu olan bilişsel sinizm ( $p=0.05<0.365$ ) puanları yaşlarına göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmazken, duyuşsal sinizm ( $p=0.05>0.049$ ), davranışsal sinizm ( $p=0.05>0.031$ ) puanlarında yaşlarına göre anlamlı bir farklılık kayıt edilmiştir. Katılımcıların ücret tatmini ölçeği alt boyutları olan ücret düzeyi tatmini ( $p=0.05>0.000$ ), ücret artışı tatmini ( $p=0.05>0.007$ ), ücret yapısı/yönetimi tatmini ( $p=0.05>0.001$ ) puanları yaşlarına göre karşılaştırılırken anlamlı bir farklılık tespit edilirken, sosyal yararlar tatmini puanlarında ( $p=0.05<0.137$ ) yaşlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 5.** Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum, Örgütsel Sinizm, Ücret Tatmini Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Sürelerine Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis Testi Sonuçları

<b>Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum</b>	<b>Mesleki kıdem süresi</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama±ss</b>	<b>Median</b>	<b>İQR</b>	<b>Test ist.</b>	<b>p</b>
	0-5	108	84.72±3.35	86	3	33.304	0.000**
	6-11	173	84.63±3.01	86	3		
	12-17	53	85.52±2.39	87	3		
	18 yıl ve üzeri	23	86.78±1.04	87	0		
<b>Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutları</b>	<b>Mesleki kıdem süresi</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama±ss</b>	<b>Median</b>	<b>İQR</b>	<b>Test ist.</b>	<b>p</b>
Bilişsel sinizm	0-5	108	6.96±4.35	5	2	6.874	0.076
	6-11	173	6.29±2.70	5	1		
	12-17	53	6.81±2.86	6	2		
	18 yıl ve üzeri	23	5.43±0.89	5	1		
Duyuşsal sinizm	0-5	108	5.37±2.48	4	4	9.134	0.028*
	6-11	173	5.89±2.21	4	4		
	12-17	53	6.11±2.06	7	4		
	18 yıl ve üzeri	23	5.21±1.88	4	4		
Davranışsal Sinizm	0-5	108	9.21±1.87	9	1	8.976	0.030*
	6-11	173	8.73±1.63	9	2		
	12-17	53	8.62±1.72	9	2		
	18 yıl ve üzeri	23	8.39±0.94	9	2		
<b>Ücret Tatmini Ölçeği Alt Boyutları</b>	<b>Mesleki kıdem süresi</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama±ss</b>	<b>Median</b>	<b>İQR</b>	<b>Test ist.</b>	<b>p</b>
Ücret düzeyi tatmini	0-5	108	8.98±1.62	9	0.75	19.496	0.000**
	6-11	173	9.60±1.66	9	2		
	12-17	53	10.03±1.73	9	2		
	18 yıl ve üzeri	23	9.69±1.14	9	2		
Ücret artışı tatmini	0-5	108	12.35±1.72	13	2	11.692	0.009**
	6-11	173	12.70±1.35	13	0		
	12-17	53	13.13±1.55	13	0		
	18 yıl ve üzeri	23	13.17±0.83	13	0		
Ücret yapısı / yönetimi tatmini	0-5	108	13.91±2.08	15	4	17.332	0.001**
	6-11	173	14.47±1.61	15	0		
	12-17	53	14.88±0.00	15	0		
	18 yıl ve üzeri	23	15.17±0.83	15	0		
Sosyal yararlar tatmini	0-5	108	5.87±0.65	6	0	5.078	0.166
	6-11	173	5.93±0.48	6	0		
	12-17	53	6.03±0.39	6	0		
	18 yıl ve üzeri	23	6.04±0.20	6	0		

\*  $p<0.05$ \*\* $p<0.001$

Tablo 5’da görüldüğü üzere, katılımcıların beden eğitimi öğretmenliği mesleğe yönelik tutum ölçeğinden aldıkları puanları ( $p=0.05>0.000$ ) mesleki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık

göstermiştir. Katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt boyutu olan bilişsel sinizm ( $p=0.05<0.076$ ) puanları mesleki kıdem sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, duyuşsal sinizm ( $p=0.05>0.028$ ), davranışsal sinizm ( $p=0.05>0.030$ ) puanları mesleki kıdem sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların ücret tatmini ölçeği alt boyutları olan ücret düzeyi tatmini ( $p=0.05>0.000$ ), ücret artışı tatmini ( $p=0.05>0.009$ ), ücret yapısı/yönetimi tatmini ( $p=0.05>0.001$ ) puanları mesleki kıdem sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken, sosyal yararlar tatmini puanları( $p=0.05<0.166$ ), yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

**Tablo 6.** Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum, Örgütsel Sinizm, Ücret Tatmini Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Okuldaki Kıdem Sürelerine Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis Testi Sonuçları

<b>Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum</b>	<b>Okuldaki süreniz</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama±ss</b>	<b>Median</b>	<b>İQR</b>	<b>Test ist.</b>	<b>p</b>
	0-7	305	84.47±3.54	86	3		
	8-11	38	85.52±2.60	87	1.25	7.847	0.020*
	12-19	14	84.56±2.26	86	1		
<b>Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutları</b>	<b>Okuldaki süreniz</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama±ss</b>	<b>Median</b>	<b>İQR</b>	<b>Test ist.</b>	<b>p</b>
	0-7	305	6.66±3.47	5	1		
Bilişsel sinizm	8-11	38	5.60±1.38	5	0	15.203	0.000**
	12-19	14	5.71±1.06	5.50	1		
	0-7	305	5.81±2.33	4	4		
Duyuşsal sinizm	8-11	38	4.86±1.61	4	0.50	24.254	0.000**
	12-19	14	6.00±2.07	6	4		
	0-7	305	8.89±1.79	9	2		
Davranışsal Sinizm	8-11	38	8.68±0.93	9	0	3.738	0.154
	12-19	14	8.00±1.03	8	2		
<b>Ücret Tatmini Ölçeği Alt Boyutları</b>	<b>Okuldaki süreniz</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama±ss</b>	<b>Median</b>	<b>İQR</b>	<b>Test ist.</b>	<b>p</b>
	0-7	305	9.48±1.68	9	2		
Ücret düzeyi tatmini	8-11	38	9.28±1.67	9	0	21.951	0.000**
	12-19	14	10.14±1.29	10	2		
	0-7	305	12.61±1.48	13	0		
Ücret artışı tatmini	8-11	38	13.05±1.72	13	0	3.270	0.195
	12-19	14	13.28±1.06	13	0		
	0-7	305	14.32±1.77	15	0		
Ücret yapısı/ yönetimi tatmini	8-11	38	14.78±2.06	15	0	5.121	0.077
	12-19	14	15.28±1.06	15	0		
	0-7	305	5.91±0.53	6	0		
Sosyal yararlar tatmini	8-11	38	6.05±0.46	6	0	4.317	0.116
	12-19	14	6.07±0.26	6	0		

\*  $p<0.05$ \*\* $p<0.001$

Tablo 6’de görüldüğü üzere, katılımcıların beden eğitimi öğretmenliği mesleğe yönelik tutum ölçeğinden aldıkları puanları ( $p=0.05>0.000$ ) okuldaki sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt boyutu olan bilişsel sinizm ( $p=0.05>0.000$ ), duyuşsal sinizm ( $p=0.05>0.000$ ) puanları anlamlı bir farklılık gösterirken, davranışsal sinizm ( $p=0.05<0.154$ ) puanları okuldaki sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Katılımcıların ücret tatmini ölçeği alt boyutları olan ücret düzeyi tatmini ( $p=0.05>0.000$ ) puanları okuldaki süreye göre anlamlı bir farklılık gösterirken, ücret artışı tatmini ( $p=0.05>0.195$ ), ücret yapısı/yönetimi tatmini ( $p=0.05>0.077$ ), sosyal yararlar tatmini puanları ( $p=0.05<0.116$ ) okuldaki sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.



**Tablo 7.** Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum, Örgütsel Sinizm, Ücret Tatmini Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik Spearman testi sonuçları

Ölçekler/alt boyutları	Beden eğitimi öğretmenliği mesleğine yönelik tutum	
Bilişsel sinizm	r=0.125	p=0.019*
Duyuşsal sinizm	r= 0.148	p=0.005**
Davranışsal sinizm	r= -0.504	p=0.000**
Ücret düzeyi tatmini	r=0.395	p=0.000**
Ücret artışı tatmini	r=0.550	p=0.000**
Ücret yapısı/ yönetimi tatmini	r=0.563	p=0.000**
Sosyal yararlar tatmini	r=0.258	p=0.000**

\* p<0.05\*\*p<0.001

Tablo 7'de Beden eğitimi öğretmenliği mesleğine yönelik tutum puanları ile bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, ücret düzeyi tatmini, ücret artış tatmini, ücret yapısı/yönetimi, sosyal yararlar tatmini puanları arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Beden eğitim öğretmenliği mesleğe yönelik tutum puanları arttıkça bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, ücret düzeyi tatmini, ücret artış tatmini, ücret yapısı/yönetimi, sosyal yararlar tatmini puanları da artmaktadır. Katılımcıların beden eğitimi öğretmenliği mesleğine yönelik tutum puanları ile davranışsal sinizm puanları arasında ise olumsuz bir ilişki belirlenmiştir. Beden eğitim öğretmenliği mesleğe yönelik tutum puanları arttıkça davranışsal sinizm puanları azalmaktadır.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Katılımcıların beden eğitimi öğretmenliği mesleğe yönelik tutum ölçeğinden aldıkları puanlar, örgütsel sinizm ölçeği alt boyutları olan bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm puanları ve ücret tatmini ölçeği alt boyutlarından almış olukları puanlar cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Elde ettiğimiz sonuçtan farklı olarak Bhargava ve Pathy (2014), Maliki (2013) ve Çelik, Yazar ve Köse (2011) cinsiyet değişkeni bakımından kız öğretmen adaylarının mesleki tutumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çapri ve Çelikkaleli'nin (2008) ise öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutumları üzerinde cinsiyetin önemli bir etkisinin olduğu, program ve fakülte değişkenlerinin ise anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

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

Katılımcıların beden eğitimi öğretmenliği mesleğe yönelik tutum ölçeğinden aldıkları puanları yaş değişkeni açısından değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Katılımcıların beden eğitimi öğretmenliği mesleğe yönelik tutum ölçeğinden aldıkları puanlara baktığımızda; yaşları 41-50 arasında olan katılımcıların puanları en yüksek, yaşları 51-60 arasında olan katılımcıların puanları ise en düşüktür. Yapılan çalışmada elde ettiğiniz sonuçtan farklı olarak öğretmenlik mesleğine karşı tutumları inceleyen Özgür (1994); adayların yaş, cinsiyet, bölüm tercih sıralaması, ebeveynin eğitim ve iş durumu, öğrencinin başarı düzeyi gibi değişkenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarına etkisini incelemiştir. Sonuç olarak öğretmen adaylarının mesleğe karşı tutumlarının yaş değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Özgür, 1994). Bir başka çalışmada öğretmenlik formasyonu alan öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını cinsiyet, öğrenim durumu, iş durumu ve öğretmenlik yapacağı öğretim kademesi değişkenleri açısından inceleyen Sürücü (1997), cinsiyet ve öğrenim durumunun adayların tutumları üzerinde etkili olmadığı, fakat ilköğretim kademesinde görev alacak adayların diğerlerine oranla daha olumlu tutuma sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır (Sürücü, 1997).

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

Katılımcıların ücret tatmini ölçeği alt boyutları olan ücret düzeyi tatmini, ücret artışı tatmini, ücret yapısı/yönetimi tatmini puanları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Katılımcıların ücret tatmini ölçeği alt boyutu olan ücret düzeyi tatmini puanları 41-50 yaş aralığında en yüksek, 21-30 yaş aralığında en düşüktür. Katılımcıların ücret artışı tatmini alt boyutu puanları 51-60 yaş aralığında en yüksek, 21-30 yaş aralığında en düşüktür. Katılımcıların ücret yapısı/yönetimi tatmini alt boyutu puanları 51-60 yaş aralığında en yüksek, 21-30 yaş aralığında ise en düşüktür.

Katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt boyutu olan bilişsel sinizm puanları mesleki kıdem sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, duyuşsal sinizm davranışsal sinizm puanları mesleki kıdem sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt boyutu olan duyuşsal sinizm puanlarına baktığımızda; mesleki kıdem süresi 12-17 arasında olanların puanları en yüksek, 18 yıl ve üzeri olanların puanları en düşüktür. Katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt boyutu olan davranışsal sinizm puanlarına baktığımızda; mesleki kıdem süresi 0-5 yıl aralığında olan puanları en yüksek iken, 18 yıl ve üzeri olanların puanları düşüktür. Katılımcıların ücret tatmini ölçeği alt boyutları olan ücret düzeyi tatmini, ücret artışı tatmini, ücret yapısı/yönetimi tatmini, puanları mesleki kıdem sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken, sosyal yararlar tatmini puanları, yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızla kısmen paralellik gösteren çalışmalarda; Ulukış (2017), Bulut (2019a), Kahriman (2019) mesleki kıdem değişkenine göre davranışsal boyutta; Bingöl (2018)

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

Çakıcı (2017), “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri (Çankırı İli Örneği)” adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda, Çankırı il ve ilçelerinde bulunan 24 kamu temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 304 öğretmen çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum sergiledikleri, okulda uygulanan kararlara katılımlarının istenilen düzeyde olmadığı, cinsiyet değişkenine göre; erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu, sendikal duruma ve eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Kıdem durumuna göre ise; 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Helvacı ve Çetin (2012), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi” adlı çalışmalarında Uşak ilindeki kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı saptamayı amaçlamışlardır. Bu kapsamda, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Uşak ili sınırları içerisinde bulunan kamu ilköğretim okullarında görev yapan 311 öğretmen çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, ilköğretim öğretmenlerin sinizm algılarının “az düzeyde” olduğu; ilköğretim öğretmenlerinin sinizme ilişkin görüşleri cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu bakımından değişmediği; okuldaki çalışma süresi bakımından, bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

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

Sonuç olarak; Beden eğitimi öğretmenliği mesleğine yönelik tutum puanları ile bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, ücret düzeyi tatmini, ücret artış tatmini, ücret yapısı/yönetimi, sosyal yararlar tatmini puanları arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Beden eğitim öğretmenliği mesleğe yönelik tutum puanları arttıkça bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, ücret düzeyi tatmini, ücret artış tatmini, ücret yapısı/yönetimi, sosyal yararlar tatmini puanları da artmaktadır. Katılımcıların beden eğitimi

öğretmenliği mesleğine yönelik tutum puanları ile davranışsal sinizm puanları arasında ise olumsuz bir ilişki belirlenmiştir. Beden eğitim öğretmenliği mesleğe yönelik tutum puanları arttıkça davranışsal sinizm puanları azalmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Acaray, A. (2019). Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (24), 197-214.
- Ayduğan, N. (2012). *Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Baştürk, F. F. (2009). Ücret tatmini ile ücret yönetiminde örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bingöl, Ş. (2018). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bulut, R. C. (2019). *Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iletişim becerileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). *Eğitimde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2019). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Caz, Ç. (2018). *Açık liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisi ve işgören performansına etkisi: spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları üzerine bir uygulama*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışkan, K. (2016). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Muğla.
- Çelik, M., Yazar, A., & Köse, E. (2011). Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi (Atatürk Üniversitesi örneği). *Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22.
- Çelikten, M., & Şanal, M. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Çetinkaya, F. F. (2014). *Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Çopur, Z. (2018). *Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eryetiş, M. V. (2016). Meslek Seçimi ve Mesleki Rehberlik. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*.
- Güvey Aktay, E. (2019). Sınıf öğretmeni adaylarının diksiyona ilişkin görüşleri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Gövez, E. (2013). *Örgütsel sinizm ve dönüştürücü/ etkileşimci liderlik arasındaki ilişki -bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Gümüş, A. A. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel iklim alguları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algularına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kalağan, G. & Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 85-90.
- Karacaoğlan, F. (2014). *Otel işletmelerinde örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali: Ankara'daki beş yıldızlı otellerde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık.
- Karayaka, B. (2019). *Resmi ve özel okullarda beden eğitimi öğretmenlerinde örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kılınç, S. (2014). *Örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına etkisi (Malatya ili öğretmenleri üzerine bir uygulama)*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kuyumcu, E., & Kaya, H. İ. (2020). Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve görüşlerinin incelenmesi. *e- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*.
- Maliki (2013). Koçel, Tamer. *İşletme Yöneticiliği*, 7.baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 1999.
- Malkoç, N. (2018). *Özel spor işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özgür, F. N. (1994). *Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutum*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Sürücü, A. (1997). Öğretmenlik formasyonu alan öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şamdan, T. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şevik, Y. K. (2019). *Örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişki ile ilgili ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tanrıyisever, Ş. A. (2018). *Çalışanların performans değerlendirme algısının örgütsel sinizm'e etkisi; x bankası çalışanlarının performans değerlendirme algısının örgütsel sinizm'e etkisi adlı çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tuna, F. (2016). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Türe, E. (2019). *Örgütsel sinizm düzeylerinin iş tatminine olan etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Ulukış, D. (2017). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Ünlü, H. (2011). *Beden eğitimi öğretmenliği mesleğine yönelik tutum ölçeği (BEÖYTÖ) Geliştirilmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*.
- Yavuz, A., & Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313.
- Yanık, M. (2017). Ortaöğretim öğrencilerinin beden eğitimi öğretmenlik mesleğine ait tutumlarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, (25), 929-935.
- Yeşilçimen, K. C. (2015). *Hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.