



**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**

**ÖZEL VE DEVLET KURUMLARINDA ÇALIŞAN SPOR
EĞİTİMCİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞ DOYUMU
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Aykut YILDIRIM

Danışman
Doç. Dr. Egemen ERMİŞ

SAMSUN
2023

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI**



**ÖZEL VE DEVLET KURUMLARINDA ÇALIŞAN SPOR
EĞİTİMCİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞ DOYUMU
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Aykut YILDIRIM

Danışman
Doç. Dr. Egemen Ermiş

SAMSUN
2023

TEZ KABUL VE ONAYI

Aykut YILDIRIM tarafından, Doç. Dr. Egemen ERMİŞ danışmanlığında hazırlanan “ÖZEL VE DEVLET KURUMLARINDA ÇALIŞAN SPOR EĞİTİMCİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ ” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 8.2.2023 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Necati Alp ERİLLİ Cumhuriyet Üniversitesi İstatistik Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Egemen ERMİŞ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Antrenörlük Eğitimi Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Şaban ÜNVER Ondokuz Mayıs Üniversitesi Antrenörlük Eğitimi Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet ☒ (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır ☐

22 / 12 / 2022
Aykut YILDIRIM

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı: ÖZEL VE DEVLET KURUMLARINDA ÇALIŞAN SPOR EĞİTİMCİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 22.12.2022 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 18

Tek kaynak oranı : % 5 çıkmıştır.

22 / 12 / 2022
Doç. Dr. Egemen ERMİŞ

ÖZET

ÖZEL VE DEVLET KURUMLARINDA ÇALIŞAN SPOR EĞİTİMCİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Aykut YILDIRIM

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Antrenörlük Eğitimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans, Aralık/2022

Danışman: Doç. Dr. Egemen Ermiş

Bu tez çalışmasının amacı; özel ve devlet kurumlarındaki spor eğitimcilerinin örgütsel sinizm ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek; örgütsel sinizmi önlemek, iş doyumunu arttırmaktır. Araştırmanın evrenini spor eğitimcileri; örneklemini Türkiye’de özel ve devlet kurumlarında çalışan rastgele seçilmiş 227 spor eğitimcisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” Kalağan (2009) tarafından Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Ünsal (2005) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada, ölçek toplam puanlarının cinsiyet, medeni durum, geliri yeterli mi, idari görev durumu, durumuna göre farklılık gösterip göstermediği Student t test, meslek, eğitim durumu ise Tek Yönlü Varyans Analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi ve katılımcıların yaşı, haftalık çalışma saati, aktif olarak spor yaptıkları yıl, meslekte çalışma süresi, kurumunda çalışma süresi iş doyumu ve örgütsel sinizm ölçeğine yönelik pearson korelasyon analizi sonuçları ile belirlenmiştir. Spor eğitimcilerinin, medeni durum, idari görevli olup olmama, yaş, haftalık çalışma saatleri, aktif olarak yaptıkları spor yılı, meslekte çalışma süreleri, kurumda çalışma süreleri değişkenlerinde örgütsel sinizm ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamazken, cinsiyet, gelirinin yeterli olup olmama, meslek, eğitim durumu, gelir miktarı, branş değişkenlerinde düzeyleri arasında istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Sonuç olarak spor eğitimcilerinin örgütsel sinizm düzeylerini azaltmak, iş doyum düzeylerini yükseltmek için ; kurum içi iletişime önem verilmesi, spor eğitimcilerinin çalıştıkları kurumlarda değerli hiStandart Sapmaettirilmesi, spor eğitimcileri ile sık sık toplantılar yapılarak istek, öneri, şikayetlerin toplanması , ilgili alan ile uzmanlar ile gelişim seminerlerinin düzenlenmesi, kurumdaki spor eğitimcileri ile sadece kurumda olmamak üzere iş hayatı dışında da kalıcı bağlar kurarak spor eğitimcilerin çalıştıkları kurumları aile ortamı gibi görmelerinin sağlanması, başarılı olan işlerde spor eğitimcilerinin ödüllendirilmesi, başarısızlıkta ise kötü tutum ve yaklaşımdan kaçınılması, son olarak ise spor eğitimcilerinin kurum içinde ve dışında mutsuz olmasını sağlayacak her türlü faaliyetten kaçınılması gerektiği tavsiyesinde bulunmak isteriz.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel sinizm, İş doyumu, Özel, Devlet

ABSTRACT

EVALUATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYPRUS AND JOB SATISFACTION OF SPORTS TRAINERS WORKING IN PRIVATE AND GOVERNMENT INSTITUTIONS

Aykut YILDIRIM

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Coaching Training

Master, March/2023

Supervisor: **AStandart Sapmaoc. Prof. Dr. Egemen Ermiş**

The aim of this thesis study; to determine the relationships between organizational cynicism and job satisfaction levels of sports educators in private and public institutions; to prevent organizational cynicism, to increase job satisfaction. The universe of the research is sports educators; The sample consists of 227 randomly selected sports trainers working in private and public institutions in Turkey. "Personal Information Form" prepared by the researcher, Organizational Cynicism Scale by Kalağan(2009) and Job Satisfaction Scale developed by Ünsal(2005) were used as data collection tool in the research. In the study, it was determined whether the total scores of the scale differed according to gender, marital status, income, administrative duty status, status or not. Student t test, occupation, education status was determined by One-Way Analysis of Variance and Tukey multiple comparison test and participants' age, weekly working hours, active The year they did sports as a sportsperson, the duration of work in the profeStandart Sapmaion, the duration of work in the institution were determined by the results of the Pearson correlation analysis for the scale of job satisfaction and organizational cynicism. While there was no significant difference between the organizational cynicism and job satisfaction levels in the variables of marital status, being an administrative officer, age, weekly working hours, active sports year, working time in the profeStandart Sapmaion, working time in the institution of sports educators, there was no significant difference between gender, whether the income was sufficient or not. A significant difference was found between the levels of profeStandart Sapmaion, education level, income amount, and branch variables. As a result, in order to reduce the organizational cynicism levels of sports educators and to increase their job satisfaction; Giving importance to internal communication, making sports trainers feel valuable in the institutions they work, collecting requests, suggestions and complaints by holding frequent meetings with sports trainers, organizing development seminars with experts in the relevant field, permanent bonds with sports trainers in the institution not only in the institution but also outside the busineStandart Sapma life. We would like to advise that sports educators should see the institutions they work in as a family environment, rewarding sports educators for succeStandart Sapmaful works, avoiding bad attitudes and approaches in failure, and finally avoiding all kinds of activities that will make sports educators unhappy inside and outside the institution.

Keywords: Organizational cynicism, Job satisfaction, Private, State

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Lisans ve yüksek lisans hayatımda her türlü durumda yardımcı olan, çözüm üreten değerli danışanım Doç. Dr. Egemen Ermiş'e teşekkürlerimi sunarım.

Aykut YILDIRIM



İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ	viii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Hipotezleri.....	2
1.2. Araştırmanın Varsayımları	3
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Sinizm Kavramı ve Tanımı	4
2.1.1. Sinizm Kavramının Tarihsel Gelişimi	4
2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	6
2.2.1. Örgütsel Sinizmin Ortaya Çıkış Nedenleri	6
2.2.2. Örgütsel Sinizmi Yok Etme Yolları	7
2.2.3. Örgütsel Sinizm Çeşitleri.....	8
2.2.3.1. Kişilik Sinizmi	8
2.2.3.2. Toplumsal Sinizm	8
2.2.3.3. Çalışan Sinizmi	8
2.2.3.4. Mesleki Sinizm	9
2.2.3.5. Örgütsel Değişim Sinizmi	9
2.2.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	9
2.2.4.1. Bireysel Sonuçlar	9
2.2.4.2. Örgütsel Sonuçlar	10
2.3. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı	10
2.3.1. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	11
2.3.1.1. Bireysel Faktörler.....	11
2.3.1.1.1. Yaş.....	11
2.3.1.1.2. Cinsiyet.....	12
2.3.1.1.3. Meslek	12
2.3.1.1.4. Eğitim	12
2.3.1.2. Çevresel ve Örgütsel Faktörler.....	12
2.3.1.2.1. Ücret	12
2.3.1.2.2. Terfi İmkanları.....	13
2.3.1.2.3. İş Güvenliği	13
2.3.1.2.4. İşin Kendisi.....	13
2.3.1.2.5. Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler	13
2.3.2. İş Doyumunun Sonuçları	14
2.3.3. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	14
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	16
3.1. Araştırmanın Amacı	16
3.2. Araştırmanın Modeli	16
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	16
3.4. Veri Toplama Araçları	16
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu	16
3.4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği (GÖYÖ).....	17

3.4.3. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)	17
3.4.4. İstatiksel Analiz	18
4. BULGULAR.....	19
5. TARTIŞMA.....	30
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	35
6.1. Sonuç	35
6.1. Öneriler	38
KAYNAKLAR	39
EKLER	48
Ek 1. Etik Kurul Formu	48
Ek 2. Kişisel Bilgi Formu	49
Ek 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği	50
Ek 4. Minnesoata İş Doyum Ölçeği	51
ÖZ GEÇMİŞ.....	53



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları	18
Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ..	19
Tablo 4.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri	20
Tablo 4.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri	21
Tablo 4.4. İdari Görevi Olup Olmama Durumuna Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri	21
Tablo 4.5. Gelirinin Yeterli Olup Olmamasına Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri	22
Tablo 4.6. Mesleklerine Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri ..	23
Tablo 4.7. Eğitim Durumuna Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri	24
Tablo 4.8. Gelir Miktarlarına Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri	25
Tablo 4.9. Branşlarına Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri ...	26
Tablo 4.10. Katılımcıların Yaşı, Haftalık Çalışma Saati, Aktif Olarak Spor Yaptıkları Yıl, Meslekte Çalışma Süresi, Kurumunda Çalışma Süresi İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Ölçeğine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	29

1. GİRİŞ

Örgütler, bir grup insanın ortak veya benzer bir amaç için bir araya gelmesiyle oluşur. Nasıl ki insanlar eylemleriyle hayatlarını idame ettirirlerse, örgütler de üyelerinin eylemleriyle hayatlarını idame ettirirler (Başaran, 1991). Çalışanların iş yerindeki mutluluk ve motivasyonlarının, olumlu bir örgüt ikliminde çalışmalarının sağlanmasının iş doyumlarını ve verimliliklerini artırdığı bilinmektedir.

Sinizm kavramı; insan davranışına yönelik olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve yerleşik bir kişilik özelliği olarak görülürken (Abraham, 2004), örgütsel sinizm, kişinin işiyle ilgili örgütsel gelişimini içeren olumsuz bir tutumdur. Duygusal ve Davranışsal Boyutlar (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998) Stratejik çabaların yanlış yönetimi, aşırı stres ve iş yükü, karşılanmayan kişisel beklentiler, yetersiz destek, adil olmayan terfi, çelişen hedefler, örgütsel karmaşıklık, etkisiz karar alma mekanizmaları, zayıf iletişim, psikolojik sözleşmenin ihlali ve işten çıkarılma örgütsel sinizm nedenleri olarak gösterilir. (Akman, 2013).

İş doyumunu, çalışanların işlerinde başarılı, mutlu ve verimli olmalarını belirleyen önemli bir faktör olarak, kişilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçları ile işten karşıladıkları arasındaki uyumu değerlendirdiklerinde gelişen duygusal bir tepki şeklinde açıklanmaktadır (Muchinsky, 2000). Çalışanın yaptığı işten hoşnut olmaması iş konusunda bıkkınlık ve isteksizlik duygularına neden olarak iş doyumsuzluğunu meydana getirmektedir. Olumsuz duygular içeren iş doyumsuzluğu, yoğun ve sürekli kaygı yaratarak çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerinde yıkıcı etkilere neden olmaktadır (Aksu vd., 2002). İş doyumunun sağlanamaması örgütsel düzeyde değerlendirildiğinde işten ayrılma, performansta düşme, iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle çatışma gibi olumsuzluklar üzerinde doğrudan etkiye sahip olmaktadır (Feldman ve Arnold, 1985).

Spor eğitimi veren kurumların önemli önceliklerinden biri nitelikli sporcular yetiştirmektir. Bu kurumlarda görev yapan spor eğitimcilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve iş doyumları verdikleri eğitimin kalitesini etkileyebilir. Bu kurumlarda görev yapan spor eğitimcilerinin örgütsel sinizm ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi, örgütsel sinizmi önlemeye yönelik tedbirlerin alınmasını sağlamak ve bu kurumların verimliliğini artırmak açısından önemlidir. Bu nedenle bu çalışmanın amacı, spor eğitimcilerinin örgütsel sinizm ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi

belirlemek, örgütsel sinizmi önlemek ve iş doyumunu artırmaya yönelik önerilerde bulunmaktır.

1.1. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezler genellikle araştırmacının bir araştırma sorusundaki değişkenler veya değişkenler arasında istatistiksel ilişkilerin nasıl var olduğuna ilişkin yargısı ve yorumu olarak tanımlanır. Bu araştırmanın temel hipotezi “Özel ve devlet kurumlarında çalışan spor eğitimcilerinin örgütsel sinizm ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi” biçimindedir. Demografik bilgi durumuna göre test edilen diğer hipotezler ise şu şekildedir:

H1: Cinsiyet değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumunu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Medeni durum değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumunu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: İdari görevli olup olmama değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumunu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Gelirinin yeterli olup olmaması değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumunu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Meslek değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumunu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Eğitim durumu değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumunu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Gelir miktarı değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumunu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Branş değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumunu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9: Yaş değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumunu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10: Haftalık çalışma saati değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumunu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H11: Aktif olarak spor yaptıkları yıl değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H12: Meslekte çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H13: Kurumunda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel sinizm ve İş doyumu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

1.2. Araştırmanın Varsayımları

- ✓ Çalışmada evrenden oluşturulan örneklemin yeterli olacağı varsayılmıştır.
- ✓ Araştırmaya katkı sağlayan spor eğitimcilerinin, ölçeklerde bulunan sorulara gönüllülük esası kapsamında ve dürüst bir şekilde doldurduğu varsayılmıştır.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

- ✓ Araştırma ülkemizin farklı şehirlerinde çalışan spor eğitimcileri tarafından sınırlı tutulmuştur.
- ✓ Çalıştıkları kurumlar özel ve devlet olarak sınırlı tutulmuştur.
- ✓ Araştırmadan tespit edilen bulgular, Örgütsel sinizm ve İş doyumu ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Sinizm Kavramı ve Tanımı

Sinizm çok boyutlu bir kavram olmasının yanı sıra birçok farklı disiplinlerin araştırma konusu olmuştur. Bu disiplinlere örnek olarak din, felsefe, sosyoloji, yönetim ve psikoloji, sosyal bilimler olarak gösterilebilir (Boyalı, 2011: 6).

Sinizm kavramı yaklaşık 2500 yıl öncesinden günümüze kadar sinizm öğretilerinden farklı bir boyutta türetilmiştir (Dean vd., 1998: 342). Dolayısıyla söz konusu sinizm kavramı en sade ifadeyle “diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme” olarak adlandırılmaktadır (Brandes vd., 2008: 208-235).

Diğer taraftan genel bir çerçevede incelendiğinde ise sinizm; bir gruba, kişiye, toplumsal geleneğe veya kuruma karşı olumsuz duygular veya güvensizliğin dışında hayal kırıklığı, öfke durumunun oluşması durumudur (AnderStandart Sapmaon ve Bateman, 1997: 450).

Sinizm ve sinik kelimeleri Türkçe bir kelime olmayıp TDK tarafından iki farklı boyutta açıklanmaktadır. Sinik kelimesi yılmış, sinmiş olarak tanımlanmaktadır. Diğer yandan sinizm kavramı “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişilebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK).

2.1.1. Sinizm Kavramının Tarihsel Gelişimi

Bir Antik Yunan felsefesi olan sinizmin kelime olarak kökeni M.Ö. 500'lü yıllara dayanmakta olup, bir düşünce okulu ve hayat biçimi olarak tanımlanmaktadır (Griffin, 2006: 51).

Sinizm kökenine ilişkin farklı görüşlere yer verilmektedir. Bunlardan ikisi incelendiğinde (Gökberk, 2000: 48, Hançerlioğlu, 1999: 76., Akt; Akgün, 2019: 21),

İlk olarak, Yunanca köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden türediği söylenmektedir. Her türlü sosyal kuralları reddeden, doğal yaşamayı tercih eden sinik kişiler aynı zamanda insan için gerekli olan yeme, içme, giyim ve barınak gibi ihtiyaçları minimuma indirmiş ve insanlığı küçümsemişlerdir. Alışılmışın dışında bir yaşam tarzı benimsedikleri, düşünceleri ve davranışları bu yönde olmasından dolayı “kyon” köpek metaforu siniklerin bir simgesi olmuştur.

İkinci olarak, M.Ö. 4.yy.'da Kynosarges Gymnasion denilen yerde kurulan sinik okullarının “Kynosarges” kelimesinden türemiş olabileceği ileri sürülmüştür.

Sinizm; umutsuzluk, hayal kırıklığı ile karakterize edilirken; aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirilmektedir. Bu kavramla ilgili temel inanç doğruluk, dürüstlük ve içtenlik vb. etmenlerin çıkar amaçlı kullanmasıdır (Boyalı, 2011: 5).

Diğer taraftan siniklerin bazı temel özellikleri şunlardır (Özgener vd., 2008: 54., Akt; Aytaş, 2016: 7-8).

- Sinikler, yalana başvurma, zahiri davranma ve birinin iyi niyetini kötüye kullanmayı insanın temel kişilik özellikleri olarak görürler,
- Sinikler, insanların seçimlerini yaparken kendi çıkarlarını herkesin ve her şeyin üstünde tuttuğunu, insan davranışlarının çelişki içerdiğini ve insanların güvenilir olmadığını düşünürler,
- Sinikler yapılan eylemlerin ardında çoğunlukla dışarı vurulandan daha fazlasının olduğuna inanırlar,
- Sinikler, psikolojik objeye (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) dair şeyleri akıllarına getirdiklerinde sıkıntı, tiksinti hatta utanç bile hiStandart Sapmaedebilirler,
- Sinikler psikolojik objeyle ilgili bir deneyim yaşadıklarında olayları genellikle alaycı bir mizah ile ve kendi yorumlarını dâhil ederek anlatırlar.

Günümüzde siniklerin 2500 yıl öncesindeki gibi olmadıkları tespit edilmektedir. Diğer yandan sinikler acımasız eleştirmenler olarak bilinmekte olup, bugünkü sinizm kavramında ise yerini kötümserlik ve güvensizlik şeklinde almaktadır (Boyalı, 2019: 6).

Sonuç olarak, sinizme yönelik yapılan tanımlamalar toplumu etkileyen yönünü ele almaktadır. Bu bağlamda bir kurum ya da örgüt içerisindeki iletişim veya ilişkilerde bu kavramın gün geçtikçe önem kazandığını göstermektedir. Dolayısıyla sinizmin nedenleri veya sonuçları toplumu etkileyen yönünü ortaya çıkarması açısından etkili bir kavram olmasından ötürü gün geçtikçe önem kazanmaktadır.

2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm terimi ilk defa Amerikalı çalışanlarla ilgili olarak ortaya atılmış, çeşitli disiplinlerin ilgisini çekmiş ve literatürde yer edinmiştir. (James, 2005: 24). Sinizm, örgütsel davranış alanında kurumların karşı karşıya kaldığı kavramlar arasında gösterilmektedir. Bütçe açığında artış, sistem ve politikalara yönelik savaşlar, skandallar, iş görenlerinin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi ve bu durumu dikkate almayan örgütlerin bağlı oldukları kişilere ilişkin umudunu yitirmesi sinizm olarak adlandırılmaktadır (Abraham, 2004: 1).

Adalet, dürüstlük, içtenlik gibi ilkelerin bireylerin çıkarları sebebiyle göz ardı edilmesi başka bir deyişle feda edilmesi sinizme ilişkin temel inanç olarak görülmektedir (James, 2005: 1).

Çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumları örgütsel sinizm olarak adlandırılmakta olup, örgütsel sinizm kavramı bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Bilişsel boyutta çalışanlara göre örgüt içerisinde adalet, dürüstlük, samimiyetin eksik olduğu ve örgüt içerisinde bütünlük olmadığı savunulmaktadır. Duygusal boyutta, çalışanlar nefret, üzüntü, sinir, utanç gibi çeşitli olumsuz duygular hiStandart Sapmaetmektedirler. Son olarak davranışsal boyutta çalışanlar örgüte karşı olumsuz tutum sergileyerek eleştirilerde bulunmakta ve geleceğe yönelik kötümser düşüncelerle hareket etmektedirler (Dean vd., 1998: 345- 346).

Örgütsel sinizmin öğrenilmiş düşünceyi yansıttığı vurgulanmaktadır. Ayrıca tecrübeler sonucu ortaya çıkan ve gelişen düşünce olduğu savunulmaktadır. Bunun yanı sıra örgütsel sinizm, çalışanların bağlı oldukları örgütlerin dürüstlükten yoksun olduğu şeklinde bir inanç benimsemeleri sonucunda görülmektedir. Dolayısıyla bu inanç adaleti dürüstlük ahlak gibi ilkelerin ihlal edilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Johnson ve O'leary-Kelly, 2003: 629).

2.2.1. Örgütsel Sinizmin Ortaya Çıkış Nedenleri

Örgütsel sinizmin meydana geliş sebepleri arasında, tutarsız davranışlar, örgüt politikalarının çıkarlar doğrultusunda göz ardı edilmesi, yönetimin yeterli düzeyde destek vermeyişi, küçülme, değişim süreçlerinin başarısızlıkla sonuçlanması, yanlış ücret politikaları, lider ve üye etkileşiminin yetersiz oluşu gibi etkenler yer almaktadır (Naus vd., 2007: 688-690).

Örgütsel sinizmin belirli bir meslek grubu veya işlere yönelik ortaya çıkmadığı belirtilmektedir. Tutum, davranış, duygu ve inanç gibi özellikleri kapsayan bir yapıdır. Teknolojinin gelişmesi, ekonomik kriz, rekabet ortamı, bireyleri toplu işten çıkarma, iş saatlerindeki artış, kuruma yönelik olumsuz tutum gibi diğer faktörler de örgütsel sinizmin nedenleri arasında gösterilmektedir (Dean vd., 1998: 347). Bunlara ek olarak psikolojik sözleşme ihlalleri, adaletsizlik, güç dağılımındaki dengesizlik, yıldırma, yöneticilerin işten çıkarılması gibi durumlar da örgütsel sinizme yol açan diğer faktörlerdir (Özgener vd., 2008: 57).

Sonuç olarak, sinizmin yalnızca örgüt veya kişi kaynaklı olmayıp, bazı politikaların işleyişinin sağlıklı olmayışı ve şeffaf bir şekilde yürütülmemesi örgütlerin veya kişilerin sinizme dahil olmasına sebebiyet vermektedir.

2.2.2. Örgütsel Sinizmi Yok Etme Yolları

Örgütsel sinizm inancıyla hareket eden çalışan iş arkadaşlarına karşı güvensiz ve olumsuz tutumlar benimsediğinden zaman geçtikçe kendini bulunduğu ortamdan soyutlamaya başlamaktadır. Dolayısıyla bu soyutlanma sonucu yaşadığı uzaklaşma motivasyonun düşmesi, moral bozukluğu ve iş kalitesinin düşmesine sebebiyet vermektedir (Kanbur, 2019: 57).

Dolayısıyla örgütlerin örgütsel sinizmi yok etmek için yapabilecekleri;

1. İnsana ve insana özgü olgulara değer vermek,
2. Yönetimin örgütte, etiğin getirdiği değer ve kurallara uyarak güveni sağlamak,
3. Çalışanlara doğru beklentiler sunmak,
4. Çalışanlara, müşterilere ve diğer muhataplara karşı saygılı olmak,
5. Çalışana aitlik duygusunu aşilayarak örgütün bir parçası olduğunu hiStandart Sapmaettirmek,
6. Oryantasyon, hizmet içi eğitim, geliştirici ve yenilik getirici eğitim olanaklarını sağlamak,
7. Çalışanlara karar verme ve sorumluluk alma konusunda yetki vermek,
8. Çalışanların örgüt yönetimine olan ulaşılabilirliğini ortadan kaldırmak,
9. Çalışanlar, yöneticiler ve tüm muhataplar arasındaki iletişimi geliştirmek,

10. Çalışanların işleri arasında rotasyonu sağlamak ve monotonluğu azaltmak,
11. Çalışanlara sosyal ve kültürel aktiviteler sunmak,
12. Adil, eşit, açık ücret ve ödül sistemleri oluşturmaktır (Sur, 2010: 39).

2.2.3. Örgütsel Sinizm Çeşitleri

Örgütsel sinizm beş bölümde ele alınmaktadır. Bunlar; kişilik sinizmi, toplumsal sinizmi, çalışan sinizmi, mesleki sinizm ve örgütsel değişim sinizmidir (Dean vd., 1998: 342-345).

2.2.3.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizminde, birey doğuştan gelen olumsuz bir tutuma sahiptir. Genellikle bireylerin davranışlarını negatif yönde algılar. Bu sinizm şekline göre birey, toplumun bencil, kendini beğenmiş, başkalarını önemsemeyen, saygı duymayan bir dünyadan oluştuğu inancını benimsemektedir (Abraham, 2004: 270- 271).

Kişilik sinizminde bireyler güven duymazlar. Yapılan her iyiliğin altında mutlaka bir neden ararlar. Ayrıca bu sinizm türünde çalışanların diğer bireylerle ilişkileri kopuktur. Dolayısıyla güvensizlik duygusu kişilik sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Pitre, 2004:11). Bunun yanı sıra kişilik sinizmin örgütsel sinizmi etkileyen önemli bir faktör olduğu tespit edilmektedir (Abraham, 2004: 272).

2.2.3.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizmin temelinde bireylerin hem ülkelerine hem de kurumlarına duydukları güvensizlik yer almaktadır. Bu sinizm türü psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1991: 59). Başka bir deyişle sosyal sözleşmenin ihlal edilmesi durumudur. Sosyal sözleşme kavramı bireyin eğitim, iş güvencesi, refah bir yaşam şekline yönelik beklentilerini ifade etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 85). Dolayısıyla beklentilerin yeterli düzeyde karşılanmayıp yapılan bu toplumsal sözleşmelerin ihlal edilmesi durumu toplumsal sinizme yol açmaktadır (Arslan, 2012: 15).

2.2.3.3. Çalışan Sinizmi

Bu sinizm türünde çalışan ile işveren arasında eşitsizlik hiStandart Sapmai söz konusudur. Başka bir deyişle, bu hiStandart Sapmai işveren çalışanına yansıtır; bir nevi resmi sözleşme ihlal edilmiş olur. Eşitsizlik hiStandart Sapmai çalışan sınığı diğerlerinden ayırır.

Bu hiStandart Sapmae kapılan çalışan işini sahiplenmez öfke duyar. Dolayısıyla çalışanda sinizm ortaya çıkar (AnderStandart Sapmaon, 1996: 1403).

Sonuç olarak, bu sinizm türüne sahip bireyler başarısızlıklarının sebebini örgütsel politikalarla, üst kademedede bulunan kişilerle ve kaynakların yetersiz olma durumuyla ilişkilendirmektedirler (Naus, 2007: 13).

2.2.3.4. Mesleki Sinizm

Örgütsel ortamda adalet ve destek algısının oluşturulması, süreç içerisinde ödül ve kontrol sistemlerinin başarılı bir şekilde sürdürülmesi güven ortamının oluşturulması hususunda oldukça büyük bir öneme sahiptir. Bu görüşle hareket eden otorite veya örgütler çalışanların bakış açılarının olumlu yönde etkileyip örgütlerine güven duymalarına sebebiyet vermektedir (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015: 23).

Mesleki sinizmde çalışan yapılan işi sıkıcı bulmasının yanı sıra herhangi bir ödül veya motivasyon artırıcı bir durum söz konusu olmadığından ötürü yapılan gayrete değmediğini düşünmektedir (AnderStandart Sapmaon, 1996: 1397). Dolayısıyla çalışan işini önemsememekle beraber, umursamaz tavırlar sergilemektedir (Abraham, 2004: 273).

Sonuç olarak, iş gören kişi süreç içerisinde negatif tutum sergileyip öncelikle tüketiciye sonrasında ise çevreye bu durumu yansıtarak hareket etmektedir (Delken, 2004: 16).

2.2.3.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütlerin günümüz şartlarına ayak uydurabilmeleri için rekabet ortamına uyum sağlamaları gerekmektedir. Dolayısıyla süreç içerisinde yeniliklere açık olarak kendilerini güncellemeleri önem arz etmektedir. Bu bağlamda, rekabet ortamında işletmelerin veya kurumların ayakta kalabilmelerinde en önemli etken yeniliğe açık olmalarından geçmektedir.

Örgütsel sinizm boyutu kötümserlik ve kötüleme boyutu şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Kötümserlik boyutunda çalışanlar yeniliklere ve değişime karşı olumsuz tutum geliştirirken (Abraham, 2004: 272); kötüleme boyutu ise, değişimden sorumlu bireylerin bu süreci düzgün yönetemediği noktada ortaya çıkmaktadır (Albrecht, 2002: 324).

2.2.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçları bireysel ve örgütsel olarak iki boyutta ele alınmaktadır.

2.2.4.1. Bireysel Sonuçlar

Örgütlerde çalışanların olumsuz yönde inanç geliştirmeleri ve beklentilerinin karşılanmaması sonucunda bu durum iş görenlerde çeşitli rahatsızlıklara sebebiyet vermektedir. Çalışanlarda öfke, kendini savunma, sinirlenme, performans düşüklüğü, alkol ve sigara kullanımı, kalp damar hastalıkları gibi durumları tetiklemektedir (Kalağan, 2009: 79-80).

Bunların yanı sıra bireylerin beklentilerinin tam anlamıyla karşılanmaması uykusuzluk, depresyon gibi olumsuz durumlara da neden olmaktadır (Costa vd., 1986: 284).

2.2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

Çalışan bireylerin iş memnuniyetleri, beklentilerinin yerine getirilmesi, maddi manevi ihtiyaçlarının karşılanması, yaptığı işi sevmekle ilişkili bir durumdur. Dolayısıyla iş memnuniyeti arttıkça örgütsel sinizm durumu ortadan kalkmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanların iş memnuniyeti ile örgütsel sinizm ters orantılıdır. Çalışan bireylerin sinizm düzeyi arttıkça işe olan memnuniyet düzeyi düşmektedir. Bu bağlamda örgütsel sinizm iş memnuniyetini olumsuz etkilemekte olup iş görenlerin memnuniyetlik düzeylerini azaltmaktadır (Sur, 2010: 30).

Örgütsel sinizmin örgütsel açıdan sonuçları arasında işten ayrılma oranının artması, duygusal tükenmişlik, güvensizlikte artış, örgütü aşağılama, özgüvende azalma, şüphe duyma, kurallara uymama, hırsızlık, itaatsizlik, yöneticilerin olumsuz davranışları (saygı ve iletişim eksikliği), motivasyonda azalma gibi sorunlar yer almaktadır (Kalağan, 2009: 81).

2.3. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı

İş doyumu, çalışan kişilerin beklentilerinin karşılanma düzeyini gösteren bir kavramdır. Bu beklentiler çalışanın işinden ve örgüt tarafından karşılanmakta olup, çalışanın ihtiyaç duyduğu, istediği hak ettiği bir şeyi aldığında gerçekleşmektedir (Thiagaraj ve Thangaswamy 2015: 464).

İş doyumu diğer bir ifadeyle bireyin işinden elde ettiği yeterli duygusu anlamını taşımaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014: 253).

Motivasyon ve verimlilik örgütlerin ekonomik hedeflere ulaşması hususunda önem taşımaktadır. Diğer yandan, iş doyumu çalışan bireylerin motivasyonunu ve verimliliğini etkileyen bir faktördür. (Can vd., 2006:97). Hizmet sektöründe işletmelerin önem verdiği konular arasında motivasyon yer almaktadır. Dolayısıyla işletmelerin hedeflere ulaşması

amacıyla motivasyon düzeyini arttırmaları önem arz etmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 253-254).

Bunların yanı sıra iş doyumunun üç önemli boyutuna aşağıda belirtilen şekilde değinilmektedir:

- a. İş doyumunu, birbiri ile ilgili farklı olguları temsil eder. Bu olgular, işin kendisi, maaş, yönetim tarzı, iş arkadaşları, terfi imkanları, vb.
- b. İş doyumunu genellikle kazançların karşılanma ve/veya beklentilerin aşılma derecesidir.
- c. İş doyumunu, iş durumlarına verilen duygusal bir tepkidir. Bu nedenle görülemez, sadece ifade edilebilir. (Pelit, 2015: 55., Akt; Şahin, 2018).

İş doyumunu, çalışan bireylerin iş yerinde beklentilerini gerçekleştirmelerini ve işe karşı geliştirdikleri tüm unsurları kapsayabilir. Bu süreçte bireyler olumlu ya da olumsuz yargılarda bulunurlar. Dolayısıyla süreç sonunda oluşan yargı olumlu ise iş doyumunu, olumsuz ise iş doyumsuzluğu olarak adlandırılmaktadır. (Barutçugil, 2014: 387).

2.3.1. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İş doyumunu etkileyen etmenler genel bir çerçevede bireysel ve örgütsel olarak ele alınmaktadır.

2.3.1.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir. Dolayısıyla çalışan bireylerin iş doyum düzeyleri birbirinden farklıdır. Kişilik özellikleri, mutluluk, tatmin durumu, beklentiler gibi özelliklerin farklı olma durumu iş doyum düzeyini de etkilemektedir (Can vd., 2006: 94).

2.3.1.1.1. Yaş

İş doyumunu düzeyinde yaş faktörü oldukça etkili bir özellik olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra iş doyum düzeyinin tecrübeye de ilişkili olduğuna değinilmektedir. Dolayısıyla bireylerin yaşlarının ilerlemesi durumunun iş doyum düzeylerini arttırdığını, gençlerin gerçekten uzak beklentilerinin olması, şartların yeterince bilinmemesi, yanlış bilgilendirilme gibi durumların iş doyumsuzluğuna sebebiyet verdiği tespit edilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 57).

2.3.1.1.2. Cinsiyet

Kadın ve erkeğe verilen görevler çalışma hayatında da bir ayrım oluşturmaktadır. Bu durum kadının ev işi, çocuk bakımı gibi aileye yönelik işleri üstlenmesi; erkeğin ise ailenin geçimini sağlamak amacıyla dışarıda çalışması durumuyla özdeşleşmiş olmasıdır. Dolayısıyla bu algı kadın ve erkek arasında toplumsal bir rol ayrımının oluşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, her iki grubun mesleklere sahip olma durumunda bile genellikle kadınların yine ev işleriyle ilgilenerek sorumluluk alması iş doyumunu olumsuz yönden etkilemektedir (Izgar 2001., akt; Çalışkan, 2010: 8).

2.3.1.1.3. Meslek

Kurum içerisinde konum açısından yüksek bireylerin iş doyum düzeyinin fazla olduğu bir gerçektir. Dolayısıyla saygınlığı yüksek olan meslek gruplarının diğerlerine oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Ciğerci, 2004). Sonuç olarak, toplumun mesleklere bakış açısı ve kurum içerisinde mesleğe verilen değerin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Cengiz, 2004: 20).

2.3.1.1.4. Eğitim

Kişilerin eğitim düzeyi iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerden biridir. Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur. Ancak bu durum özellikle kişilerin eğitim ve donanımlarına uygun işlerde çalışmaları durumunda geçerli hale gelmektedir (Eğinli, 2009: 40).

Bazı mesleklerde ise aynı işte çalışmalarına rağmen farklı eğitim düzeyine sahip kişilere rastlanmaktadır. Dolayısıyla bu tarz durumlarda eğitim düzeyi yüksek olan bireyler ücret ve konum açısından memnun olmamakta ve iş doyum oranlarında azalma görülmektedir (Mumcu, 2014: 19).

2.3.1.2. Çevresel ve örgütsel faktörler

İş doyumunu etkileyen çevresel ve örgütsel faktörler ayrı bir boyutta incelenmektedir. Ücret, terfi imkanları, iş güvenliği, işin kendisi, çalışma arkadaşları ile ilişkiler bu faktörler arasında yer almaktadır.

2.3.1.2.1. Ücret

Çalışan bireylerin işe karşı olan tutumunu aldığı ücretin yeterli olması, ihtiyaçlarını karşılama düzeyi belirleyecektir. Dolayısıyla kurumun belirlediği ücret, terfi politikasının

adil olması ve beklentilerin karşılanması çalışan bireyler tarafından önemlidir. Bunun yanı sıra alınan ücretin yüksek olmasından ziyade dengeli olması iş doyumunu açısından daha önemlidir (Kolasa, 1995: 455).

2.3.1.2.2. Terfi İmkanları

Terfi imkanları çalışan bireylerin süreç içerisinde gerekenlerin tamamen öğrenilmesi durumunda kendilerini yetersiz hiStandart Sapmaetmemesi açısından önemlidir. Söz konusu imkanların sağlanması durumunda çalışanların işlerine yönelik görüşleri olumlu yönde gelişmekle beraber aynı zamanda örgütün hedeflerine ulaşması açısından iş birliğinin sağlanmasına olanak tanıyacaktır (Eren, 1993: 333).

2.3.1.2.3. İş Güvenliği

İş ortamının güvenli olması verimliliğin artmasına sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla güvenli bir iş ortamında birey motive olur ve buna bağlı olarak da verimliliği de artar. Diğer yandan bireylerin en çok dikkat ettiği unsurlardan biri iş güvencesidir. Kurumda da iş güvenliğinin sağlanması kurum imajı açısından önemlidir. İş güvenliği algısının düşük olması durumu birçok iş kazasına sebep olmakla beraber birçok sorunu da beraberinde getirmektedir (Ülker, 2014: 38-39).

2.3.1.2.4. İşin Kendisi

Bireyler genellikle kendilerini geliştirebilecekleri ve becerilerini kullanabilecekleri alanlarda iş yapmayı tercih etmektedirler. Kişinin çalışacağı işi kendi seçmesi durumu iş doyumunu arttıran bir faktördür. Diğer taraftan bireylerin bilgi ve deneyimlerini kullanamadığı bir işi yapması iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bireylere yapacakları işi seçme hakkı verilmesi durumu motivasyonu attırırken aynı zamanda kendisine önemsendiği hiStandart Sapmaini de sağlamaktadır (Ulusoy, 2010., Akt; Gürçan, 2019: 47).

2.3.1.2.5. Çalışma arkadaşları ile ilişkiler

Kişiler bulundukları ortamdan olumsuz veya olumlu yönde etkilenmektedirler. Bir kurumda birbirine yardımcı olan bireylerle çalışan kişi daha fazla iş doyumunu düzeyine ulaşmaktadır (Sun, 2002: 33). Dolayısıyla iş yerinde arkadaş ortamında sorun olmaması ve insan ilişkilerinin iyi olması durumu iş doyumunu düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Şahin, 2011., Akt; Tosun, 2019: 16).

2.3.2. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunu ve iş doyumsuzluğunun çalışana olan olumlu veya olumsuz etkisi aynı zamanda iş kurumuna da yansımaktadır. İş hayatında iş doyumuna ulaşan kişi nasıl ki verim sağlayabiliyorsa iş doyumsuzluğu yaşayan kişi de o kadar verimsiz olmaktadır. Diğer yandan iş doyumuna ulaşan kişi çalışma arkadaşlarıyla doğru ilişkiler kurar ve pozitif enerji sağlar. Ancak iş doyumsuzluğu yaşayan kişinin iş hayatında yaşadığı doyumsuzluk normal hayatına da yansır ve mutsuz olur (Lal, 2014) Günümüzde nasıl ki kurum dışında müşteri memnuniyeti önemliyse iç müşteri olan çalışanların da memnuniyeti bir o kadar önemlidir. Dolayısıyla kurumlarda iş doyumunun sağlanması örgütler açısından önem kazanmaktadır. Bu bağlamda her iki müşteri profilinin memnuniyetinin sağlanması gerekmektedir (Eroğlu, 2007: 338).

İş doyumunun düşük olması durumu çalışan kişinin duyarsız ve ilgisiz olmasına neden olurken iş doyumunun yüksek olması bireyde olumlu etkiler yaratmaktadır (Akıncı, 2002: 7).

Diğer yandan iş doyumuna ulaşan çalışanlar örgüte de katkı sağlamaktadır. İş doyumuna ulaşmış çalışanların morali yüksek olduğundan işini severek ve enerjik yapmakta ve örgütün hedefe ulaşmasında yardımcı olmaktadır. Ayrıca kurallara uyma, disiplin içerisinde çalışma, problemleri çözüme ulaştırma hususunda artıları da olmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 58).

2.3.3. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumsuzluğu fiziksel ve ruhsal rahatsızlığın yanı sıra iş veriminin düşmesi, işten ayrılma, devamsızlık gibi çeşitli problemlere sebebiyet vermektedir (Durmuş ve Günay 2007: 140).

İş doyumsuzluğu iş kurumunun dışında kişinin özel hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Birey uyumsuz olup aynı zamanda ailesiyle iyi ilişkiler kurma hususunda çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Bunun yanı sıra kişi zihinsel ve bedensel yorgunluk, tükenmişlik ve çeşitli sağlık sorunlarıyla karşılaşmaktadır. Ayrıca kişi iş doyumsuzluğu durumunda işe devam etmemekle birlikte eğer kıdemli bir çalışan ise devamsızlık oranı da o doğrultuda artış göstermektedir (Erdoğan, 1991: 378-379- 380).

Çalışan bireyin işinden soğuması durumu yabancılaşmayı da beraberinde getirmektedir. Kişi işinden soğur, uzaklaşır ve böylelikle kendini örgüte ait hiStandart

Sapmaetmez. Bu durum örgütçe kendisine verilen konumu ve saygınlığı kabul etmemesine neden olur (Koçoğlu, 2015: 22).

Diğer taraftan stres de kişiyi olumsuz yönde etkileyen bir faktördür. Eğer stres bir iş ortamında fazla ise çalışanlarda fiziki ve zihni bir takım davranış bozukluklar ve psikolojik tatminsizlik ortaya çıkmaktadır (Gündoğan, 2010:51).



3. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmada ölçeklerin uygulanabilmesi ve verilerin toplanabilmesi için Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan 29/04/2022 tarih ve 2022/313 sayılı kararı ile onay alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada, spor eğitimcilerinin bazı sosyo-demografik özellikleri açısından örgütsel sinizm ve iş doyumu düzeylerini incelemektir. Bulguların ilgili literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Çalışmada mevcut durumu belirlemek için betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modeli, geçmiş veya mevcut durumları tanımlamayı amaçlayan bir araştırma yöntemidir. (Karasar, 1999).

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini, spor eğitimcileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise özel ve devlet kurumlarında çalışan spor eğitimcilerinin içerisinde tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş 227 birey oluşturmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, Kalağan (2009) tarafından geliştirilen 3 alt boyut toplamda 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği ve Ünsal ve Türetgen (2005) tarafından uyarlanmış 2 alt boyut toplamda 20 maddeden oluşan iş doyumu ölçeği kullanılmıştır.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formunda, araştırmaya katılan spor eğitimcilerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, gelirinin yeterli olup olmadığı, meslek, eğitim durumu, gelir miktarı, branş, idari görevli olup olmama, haftalık çalışma saati, aktif yapılan spor yılı, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresini içeren sorular yer almaktadır.

3.4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)

Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve 14 maddeden oluşan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından gözden geçirilerek, davranışsal alt boyutuna ait bir madde çıkarılmıştır. Kalağan (2009) 13 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin dilsel eşdeğerlik analizini yapmış ve ölçeği Türkçe 'ye uyarlamıştır. Bilişsel sinizm boyutunda 5 madde (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal sinizm boyutunda 4 madde (6, 7, 8, 9) ve davranışsal sinizm yönünden 4 madde (10, 11, 12, 13) bulunmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,931, bilişsel sinizm alt boyutu 0,913, duyuşsal sinizm alt boyutu 0,948, davranışsal sinizm alt boyutu 0,866 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada, katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlara göre örgütsel sinizm ölçeğinin (Cronbach Alpha) iç tutarlılık katsayısı 0,961, bilişsel sinizm alt boyutu 0,908, duyuşsal sinizm alt boyutu 0,894, davranışsal sinizm alt boyutu 0,871 olarak bulunmuştur. Bu nedenle bu çalışmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğinin hesapladığı iç tutarlılık katsayısı yüksek düzeyde güvenilirdir (>0,70).

3.4.3. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)

Araştırmada spor eğitimcilerinin iş doyum düzeylerini ölçmek için WeiStandart Sapma ve ark. (1967) tarafından geliştirilmesi yapılan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilen ve Ünsal (2005) geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.94'tir. Bu ölçek iç ve dış iş doyumunu olmak üzere 20 maddelik 2 alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel doyum, başarı, tanınma veya takdir, işin kendisi, iş sorumluluğu, terfi ve terfi nedeniyle iş değişikliği gibi işin içsel doğasıyla ilgili memnuniyetle ilgili öğelerden oluşur. Dışsal doyum, iş politikası ve yönetimi, kontrol şekli, yönetici ile ilişkiler, çalışma ve astlar, çalışma koşulları, ücretler gibi çalışma ortamı unsurlarından oluşur. MSQ'daki yer alan ifadelerinden 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 no'lu ifadeler içsel doyumunu ölçerken; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. no'lu ifadeler dışsal doyumunu ölçer. MSQ için tarafsız ortalama iş doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan madde başına ortalama puan 3'ten küçükse iş doyumunu düşük, 3'ten büyükse iş doyumunu yüksek olarak kabul edilir. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları ölçeğin tamamı için 0.86; içsel doyum alt boyutu için 0,79; Dışsal doyum alt boyutu için 0,82 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara göre

Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) ölçeğin tamamı için 0.94; içsel doyum alt boyutu için 0,91; Dışsal memnuniyet alt boyutu için 0,87 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla bu çalışmada kullanılan İş Doyumu Ölçeği için hesaplanan iç tutarlılık katsayıları yüksek düzeyde güvenilirdir. ($>0,70$).

3.4.4. İstatiksel Analiz

Araştırmada, özel ve devlet kurumlarında çalışan spor eğitimcilerinin ölçek maddelerine verdiği cevapların iç tutarlılığını kontrol etmek amacı ile güvenilirlik katsayıları (cronbach alpha) hesaplanmıştır (Tablo 3.1).

Tablo 3.1.Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları

Ölçekler ve Alt Boyutları	İç Tutarlılık Katsayısı	Değerlendirme
<i>Minnesota İş Doyum Ölçeği</i>	0,946	Yüksek Düzeyde Güvenilir
<i>İç Doyum</i>	0,917	Yüksek Düzeyde Güvenilir
<i>Dış Doyum</i>	0,872	Yüksek Düzeyde Güvenilir
<i>Örgütsel Sinizm Ölçeği</i>	0,961	Yüksek Düzeyde Güvenilir
<i>Bilişsel Sinizm</i>	0,908	Yüksek Düzeyde Güvenilir
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	0,894	Yüksek Düzeyde Güvenilir
<i>Davranışsal Sinizm</i>	0,871	Yüksek Düzeyde Güvenilir

Verilerin istatistiksel değerlendirilmesinde ilk olarak normallik varsayımı Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir ($p>0,05$). Çalışmada, ölçek toplam puanlarının cinsiyet, medeni durum, geliri yeterli mi , idari görev durumu, durumuna göre farklılık gösterip göstermediği Student t test, meslek ,eğitim durumu ise Tek Yönlü Varyans Analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi ve katılımcıların yaşı, haftalık çalışma saati, aktif olarak spor yaptıkları yıl, meslekte çalışma süresi, kurumunda çalışma süresi iş doyumu ve örgütsel sinizm ölçeğine yönelik pearson korelasyon analizi sonuçları ile belirlenmiştir. Tüm istatistiksel hesaplamalarda SPStandart Sapma 22.0 V. istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırma bulguları, n(%), ortalama, Standart Sapma değerleri olarak verilmiş olup, bulgular $p<0,05$ düzeyinde anlamlı kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmaya gönüllü olarak katılan bireylerin demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Kadın	121	53,3	Evli	73	32,2
Erkek	106	46,7	Bekâr	154	67,8
Toplam	227	100,0	Toplam	227	100,0

Geliri Yeterlimi	n	%	İdari Görev Durumu	n	%
Yeterli Değil	130	57,3	Evet	90	39,6
Orta	97	42,7	Hayır	137	60,4
Toplam	227	100,0	Toplam	227	100,0

Meslek	n	%	Eğitim Durumu	n	%
Özel Kurum Antrenör	115	50,7	Ön Lisans	27	11,9
Kamu Beden Eğitimi Öğretmeni	55	24,2	Lisans	135	59,5
Özel Kurum Beden Eğitimi Öğretmeni	50	22,0	Yüksek Lisans	65	28,6
Kamu Antrenör	7	3,1	Toplam	227	100,0
Toplam	227	100,0			

Gelir Düzeyi	n	%	Branş	n	%
4500-5500 TL	37	16,3	Futbol	33	14,5
5501-7000 TL	9	4,0	Tenis	37	16,3
7001-8500 TL	70	30,8	Yüzme	42	18,5
8501-10000 TL	62	27,3	Karate	23	10,1
10000 TL ve üstü	49	21,6	Basketbol	7	3,1
Toplam	227	100,0	Hentbol	5	2,2
			Jimnastik	30	13,2
			Voleybol	42	18,6
			Branşım Yok	8	3,5
			Toplam	227	100,0

Araştırmaya gönüllü olarak katılan bireylerin % 46,7'si erkek, % 32,2'si evli % 57,3'ü yeterli gelire sahip olmayan, % 36,9'u idari görevi olan, % 59,5'i lisans mezunu % 50,7'si özel kurumda antrenör % 30,8'i 7001-8500 TL gelir aralığında ve % 14,5'i futbol branşı olan kişilerden oluşmaktadır (Tablo 4.1).

Araştırmaya gönüllü olarak katılan bireylerin cinsiyet değişkenine göre Minnesota iş doyumu ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği verileri Tablo 4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	P-değeri
<i>Minesota İş Doyum Ölçeği</i>	Kadın	121	43,17	11,00	0,022
	Erkek	106	47,30	15,85	
<i>İç Doyum</i>	Kadın	121	25,83	7,02	0,023
	Erkek	106	28,40	9,77	
<i>Dış Doyum</i>	Kadın	121	17,34	4,52	0,032
	Erkek	106	18,91	6,37	
<i>Örgütsel Sinizm Ölçeği</i>	Kadın	121	47,07	12,45	0,634
	Erkek	106	46,27	12,50	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	Kadın	121	18,23	4,92	0,645
	Erkek	106	17,92	5,08	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Kadın	121	14,55	4,18	0,746
	Erkek	106	14,38	3,98	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Kadın	121	14,28	3,91	0,552
	Erkek	106	13,97	3,91	

Araştırmada katılımcıların cinsiyet değişkenine göre minnesota iş doyumu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p < 0,05$; Tablo 4.2). Erkek katılımcıların toplam puanları kadın katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya gönüllü olarak katılan bireylerin medeni durum değişkenine göre minesota iş doyumu ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği verileri Tablo 4.3.'de verilmiştir.

Tablo 4.3.Medeni Durum Değişkenine Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	Ortalama	Standart Sapma	P-değeri
<i>Minesota İş Doyum Ölçeği</i>	Evli	73	43,03	10,68	0,115
	Bekâr	154	46,08	14,73	
<i>İç Doyum</i>	Evli	73	25,67	7,15	0,098
	Bekâr	154	27,67	9,01	
<i>Dış Doyum</i>	Evli	73	17,36	4,07	0,179
	Bekâr	154	18,41	6,05	
<i>Örgütsel Sinizm Ölçeği</i>	Evli	73	46,78	11,40	0,944
	Bekâr	154	46,66	12,96	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	Evli	73	18,32	4,47	0,638
	Bekâr	154	17,98	5,22	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Evli	73	14,27	3,72	0,617
	Bekâr	154	14,56	4,25	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Evli	73	14,19	3,73	0,884
	Bekâr	154	14,11	3,99	

Araştırmada katılımcıların medeni durumlarına göre minesota iş doyumu ve örgütsel sinizm ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenememiştir ($p>0,05$; Tablo 4.3).

Araştırmaya gönüllü olarak katılan bireylerin idari görev olup olmama durum değişkenine göre minesota iş doyumu ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği verileri Tablo 4.4.'de verilmiştir.

Tablo 4.4.İdari Görevi Olup Olmama Durumuna Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Ölçekler ve Alt Boyutlar	İdari Görev Durumu	n	Ortalama	Standart Sapma	P-değeri
<i>Minesota İş Doyum Ölçeği</i>	Evet	90	43,39	9,89	0,126
	Hayır	137	46,22	15,51	
<i>İç Doyum</i>	Evet	90	25,98	6,54	0,132
	Hayır	137	27,72	9,52	

<i>Dış Doyum</i>	Evet	90	17,41	3,88	0,144
	Hayır	137	18,50	6,33	
<i>Örgütsel Sinizm Ölçeği</i>	Evet	90	47,69	11,82	0,331
	Hayır	137	46,04	12,85	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	Evet	90	18,44	4,76	0,384
	Hayır	137	17,85	5,13	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Evet	90	14,73	3,93	0,434
	Hayır	137	14,30	4,19	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Evet	90	14,51	3,66	0,242
	Hayır	137	13,89	4,04	

Araştırmada katılımcıların idari görevi olup olmama durumuna göre minesota iş doyumunu ve örgütsel sinizm ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenememiştir ($p>0,05$; Tablo 4.4).

Araştırmaya gönüllü olarak katılan bireylerin gelirinin yeterli olup olmama değişkenine göre minesota iş doyumunu ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği verileri Tablo 4.5.'de verilmiştir.

Tablo 4.5.Gelirinin Yeterli Olup Olmamasına Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Gelir Yeterlimi	n	Ortalama	Standart Sapma	P-değeri
<i>Minesota İş Doyum Ölçeği</i>	Yeterli	130	43,41	11,24	0,030
	Değil	97	47,36	16,04	
<i>İç Doyum</i>	Yeterli	130	26,01	7,03	0,036
	Değil	97	28,39	10,00	
<i>Dış Doyum</i>	Yeterli	130	17,40	4,59	0,033
	Değil	97	18,97	6,45	
<i>Örgütsel Sinizm Ölçeği</i>	Yeterli	130	47,68	11,59	0,167
	Değil	97	45,37	13,48	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	Yeterli	130	18,50	4,67	0,150
	Değil	97	17,54	5,36	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Yeterli	130	14,72	3,89	0,298
	Değil	97	14,14	4,33	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Yeterli	130	14,47	3,62	0,137
	Değil	97	13,69	4,23	

Araştırmada katılımcıların gelirlerinin yeterli olup olmama durumuna göre minesota iş doyumu ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p<0,05$; Tablo 4.5). Orta düzeyde yeterli gelire sahip katılımcıların toplam puanları yeterli gelire sahip olmayan katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya gönüllü olarak katılan bireylerin meslek değişkenine göre minesota iş doyumu ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği verileri Tablo 4.6.'de verilmiştir.

Tablo 4.6.Mesleklerine Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Meslek	n	Ortalama	Standart Sapma	P-değeri
<i>Minesota İş Doyum Ölçeği</i>	Özel Kurum Antrenör	115	39,77c	5,00	<0,001
	Kamu Beden Eğitimi	55	56,13b	17,54	
	Özel Kurum Beden	50	40,46c	5,73	
	Kamu Antrenör	7	79,00a	16,95	
<i>İç Doyum</i>	Özel Kurum Antrenör	115	23,74c	3,45	<0,001
	Kamu Beden Eğitimi	55	33,69b	10,56	
	Özel Kurum Beden	50	24,14c	3,69	
	Kamu Antrenör	7	49,29a	10,70	
<i>Dış Doyum</i>	Özel Kurum Antrenör	115	16,03c	2,55	<0,001
	Kamu Beden Eğitimi	55	22,44b	7,12	
	Özel Kurum Beden	50	16,32c	2,94	
	Kamu Antrenör	7	29,71a	7,30	
<i>Örgütsel Sinizm Ölçeği</i>	Özel Kurum Antrenör	115	53,82a	4,65	<0,001
	Kamu Beden Eğitimi	55	28,16b	5,16	
	Özel Kurum Beden	50	53,52a	4,89	
	Kamu Antrenör	7	26,57b	4,24	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	Özel Kurum Antrenör	115	20,85a	2,03	<0,001
	Kamu Beden Eğitimi	55	10,82b	2,47	
	Özel Kurum Beden	50	20,78a	2,25	
	Kamu Antrenör	7	10,57b	2,07	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Özel Kurum Antrenör	115	16,77a	1,92	<0,001
	Kamu Beden Eğitimi	55	8,69b	1,79	
	Özel Kurum Beden	50	16,50a	1,91	
	Kamu Antrenör	7	7,57b	1,13	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Özel Kurum Antrenör	115	16,19a	1,96	<0,001
	Kamu Beden Eğitimi	55	8,65b	1,97	

Özel Kurum	Beden	50	16,24a	1,90
Kamu Antrenör		7	8,43b	2,07

Araştırmada katılımcıların mesleklerine göre minesota iş doyumu ve örgütsel sinizim ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p<0,05$; Tablo 4.6). Kamuda çalışan antrenörlerin iş doyum düzeyleri en yüksek çıkmıştır. Ayrıca kamuda çalışan antrenör ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri özel de çalışan antrenör ve öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Özel kurumda çalışan antrenör ve öğretmenlerin sinizm düzeyleri ise kamuda çalışan antrenör ve öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. (a en yüksek değer , c en küçük değer , $a>b>c$)

Araştırmaya gönüllü olarak katılan bireylerin eğitim durumu değişkenine göre minesota iş doyumu ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği verileri Tablo 4.7.'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Eğitim Durumuna Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Standart Sapma	P-değeri
<i>Minesota İş Doyum Ölçeği</i>	Ön Lisans	27	39,74b	4,60	0,039
	Lisans	135	46,70a	15,82	
	Yüksek Lisans	65	44,00ab	10,15	
<i>İç Doyum</i>	Ön Lisans	27	23,89b	3,41	0,043
	Lisans	135	28,05a	9,77	
	Yüksek Lisans	65	26,20ab	6,55	
<i>Dış Doyum</i>	Ön Lisans	27	15,85b	2,30	0,049
	Lisans	135	18,64a	6,40	
	Yüksek Lisans	65	17,80ab	4,02	
<i>Örgütsel Sinizm Ölçeği</i>	Ön Lisans	27	53,63a	6,15	0,002
	Lisans	135	44,74b	13,15	
	Yüksek Lisans	65	47,88ab	11,86	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	Ön Lisans	27	20,52a	2,42	0,003
	Lisans	135	17,27b	5,31	
	Yüksek Lisans	65	18,78ab	4,69	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Ön Lisans	27	16,44a	2,36	0,006
	Lisans	135	13,87b	4,32	
	Yüksek Lisans	65	14,91ab	3,86	

	Ön Lisans	27	16,67a	2,35	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Lisans	135	13,61b	4,03	0,001
	Yüksek Lisans	65	14,18ab	3,76	

Araştırmada katılımcıların eğitim durumuna göre minesota iş doyumu ve örgütsel sinizm ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p < 0,05$; Tablo 4.7). Lisans mezunu olan bireylerin iş doyum düzeyleri ön lisans mezunlarına göre yüksek çıkarken, ön lisans mezunu bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri lisans mezunu bireylere göre daha yüksek çıkmıştır. (a en yüksek değer , c en küçük değer , $a > b > c$, ab geçiş grubudur.)

Araştırmaya gönüllü olarak katılan bireylerin gelir miktarı değişkenine göre minesota iş doyumu ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği verileri Tablo 4.8.'de verilmiştir.

Tablo 4.8. Gelir Miktarlarına Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Gelir Miktarı	n	Ortalama	Standart Sapma	P-değeri
<i>Minesota İş Doyum Ölçeği</i>	4500-5500	37	39,95ab	4,29	<0,001
	5501-7000	9	36,11b	7,42	
	7001-8500	70	43,69ab	10,09	
	8501-10000	62	50,44a	18,24	
	10000 ve üstü	49	45,90ab	14,29	
<i>İç Doyum</i>	4500-5500	37	23,89ab	3,26	0,001
	5501-7000	9	21,56b	4,56	
	7001-8500	70	25,96ab	6,60	
	8501-10000	62	30,35a	10,93	
	10000 ve üstü	49	27,71ab	9,17	
<i>Dış Doyum</i>	4500-5500	37	16,05ab	2,12	0,005
	5501-7000	9	14,56b	4,33	
	7001-8500	70	17,73ab	3,98	
	8501-10000	62	20,08a	7,53	
	10000 ve üstü	49	18,18ab	5,52	
<i>Örgütsel Sinizm Ölçeği</i>	4500-5500	37	51,92a	9,27	0,005
	5501-7000	9	50,67ab	8,32	

	7001-8500	70	47,63ab	11,57	
	8501-10000	62	42,71b	13,89	
	10000 ve üstü	49	45,73ab	13,04	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	4500-5500	37	20,00a	4,08	
	5501-7000	9	19,56ab	2,92	
	7001-8500	70	18,60ab	4,50	0,014
	8501-10000	62	16,85b	5,58	
	10000 ve üstü	49	17,20ab	5,30	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	4500-5500	37	16,11a	3,04	
	5501-7000	9	16,33a	3,35	
	7001-8500	70	14,69ab	3,79	0,004
	8501-10000	62	13,08b	4,36	
	10000 ve üstü	49	14,35ab	4,42	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	4500-5500	37	15,81a	2,82	
	5501-7000	9	14,78ab	2,77	
	7001-8500	70	14,34ab	3,83	0,004
	8501-10000	62	12,77b	4,37	
	10000 ve üstü	49	14,18ab	3,79	

Araştırmada katılımcıların gelir miktarlarına göre minesota iş doyumu ve örgütsel sinizm ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p < 0,05$; Tablo 4.8). 8501-10000 TL gelir aralığındaki bireylerin iş doyumu düzeyleri 5501-7000 TL arasındaki bireylere göre daha yüksek çıkmıştır. 4500- 5500 TL gelir aralığındaki bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri 8501-10000 TL aralığındaki bireylere göre daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya gönüllü olarak katılan bireylerin branş değişkenine göre minesota iş doyumu ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği verileri Tablo 4.9.'de verilmiştir.

Tablo 4.9. Branşlarına Göre Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Branş	n	Ortalama	Standart Sapma	P-değeri
	Futbol	33	44,94b	12,82	
	Tenis	37	46,08b	13,29	
	Yüzme	42	42,52b	9,67	
	Karate	23	41,61b	4,06	<0,001

<i>Minesota Doyum Ölçeği</i>	<i>İş</i>	Basketbol	7	43,29b	10,19	
		Hentbol	5	49,40b	28,61	
		Cimnastik	30	41,17b	7,90	
		Voleybol	42	46,55b	16,13	
		Branşım Yok	8	70,75a	21,22	
<i>İç Doyum</i>		Futbol	33	27,36b	7,99	
		Tenis	37	27,59b	9,39	
		Yüzme	42	25,55b	5,80	
		Karate	23	24,57b	2,90	
		Basketbol	7	26,57b	6,02	<0,001
		Hentbol	5	30,40b	16,89	
		Cimnastik	30	24,70b	4,86	
		Voleybol	42	27,55b	9,98	
		Branşım Yok	8	42,13a	12,46	
		Futbol	33	17,58b	5,21	
<i>Dış Doyum</i>		Tenis	37	18,49b	4,55	
		Yüzme	42	16,98b	4,26	
		Karate	23	17,04b	2,33	
		Basketbol	7	16,71b	4,68	<0,001
		Hentbol	5	19,00b	12,02	
		Cimnastik	30	16,47b	3,57	
		Voleybol	42	19,00b	6,30	
		Branşım Yok	8	28,63a	8,91	
		Futbol	33	50,73a	10,31	
<i>Örgütsel Sinizm Ölçeği</i>		Tenis	37	45,27a	13,23	
		Yüzme	42	46,24a	12,70	
		Karate	23	49,70a	9,91	
		Basketbol	7	47,57a	5,83	0,002
		Hentbol	5	43,40a	17,73	
		Cimnastik	30	48,50a	10,36	
		Voleybol	42	46,10a	13,75	
		Branşım Yok	8	28,13b	8,37	
		Futbol	33	19,67a	3,97	
<i>Bilişsel Sinizm</i>		Tenis	37	17,51a	5,25	
		Yüzme	42	17,95a	5,45	
		Karate	23	19,00a	4,11	0,002
		Basketbol	7	18,43a	2,44	
		Hentbol	5	17,20a	7,05	
		Cimnastik	30	18,80a	4,17	

<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Voleybol	42	17,98a	5,27	0,004
	Branşım Yok	8	10,50b	2,93	
	Futbol	33	15,58a	3,32	
	Tenis	37	14,16a	4,37	
	Yüzme	42	14,26a	4,08	
	Karate	23	15,83a	3,16	
	Basketbol	7	14,43a	2,44	
	Hentbol	5	13,40a	5,68	
	Cimnastik	30	15,03a	3,64	
	Voleybol	42	14,17a	4,50	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Branşım Yok	8	8,75b	3,15	0,005
	Futbol	33	15,48a	3,52	
	Tenis	37	13,59a	4,15	
	Yüzme	42	14,02a	3,75	
	Karate	23	14,87a	3,39	
	Basketbol	7	14,71a	1,98	
	Hentbol	5	12,80a	5,36	
	Cimnastik	30	14,67a	3,18	
	Voleybol	42	13,95a	4,36	
	Branşım Yok	8	8,88b	2,80	

Araştırmada katılımcıların branşlarına göre minesota iş doyumunu ve örgütsel sinizm ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p < 0,05$; Tablo 4.9). Branşı olmayan bireylerin iş doyumunu düzeyi herhangi bir branşı olan bireylere göre daha yüksek, örgütsel sinizm düzeyleri ise daha düşük çıkmıştır.

Araştırmaya gönüllü olarak katılan bireylerin yaşı, haftalık çalışma saati, aktif olarak spor yaptıkları yıl, meslekte çalışma süresi, kurumunda çalışma süresi minesota iş doyumunu ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeğine yönelik korelasyon analizi sonuç verileri Tablo 4.10.'de verilmiştir.

Tablo 4.10. Katılımcıların Yaşı, Haftalık Çalışma Saati, Aktif Olarak Spor Yaptıkları Yıl, Meslekte Çalışma Süresi, Kurumunda Çalışma Süresi İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Ölçeğine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		İDT	İD	DD	ÖST	BS	DUS	DS
YAŞ	r	0,059	0,040	0,084	- 0,028	- 0,033	- 0,008	- 0,040
	p	0,377	0,549	0,209	0,671	0,616	0,910	0,552
HÇS	r	- 0,157	- 0,146	- 0,163	0,114	0,156	0,078	0,082
	p	0,018	0,028	0,014	0,088	0,019	0,242	0,219
ASY	r	- 0,015	- 0,018	- 0,009	- 0,054	- 0,082	- 0,034	- 0,033
	p	0,823	0,786	0,892	0,418	0,219	0,613	0,624
MÇS	r	0,037	0,029	0,046	- 0,028	- 0,019	- 0,021	- 0,044
	p	0,581	0,664	0,488	0,672	0,774	0,759	0,508
KÇS	r	- 0,021	- 0,019	- 0,024	0,041	0,034	0,040	0,045
	p	0,748	0,777	0,720	0,538	0,608	0,545	0,499
İDT	r		0,982	0,957	- 0,640	- 0,616	- 0,617	- 0,610
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
İD	r			0,886	- 0,632	- 0,609	- 0,611	- 0,599
	p			0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
DD	r				- 0,607	- 0,583	- 0,583	- 0,583
	p				0,000	0,000	0,000	0,000

(HÇS: Haftalık Çalışma Saati; ASY: Aktif Spor Yılı; MÇS: Meslekte Çalışma Süresi; KÇS: Kurumda Çalışma Süresi; İDT: İş Doyumu Toplam Puan; İD: İç Doyum; DD: Dış Doyum; ÖST: Örgütsel Sinizm Toplam Puan; BS: Bilişsel Sinizm; DUS: Duyuşsal Sinizm; DS: Davranışsal Sinizm)

Katılımcıların haftalık çalışma saati ile iş doyumu toplam puanları ($r=-0,157$) ile iç doyum alt boyut toplam puan ($r=-0,146$) ve dış doyum alt boyut toplam puanları ($r=-0,163$) arasında anlamlı negatif zayıf düzey ilişki tespit edilmiştir. İş doyumu toplam puan ile örgütsel sinizm toplam puanları ($r=-0,632$) arasında anlamlı negatif orta düzey ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşları, aktif spor yıl süreleri, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süreleri ile iş doyumu ve örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$; Tablo 4.10).

5. TARTIŞMA

Aşağıda araştırmanın problem cümlesinden elde edilen verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular ilgili literatürde yorumlanacak ve tartışılacaktır.

Araştırmada spor eğitimcilerinin cinsiyet değişkenine göre elde edilen bulgular neticesinde; cinsiyet değişkeni açısından kadın ve erkek spor eğitimcileri arasında içsel ve dışsal iş doyumu alt boyutları açısından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur. Erkek spor eğitimcilerinin cinsiyet değişkenine göre minesota iş doyum ölçeği toplam puanları kadın spor eğitimcilerine göre daha yüksek çıkmıştır. Erkek spor eğitimcilerinin kadın spor eğitimcilerine göre yaptıkları işten daha çok mutluluk duyması, iş doyumunun yüksek olmasının sebebi erkeklerin genel itibariyle yaptıkları işleri benimsemesinden dolayı olabilir. Literatürde örtüşen veya farklı bulgulara sahip diğer çalışmalar incelendiğinde; Kadın öğretmenler erkeklere göre içsel doyuma ulaşır. (Gönen, 2020) İş doyum düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. (Kanbur, 2020) Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha az siniktir. (Korkut ve Aslan, 2019) Erkeklerin iş doyumunu kadınlara göre daha yüksektir. (Çimen ve Şahin, 2000).

Araştırmada spor eğitimcilerinin medeni durumlarına göre minesota iş doyumu ve örgütsel sinizm ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenememiştir. Bu sonuca bakarak evli veya bekar olmanın çalışma koşullarına, iş doyumuna ve örgütsel sinizme direkt olarak etki etmediği tespit edilmiştir. Bekar bir hayatta kişi daha özgür bir şekilde yaşayabilirken, evli bireylerde daha olgun davranışlar, maddi imkanların iyileşmesi gibi faktörler sebebiyle anlamlı bir fark çıkmamış olabilir. Literatürde araştırma sonuçlarıyla örtüşen veya farklılık gösteren diğer çalışmalar incelendiğinde; Bekar öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu (Korkut ve Aslan, 2019), evli ya da bekar öğretmen olma durumunun iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olmadığı (Tink, 2019) bulunmuştur.

Araştırmada spor eğitimcilerinin idari görevi olup olmama durumuna göre minesota iş doyumu ve örgütsel sinizm ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenememiştir. Bu sonuca bakarak; idareci olmanın yetki ve özgürlük açısından sağladığı rahatlık ile getirdiği stres birbirini

nötrleyerek idari görevli olmayan spor eğitimciler ile aralarında bir fark olmasını engellediğini söyleyebiliriz. Literatürde araştırma sonuçlarıyla örtüşen veya farklılık gösteren diğer çalışmalar incelendiğinde; örgütsel adaletsizlik, siyaset, sözleşmeden dönme örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olan faktörler arasında yer alırken (Ayhan, 2019), idari görev değişkeni açısından akademik personelin örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı, en yüksek iş doyumunun yöneticilerde bulunduğu (Organ ve Hammer, aktaran Dalkılıç 2014: 48), meslekte daha yüksek (yüksek mesleki düzey) kişilerin iş doyumunun yüksek olduğu bulunmuştur. (Newstrom ve Davis, 1993)

Araştırmada spor eğitimcilerinin gelirlerinin yeterli olup olmama durumuna göre minesota iş doyumunu ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenmiştir. Orta düzeyde yeterli gelire sahip katılımcıların toplam puanları yeterli gelire sahip olmayan katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Gelirlerinin yetersiz olduğunu hiStandart Sapmaeden spor eğitimcilerinin, ellerinden gelenin en iyisini yaptıklarını düşündükleri, yaptıkları işin karşılığı olarak aldıkları ücretin düşük kaldığını ve bunun sonucunda çalıştıkları kuruma karşı olumsuz duygular geliştirmeye başladıkları görülmektedir. Literatürde araştırma sonuçlarıyla örtüşen veya farklılık gösteren diğer çalışmalar incelendiğinde; saygı, çalışma koşulları, ödüller, tanınma ve yükselme fırsatlarının iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler olduğu (Okul, 2019) ve çalışma koşullarından memnun olmayanların, memnun olanlara göre daha yüksek örgütsel sinizm algısına sahip oldukları tespit edilmiştir (Bingöl, 2018)

Araştırmada spor eğitimcilerinin mesleklerine göre minesota iş doyumunu ve örgütsel sinizm ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenmiştir. Kamuda çalışan antrenörlerin iş doyum düzeyleri en yüksek çıkmıştır. Ayrıca kamuda çalışan antrenör ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri özel de çalışan antrenör ve öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Özel kurumda çalışan antrenör ve öğretmenlerin sinizm düzeyleri ise kamuda çalışan antrenör ve öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi özel kurumlarda çalışma koşullarının devlet kurumlarına göre daha zor olması olabilir. Ne yazık ki spor eğitimcileri özel kurumlarda daha düşük ücretlerle daha fazla çalıştırılmaktadır. Bu da özel kurumlarda çalışan spor eğitimcilerinin iş doyumlarının düşük, örgütsel

sinizmlerinin yüksek çıkmasına sebep olmuş olabilir. Literatürde araştırma sonuçlarıyla örtüşen veya farklılık gösteren diğer çalışmalar incelendiğinde; Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler, devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir. (Andıç ve Baş , 2001) Devlet ve özel okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçları, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. (Gümüş, 2015) Özel ve kamu hastanelerinde çalışan doktorlar üzerinde yapılan bir çalışmada iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olarak kamu hastanelerinde çalışan doktorların mesleki zaman faktörünün özel hastanelerde çalışan doktorlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. (Şengül, 2008), Özel ve devlete ait ilkökul öğretmenlerinin çalışmaları üzerine yapılan bir çalışmada, devlet okullarında çalışan kadın öğretmenlerin özel sektörde çalışan kadın öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. (Tomrukçu, 2010).

Araştırmada spor eğitimcilerinin eğitim durumuna göre minesota iş doyum ve örgütsel sinizm ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenmiştir. Lisans mezunu olan bireylerin iş doyum düzeyleri ön lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre yüksek çıkarken, ön lisans ve yüksek lisans mezunu spor eğitimcilerinin örgütsel sinizm düzeyleri lisans mezunu bireylere göre daha yüksek çıkmıştır. Buna sebep olarak ön lisans mezunlarının lisans programlarını kazanamamaları, mecburen ön lisans eğitimi almaları neticesinde iş doyum düzeyleri düşük, örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olmuş olabilir. Yüksek lisans eğitimi alan kişilerin ise aldıkları eğitime rağmen kendilerini oldukları yere layık görememesi yüksek lisans eğitimi alan spor eğitimcilerinin iş doyum düzeylerinin düşük, örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olmasına sebep olmuş olabilir. Çalışma bulgularıyla örtüşen veya farklılık gösteren literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde; eğitim durumu yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyinde de artış görüldüğü (Fero, 2005), eğitim düzeyi örgütsel sinizme yol açmaktadır, çünkü yüksek eğitilmiş çalışanlar akademik olarak daha donanımlıdır. Bireysel özellikler açısından daha sorgulayıcı yapılara sahiptirler ve statükoyu kabullenmekte zorlanırlar. (Kalağan 2009), Ön lisans mezunu çalışanların lisans mezunu çalışanlara göre daha sinik olduğu tespit edilmiştir. (Erdost vd., 2007)

Araştırmada spor eğitimcilerinin aylık gelir düzeylerine göre minnesota iş doyumu ve örgütsel sinizm ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenmiştir. 8501-10000 TL gelir aralığındaki bireylerin iş doyumu düzeyleri 5501-7000 tı arasındaki bireylere göre daha yüksek çıkmıştır. 4500- 5500 TL gelir aralığındaki bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri 8501- 10000 TL aralığındaki bireylere göre daha yüksek çıkmıştır. Aylık geliri düşük olan spor eğitimcilerinin hayat stresi, geçinme telaşı işlerine de yansiyarak hak ettikleri kazancı alamadıklarını düşündüklerinde iş doyumunun düşmesine, örgütsel sinizmin artmasına neden olabilir. Literatürde araştırma sonuçlarıyla örtüşen veya farklılık gösteren diğer çalışmalar incelendiğinde; Saygı, çalışma koşulları, ödüller, tanınma ve yükselme fırsatlarının iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler olduğu (Okul, 2019) ve çalışma koşullarından memnun olmayanların, memnun olanlara göre daha yüksek örgütsel sinizm algısına sahip oldukları (Bingöl, 2018) Yapılan çalışmalarda ise örgütsel sinizm neden olan bireysel faktörler olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, düzeyi ve gelir düzeyi gibi faktörlerin ön plana çıktığı (Çetinkaya ve Özkara, 2015:76). İş görenlerin gelir seviyelerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisine bakıldığında, standart belirli bir ücretle çalışanların ve uzun zamandır çalışmakta olan iş görenlerin örgütsel sinizme yatkınlılarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılan çalışmalar bulunurken, gelir seviyesi yüksek olan çalışanların da örgütsel sinizm seviyesi yüksek olan çalışmalara da rastlamak mümkündür. (Delken, 2004:22; Kalağan, 2009:83-97).

Araştırmada spor eğitimcilerinin branşlarına göre minnesota iş doyumu ve örgütsel sinizm ölçek toplam puan alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenmiştir. Branşı olmayan bireylerin iş doyumu düzeyi herhangi bir branşı olan bireylere göre daha yüksek, örgütsel sinizm düzeyleri ise daha düşük çıkmıştır. Bunun sebebi branşı olmayan spor eğitimcilerinin, tek bir branşa yetkin olan spor eğitimcilerine göre kendilerini daha güvende ve kalifiye eleman olarak görmelerinden kaynaklanabilir. Bunun tam tersi durum ise bir alanda yetkin bir spor eğitimcisinin kısıtlı bir iş kolunda çalışma imkânı olmasından dolayı iş kaybında branşı olmayan spor eğitimcisine göre daha zor iş bulacak olması olabilir. Literatürde araştırma sonuçlarıyla örtüşen veya farklılık gösteren diğer çalışmalar incelendiğinde; çalışma bulgularıyla örtüşen veya farklılık gösteren literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde; Genel olarak, ilkokul öğretmenleri branş öğretmenlerinden daha

yüksek iş doyumuna sahiptir. (Günbayı, 2001) Branş öğretmenlerinin “çalışanlar arası ilişkiler” faktörü, “iş ve kalite”, “yönetim ve denetim tarzı” ve “yükselme, eğitim, öğretim ve gelişme olanakları” faktörleri, “çalışma koşulları” ve “çalışma koşulları” ve “maaş” orta” faktörü düşüktür. İş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. (Meziroğlu , 2005)

Araştırmada katılımcıların haftalık çalışma saati ile iş doyumunu toplam puanları ($r=-0,157$) ile iç doyum alt boyut toplam puan ($r=-0,146$) ve dış doyum alt boyut toplam puanları ($r=-0,163$) arasında anlamlı negatif zayıf düzey ilişki tespit edilmiştir. Haftalık çalışma saati arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. İş doyumunu toplam puan ile örgütsel sinizm toplam puanları ($r=-0,632$) arasında anlamlı negatif orta düzey ilişki tespit edilmiştir. Bunun sebebi spor eğitimcisinin veriminin çalışma saati arttıkça azalması ve yaptığı işten giderek soğuması olarak gösterilebilir. Katılımcıların yaşları, aktif spor yıl süreleri, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süreleri ile iş doyumunu ve örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Literatürde araştırma sonuçlarıyla örtüşen veya farklılık gösteren diğer çalışmalar incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının tüm boyutlarda düşük olduğu (Küçük, 2020),dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi değerlerin eksik olması durumunda akademik personellerin örgütsel sinizm algılarında artış görüldüğü (Akgün, 2019) çalışma süresi arttıkça çalışanların sinik tutum içerisinde oldukları (Demir, 2019), öğretmenlerin kıdem yılı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmediği (Tink, 2019), yaş değişkenin iş doyumunu düzeyinde önemli ölçüde etkili olmadığı (Karakaya, 2017), yaş değişkenin örgütsel sinizm düzeyi üzerinde etkili olmadığı (Bernerth, 2007) şeklinde sonuçlara ulaşılmaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Araştırmada, spor eğitimcilerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, gelirinin yeterli olup olmadığı, meslek, eğitim durumu, gelir miktarı, branş, idari görevli olup olmama, haftalık çalışma saati, aktif yapılan spor yılı, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresini içeren sorular yer almaktadır.

Farklı devlet kurumlarında ve özel kurumlarda çalışan çalışanların iş doyumları arasındaki ilişki yoğun olarak çalışılan bir konu olsa da bu konunun düzenli olarak çalışılmasının örgütlerde örgütsel sinizmi azaltacak ve iş doyumunu artıracak araştırmaları kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Bu sorunlarla düzenli olarak ilgilenen yöneticiler veya karar vericiler, kuruluşlarında çalışan tükenmişliğini ve örgütsel sinizmi azaltmak için adımlar atarsa, çalışanların iş tatmini ve genel performansı iyileştirilebilir.

Spor merkezleri önemli organizasyon ortamlarından biridir. Unutulmamalıdır ki bu ortamın örgütsel özellikleri, çalışanlarının algısını ve performansını etkileyebilmektedir. Bir spor merkezinin örgütsel algılarının ve bu algıların diğer faktörlere etkisinin belirlenmesi, örgütün amaçlarına daha kolay ve hızlı bir şekilde ulaşmasında önemli rol oynayacak ve bu sayede spor merkezinin nitelikli sporcu yetiştirme hedefine katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmada kadın spor eğitimcilerinin erkek spor eğitimcilerine göre iş doyumlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Kadın spor eğitimcilerinin verdikleri cevaplardan yola çıkarak bunun kendilerini stresli hiStandart Sapmaetmeleri ve çalışma ortamına uyum sağlayamamalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Bu gibi durumlarda yöneticilerin sağlıklı iç ilişkiler konusunda çeşitli kontroller yaparak bir iş ortamında spor eğitimcilerinin rol ve sorumluluklarını açık ve adil bir şekilde tanımlamaları önemlidir.

Bu çalışmada, gelir durumu değişkenlerine göre kendilerini düşük ücretlendirildiğini düşünenlerin iş doyumlarının düşük, örgütsel sinizmlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla spor eğitimcilerinin verdiği cevaplardan anlaşıldığı kadarıyla aldıkları ücret işin doğası, çalışma saatleri, iş yükü, iş baskısı,

şüphe vb. ile alakalıdır. İşlerine uygun olmadıklarını algılamaları, örgütsel sinizm düzeylerini artırmakta ve iş doyumlarının düşmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, kurum içinde çalışanların zaman zaman alanında uzman kişilerden psikolojik destek almaları ve gerekirse çalışanların işyerindeki yerlerini değiştirerek çalışan deneyiminin konuşulabileceği bir ortam yaratmaları önerilir. Çalışanlar için artan ücretler artan iş doyumunu ve azalan örgütsel sinizm demektir.

Bu çalışmada, branş değişkenine göre branşı olmayan spor eğitimcilerinin branşı olan spor eğitimcilerine göre iş doyumları daha yüksek, örgütsel sinizmleri daha düşük çıkmıştır. Buradan hareketle tek bir alanda uzmanlaşmanın örgütsel sinizme sebep olduğunu, iş doyumunu azalttığını söyleyebiliriz.

Bu çalışmada, devlet kurumlarında çalışan spor eğitimcilerinin özel kurumlarda çalışan spor eğitimcilerine göre örgütsel sinizmi düşük, iş doyumunu yüksek bulunmuştur. Özel kurumlarda çalışan spor eğitimcilerinin çalışma şartları devlet kurumlarında çalışan spor eğitimcilerinin çalışma şartlarına eşitlenmelidir. Maddi olarak kazançları arttırılmalı, çalışma saatleri düzenlenmeli devlet kurumlarında ek kurslar açılmasına imkân sağlanmalıdır.

Bu çalışmada, lisans mezunu spor eğitimcilerinin diğer spor eğitimcilerine oranla örgütsel sinizm düzeylerinin düşük iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre ön lisans mezunlarının kurum içinde ilerleme ve terfi imkanlarının daha az olması çaresizlik, sabırsızlık, özgüven kaybı ve izolasyon gibi olumsuz durumlara neden olabilir. Bu bağlamda yöneticiler kariyer planlaması, mesleki gelişim ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi konulara dikkat edilmesini sağlayabilirler.

Bu çalışmada, 8501-10000 TL gelir aralığındaki bireylerin iş doyumunu düzeyleri 5501-7000 TL arasındaki bireylere göre daha yüksek çıkmıştır. 4500-5500 TL gelir aralığındaki bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri 8501- 10000 TL aralığındaki bireylere göre daha yüksek çıkmıştır. Buradan hareketle spor eğitimcilerinin ek kazanç sağlamalarına imkân sağlama, maaşlarında iyileştirme yapılması önemlidir. Aylık kazancı düşük olan spor eğitimcisinin iş doyumunu düşük olacağından verimi de düşük olacaktır. Bu sebeple özel kurumlar müşterilerini

kaybederek aslında spor eğitimcisine ödemediği ücretin çok daha fazlasını kaybetmiş olacaktır.

Bu çalışmada, haftalık çalışma saatinin arttıkça iş doyumunun azaldığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle spor eğitimcilerinin haftalık çalışma saatleri azaltılmalı veya iyi bir şekilde programlanmalıdır.



6.1. Öneriler

Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdakiler gibi önerilerde bulunulabilir.

- ✓ Örgütsel sinizmin azaltılması, iş doyumunun artırılması amacıyla kurumlarda düzenli toplantılar yapılmalıdır.
- ✓ Çalışanların yaşam standartlarının arttırılmasına yönelik adımlar atılmalıdır.
- ✓ Bunların dışında karar verici olan yöneticilerin örgütsel sinizmi azaltmak iş doyumunu arttırmak amacıyla kararlar alıp, uygulamaya sokmaları gerekmektedir.
- ✓ Benzer çalışmaların farklı örneklem grupları üzerinde yapıldığında farklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.



KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2004). Organizational cynicism: definitions, bases, and consequences. *New York: Mellen Studies in Business and Economics*. (20). 269- 292.
- Abugre, J. B. (2017). Relations at workplace, cynicism and intention to leave: A proposed conceptual framework for organisations. *International Journal of Organizational Analysis*. 25(2). 198-216.
- Akbolat, M., Çimen, M., Işık, O. ve Şahin, B. (2012). Özel bakım merkezinde çalışan personelin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 3(1). 21-31.
- Akgün, Z. (2019). *Akademik personellerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi: Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Akhigbe O.J., Gail O.J. (2017). Job Burnout and Organizational Cynicism Among Employees in Nigerian Banks. *European Scientific Journal August*. 13(22). 1857 – 7881
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(4). 1-25.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, G., Acuner, A.M., Tabak, R.S. (2002). Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma: Ankara örneği. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 55(4), 271-282.
- Albrecht, L. S. (2002). Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change, *Public Administration and Management: An Interactive Journal*. 7(4). 320-343.
- Alpar CR (2011). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. İstanbul: 3. B. Detay Yayıncılık.
- Altman, D. G. (1991). *Practical statistics for medical research*. London. Chapman&Hall.
- AnderStandart Sapmaon, L. M., ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*. 5(18). 449-469.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 13(1). 12-27.
- Aydın, B. (2010). *Motivasyonu etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile belirlenmesi: bir tekstil işletmesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ayhan, G. (2019). *Örgütsel sinizmin kurumsal itibara etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaş S. (2016) *Demografik değişkenlerin farklı kuşak ayrımlarında örgütsel sinizme etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Denizli.
- Barutçugil, İ. (2014). *Liderlik*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Gül Yayınevi.
- Batholomew P., Chima O.B. (2018). Organisational cynicism and employees' intention to quit. *International Journal of Management Science*. 5(1). 6-9.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*. (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Beemsterboer, Joni ve Baum, Bernard H. (1984). Burnout: definitions and health care management. *Social Work In Health Care*. 10(1). 97-109.
- Bernerth, J.B. (2007). Leader-member social Exchange (LMSX): development and validation of a scale. *Journal of Organizational Behavior*. 28(8), 979-1003.
- Bilazer, F., Konca, G., Uğur, S., Uçak, H., Erdemir, F., Çıtak, E. (2008). *Türkiye'de Hemşirelerin Çalışma Koşulları*. Ankara: THD Yayınları.
- Bingöl, Ş. (2018). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Unpublished Doctora DiStandart Sapmaertation. TheUniversity of Cincinnati.
- Brandes, P.M., Castro, S., James, M.S.L., Martinez, A., Matherly, T., Ferris, G ve Hochwarter, W. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & organizational studies*. 14(3), 233-240.
- Brown, T.A. (2015). *Methodology in the Social Sciences. Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: 2. B. The Guilford PreStandart Sapma.
- Bulut, M. G., Çetin, M. Ç. (2020). Gençlik ve spor il müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin örgütsel güven ve iş doyumunun incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*. 3(1), 35-43
- Can, H. (Editör), Aşan, Ö., ve Aydın, E.M. (2006). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Arıkan Yayınevi.
- Cengiz S. (2004). *Hemşirelerde empatik eğilim ve iş doyum ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Charoensukmongkol P., Moqbel M. , Gutierrez-Wirsching S. (2016). The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*, 13(1).
- Ciğerci, Y. (2004). *Afyon bölgesinde çeşitli sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan cerrahi hemşirelerinin iş doyum düzeylerinin ve bunları etkileyen faktörlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Claes R. ve Van de Ven B. (2008) Determinants of older and younger workers' job satisfaction and organisational commitment in the contrasting labour markets of Belgium and Sweden. *Ageing & Society* 28, 1093–1112.
- Costa, P.T., Zonderman, A.B., McCrae, R., Williams, R. B. (1986). Cynicism and paranoid alienation in the cook and medley ho scale. *Psychosomatic Medicine*. 3(4), 483-485.

- Croom, D. B. (2003). Teacher burnout in agricultural education. *Journal of Agricultural Education*. 44(2), 1-13.
- Çalışkan, A. (2010). *Yeni mezun hemşirelerde iş doyumunu tükenmişlik ve gerçeklik şokunun incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çimen, M., Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumunu düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5 (4).
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyükoztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPStandart Sapma ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*. 1, 69-74.
- Dalkılıç, S.O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar. (1998). Organizational cynicism. *The academy of management review*. 23(2), 341-352.
- Delken , M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maastricht Ekonomi Üniversitesi. Maastricht.
- Demir, B. (2016). *Yapısal eşitlik modeli ile öğrencilerin iş bulma kaygılarına yönelik ölçek geliştirme: Cumhuriyet Üniversitesi İİBF’de bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sivas.
- Durmuş, S., Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*. 29(2), 139-146.
- Durrah O., Chaudhary M., Gharib M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 16(7), 1203.
- Dyrbye, L.N., Shanafelt, T.D., Johnson, P.O. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nursing*. 18(57), 1-16.
- Eaton, Judy A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, York Üniversitesi.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23(3), 35-52.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: 1. B. Küre Ajans.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Eriş, H., Kaya, A. (2020). Sağlık çalışanlarında sinizmin iş doyumuna etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*. 7(4), 138-146.
- Ermış, A., Çankaya, S. (2019). “Spor Eğitimi veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının bazı Demografik Özelliklerine göre Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri”. 17. *Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi*, Antalya.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ertürk E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 12(1), 41-54.

- Eryeşil K., Öztürk, M. (2016). "The relationship between organizational cynicism and burnout: a field research in health sector" *Second Sarajevo International Conference on Social Sciences*.
- Feldman, D.C., Arnold, H.J. (1985). *Managing individual and group behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill Publisher.
- Fives, H., Hamman D.D., Olivarez, A. (2007). Does burnout begin with student-teaching? Analyzing efficacy, burnout, and support during the student-teaching semester. *Teaching and Teacher Education*. 23(6), 916-934.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gönen, T. (2020). *Özel okullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sağlamlılıkları ve iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi: Mardin ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Mersin
- Griffin, D. E. (2006). The Needle's Eye. *First Things: A Monthly Journal Of Religion &Public Life*. 168, 50-52.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 1(2), 93-112.
- Gündoğan, T. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık: bir insan kaynakları bölümünde uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Gürçan, T. (2019). *Hemşirelik meslektaş dayanışmasının iş doyumunu ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Düşünce Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Høigaard R., Giske R., Sundslı K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357.
- Hombrados I., Francisco M., Rivas C. (2011). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*. 56(2), 228– 246
- Hooper D, Coughlan J, Mullen, M. R. (2008) Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*. 6(1), 53-60.
- James, M.S.L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school system*. The Florida State University College of Business.
- Johnson, J. L. ve A. M. O'Leary-Kelly. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal, *Journal of Organizational Behavior*. 24, 627–647.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Kanbur, M.H. (2019). *İşveren markası dahilinde ortaya koyulan çalışan değer önermesi ile yaratılan beklentilerin karşılanma derecesine ilişkin çalışan algısı, örgütsel sinizm algısı ve örgütsel vatandaşlık algısı arasındaki ilişkiler: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Kanter, D. ve Mirvis, P. (1991). Cynicism: The New America Malaise. *BusineStandart Sapma and Society Review*.
- Karakaya, K.H. (2017). *Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu, tükenmişlik düzeyi ve ilişkili değişkenlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Karakaya B. (2019). *Resmi ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Karcioğlu, M. S., ve Naktiyok, A. (2015). Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Economics and Administrative*. 17(1), 19-34.
- Karagöz, Y. (2017). *SPStandart Sapma ve AMOS Uygulamalı Nicel-Nitel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi
- Keleş, D. (2020). *Çalışanların duygusal emek davranışlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hizmet sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi. İstanbul.
- Khan M. A. (2014). Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 30-41.
- Kılınç B. (2018). *Fen bilimleri öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elâzığ.
- Kış A., Şad, S.N., Özer, N., Atik, S. (2016). A meta-analysis of the relationship between burnout and job satisfaction of educational stakeholders. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 18(1).
- Kinman G. , Wray S. & Strange C. (2011) Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support, *Educational Psychology*. 31(7), 843-856.
- Koçoğlu, C.M. (2015). Akademik personelin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 16-35.
- Kolasa, B. J. (1995). *İşletmeler için davranış bilimlerine giriş*. Kemal Tosun (Çev.), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Korkut, A., Aslan, M. (2019). Öğretmenler için örgütsel yalnızlık ölçeği geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *European Journal of Educational and Social Sciences*, 4(2), 122-134.
- Koyuncu, M. (2001). “Üniversite öğretim elemanlarında tükenme duygusu ve kurumdan ayrılma isteğine etkisi”. *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Köylü, E. (2020). *Kütahya sağlık bilimleri üniversitesi tıp fakültesindeki son sınıf öğrencileri ve hekimlerde tükenmişlik sendromu ve ilişkili faktörler*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Tıp Fakültesi, Aile Hekimliği Anabilim Dalı Başkanlığı, Kütahya.
- Kutlu, L. (2004). Tükenmişlik ve başa çıkma yöntemleri, *Çınar Hemşire Dergisi*. (1), 21-26.
- Kuzgun N. E. (2020) *Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin öz-anlayış ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi. İstanbul.

- Küçük, Ö. (2020). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin aracılık etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elâzığ.
- Lal, K. (2014). *Hemşirelerde tükenmişlik ve iş doyumu (Aksaray ve Ortaköy Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J. (2019). Job satisfaction, work stress and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Fam Pract.* 20(9).
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, B. W., Leiter, P. (2001), Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Bush, C. M. (1986). Evaluating comprehensiveness of the Big Five in personality systems: The California Q-sort and the five factor model. *Journal of Personality*. 54, 430-446.
- Meydan, C. H. ve Şeşen H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: 2. B. Detay Yayıncılık.
- Mezireoğlu, M. (2005). *Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Mintzberg, H., (2014). *Örgütler ve Yapıları*. Ahmet Aypay (Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayınları.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work*. Belmont: 6. B. Wadsworth.
- Mumcu, L. (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Trabzon.
- Munro B.H. (2005). *Statistical Methods For Health Care Research*. Philadelphia: 5. B. Lippincott Williams & Wilkins.
- Muzıka, E. (2019). *Beş büyük faktör kuramının tükenmişlik sendromu (burnout) üzerine etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Naus, F., A.V., Iterson, R.A., Roe. (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.
- Naus, A. (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, Yayınlanmamış doktora tezi, Maastricht University, Maastricht.
- Newstrom, J. W., Davis, K. (1993). *Organizational behaviour, human behaviour at work*. New York: McGraw-Hill
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Okul, A. A. (2019). *Zonguldak orman bölge müdürlüğü çalışanlarının iş doyum analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Bartın.
- Oliveira A.M., Silva M.T., Galvão T.F., Lopes L.C. (2018). The relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms: An analysis of professionals in a teaching hospital in Brazil. *Medicine*. 97(49), 1-10.

- Owens, R. G. (2004). *Organizational Behavior In Education*. Boston: 7. B. Pearson Education.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Özaydın, M.M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., Kaplan, M., Kaplan, H. (ed.) (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular*, Ankara: Ülke Yayınevi.
- Özışık, L. (2019). *Tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinde tükenmişlik sendromu ile öğrenme yaklaşımları, eğitim ortamı ve akademik başarı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Öztürk, H., Yılmaz, F., Hintistan, S., Bayramoğlu, T. (2011) “Hemşirelerin Yaşadığı Mobbing”, KTÜ, TSYUD. Trabzon.
- Öztürk M.A. ve Erdem M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*. 17(1): 926-958.
- Pelit, E. (2015). *İşgören Güçlendirme ve İş Doyumu*. Ankara: Gece Kitaplığı Yayınları.
- Pitre, L. J. (2004). *Organizational Cynicism at The United States Naval Academy: An Exploratory Study*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. California: Naval Postgraduate School.
- Pur, D. (2020). *Öfke yönetimi ile tükenmişlik ilişkisi: Bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. V. (2013). *Örgütsel Davranış*. Ankara: 6. B. Alfa Aktüel.
- Saçlı, Ç. (2011). *Otel işletmelerinde tükenmişlik sendromu: Konya ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Saeidi, R., Izanloo, A., Izanlou, S. (2020). A study of the relationship between job satisfaction and burnout among neonatal intensive care unit staff. *Iranian Journal of Neonatology*. 11(1).
- Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42.
- Sarıkaya P. (2007). *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Saygın, M. & Güvenç, K. (2019). Banka çalışanlarının iş tatmin düzeyleri üzerine bir araştırma: silifke örneği, *International Social Sciences Studies Journal*, 5(52): 7249-7262.
- Schreiber, J.B., Nora, A., Stage, F.K., Barlow, E.A., King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: a review. *The Journal of Educational Research*. 99(6), 323-38.
- Schumacker, R. E., Lomax, R. G. (2010) A beginner's guide to structural equation modeling. *Taylor & Francis Group*. 85-90.

- Sevimli, F., İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518-524.
- Streiner, L. D., Norman G. R. (2008). *Health Measurement Scales: A practical Guide to their development and use*. New York: Oxford University PreStandart Sapma.
- Sun, Ö. H. (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma*. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, UYT, Ankara.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili biro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sürgevil, O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: 2. B. Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, N.H. (1998). *Tükenmeye Rağmen Nasıl Yaşanabilir*. Türk Psikologlar Derneği.
- Şahin, R. A. (2018). *Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve iş doyumu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Şirin E. F. (2009) Analysis of Relationship between Job Satisfaction and Attitude among Research AStandart Sapmaistants in Schools of Physical Education and Sports. *Egitimde Kuram ve Uygulama*. 5 (1), 85-104
- Tabachnick, B. G., Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: 4. B. Ally and Bacon.
- Tavşancıl, H. (2005). *Tutumların Ölçülmesi ve SPStandart Sapma ile veri analizi*. Ankara: 2. B. Nobel Yayınları.
- TDK (t.y.). *Güncel Türkçe Sözlük*. Erişim: 05 Kasım 2022, <https://sozluk.gov.tr/>
- Thiagaraj, D., Thangaswamy, A. (2017). Theoretical concept of job satisfaction – A study. *International Journal of Research Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
- Tilki, Ö.Z.T.(2017). *Yıldırma, örgütsel sinizm, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde seri aracılık etkileri: Örgütlerde engelli çalışanlar üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Tink, A. M. (2019). *Mesleki doyum ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Ortaokul öğretmenleri üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Van.
- Topel, M. (2019). *Dahili ve cerrahi bilimler araştırma görevlilerinde tükenmişlik sendromu oranlarının karşılaştırılması ve işyeri doyumuyla olan ilişkisinin gösterilmesi*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi. Ankara.
- Tosun, Z. (2019). *Hekimlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. Sağlık Bilimleri Üniversitesi. Ankara.
- Tsigilis, N., Zournatzi, E., Koustelios, A. (2011). Burnout Among Physical Education Teachers in Primary and Secondary Schools. *International Journal of Humanities And Social Science*, 1(7), 53-58.

- Ülker, N. (2014). *Hemşirelerde iletişim becerileri ve iş doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ünsal, P., Türetgen, Ö.İ. (2005). Bir iş doyumu ölçeği geliştirme çalışması. *Yönetim*. 16(51), 43-55.
- Waltz, C. F., Strickland, O. L., Lenz, E. R. (2010) *Measurement in Nursing and Health Research*. New York: Springer Publishing Company.
- Wang, J., Wang, X. (2012) Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus: methods and applications. *John Wiley & Sons*, 5-9.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change. *Group & Organization Management*, 132-153.
- WeiStandart Sappa, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22-120.
- Were, K.J. (2016). *Early Career Nurses: The relations between Organizational Climate and Job satisfaction and burnout* . Unpublished MSc thesis . The University of Waikato.
- Yılmaz, V., Çelik, H. E. (2009). *LISREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-I Temel Kavramlar, Uygulamalar, Programlama*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yim, J. S. C., Moses, P. (2016). Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward educational change. *IStandart Sappaues in Educational Research*, 26(4), 694-709.

EKLER

Ek 1. Etik Kurul Formu



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
29.04.2022	4	2022-313

KARAR NO: 2022-313
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Aykut YILDIRIM' ın Doç. Dr. Egemen ERMİŞ danışmanlığında “ Özel Ve Devlet Kurumlarında Çalışan Spor Eğitimcilerinin Örgütsel Sizin ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket ve bilgisayar ortamında anket/test çalışmalarını içeren 57859 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Aykut YILDIRIM' ın Doç. Dr. Egemen ERMİŞ danışmanlığında “ Özel Ve Devlet Kurumlarında Çalışan Spor Eğitimcilerinin Örgütsel Sizin ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket ve bilgisayar ortamında anket/test çalışmalarının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

Ek 2.Kişisel Bilgi Formu

Bu ölçek, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans programında yüksek lisans tezi olarak yürütülmekte olan “Özel Ve Devlet Kurumlarında Çalışan Spor Eğitimcilerinin Örgütsel Sinizm Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi ” isimli bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı olan bilimsel çalışma amacı dışında kullanılmayacak, herhangi bir kişi veya kuruluşa verilmeyecektir. Araştırma sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için sorulara içten ve dürüst cevaplar vermeniz büyük önem taşımaktadır. Anket formuna isim yazmanız beklenmemektedir. İlginiz ve zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederiz.

1. Yaşınız :
2. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
3. Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()
4. Eğitim Durumunuz: Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
5. Mesleğiniz : Kamu Beden Eğitimi Öğretmeni () Kamu Antrenör ()
Özel Kurum Beden Eğitimi Öğretmeni () Özel Kurum Antrenör()
- 6.Branşınız: Tenis () Futbol () Voleybol () Basketbol () Hentbol () Karate ()
Jimnastik ()Yüzme () Güreş () Masa Tenisi () Badminton ()
Branşım yok ()
7. Aylık Aile Gelir Düzeyiniz (TL): 4000-5500 ()5501-7000 ()7001-8500 ()
8501-10000 () 10000+ ()
8. Size göre aylık gelir düzeyiniz yeterli mi? Yeterli () Orta () Yeterli değil ()
9. Meslekte toplam çalışma süreniz (yıl):
10. Şu an çalışmakta olduğunuz kurumdaki toplam çalışma süreniz (yıl):
11. Çalıştığınız kurumda idari işlerde görevli misiniz?
12. Haftada ortalama olarak kaç saat çalışıyorsunuz?
13. Aktif yapılan spor yılınız?

Ek 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel Sinizm Ölçeği	Hiç katı lmı yor um	Katı lmı yor um	Kı s m en ka tılı yo ru m	Katı lıyo rum	T a m a m e n k a t ı lı yo ru m
Aşağıda örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.					
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	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 gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınlığım.	1	2	3	4	5
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakarız.	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

Ek 4. Minnesoata İş Doyum Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede belirtilen yönden işinizden ne derecede memnun olduğunuzu işaretleyiniz. Cevap verirken “bu yönden işimden ne derecede memnunum” diye kendinize sorunuz.					
1. Şimdiki işimden “beni her zaman memnun etmesi” bakımından	1	2	3	4	5
2. Şimdiki işimden “tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından	1	2	3	4	5
3. Şimdiki işimden “ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından	1	2	3	4	5
4. Şimdiki işimden “toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
5. Şimdiki işimden “yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı” bakımından	1	2	3	4	5
6. Şimdiki işimden “yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından	1	2	3	4	5
7. Şimdiki işimden “vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından	1	2	3	4	5
8. Şimdiki işimden “bana sabit bir iş sağlaması” bakımından	1	2	3	4	5
9. Şimdiki işimden “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
10. Şimdiki işimden “kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından	1	2	3	4	5

11. Şimdiki işimden “kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından	1	2	3	4	5
12. Şimdiki işimden “iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından	1	2	3	4	5
13. Şimdiki işimden “yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından	1	2	3	4	5
14. Şimdiki işimden “iş içinde terfi olanağımın olması” bakımından	1	2	3	4	5
15. Şimdiki işimden “kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
16. Şimdiki işimden “işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
17. Şimdiki işimden “çalışma şartları” bakımından.	1	2	3	4	5
18. Şimdiki işimden “çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından	1	2	3	4	5
19. Şimdiki işimden “yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından	1	2	3	4	5
20. Şimdiki işimden “yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından	1	2	3	4	5

ÖZ GEÇMİŞ

Aykut YILDIRIM Tokat/Niksar Ahmet Altıkulaç Anadolu Lisesi’ni bitirdikten sonra Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi, Antrenörlük Eğitimi bölümünden 24.06.2019 tarihinde mezun oldu. 2020 yılında OMÜ Antrenörlük Eğitimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans programına başladı. Tenis antrenörlüğü yapmaktadır (06.01.2023).

İletişim Bilgileri

ORCID ID : 0000-0001-7201-950X

Yayınlar:

1. Yıldırım, A. Ermiş, E. İmamoğlu, O. (2022) *Spor eğitimi öğrencilerin uyuma pozisyonu, gün içinde uyuma ve gece aydınlatma göre uyku kalitesinin araştırılması*
2. Uluslararası Palandöken Bilimsel Çalışmalar Kongresi. 28-29 Nisan (Erzurum)