

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

SEDA ERGEN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

TEMMUZ 2015

TELİF HAKKI ve TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 12 ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Seda
Soyadı : ERGEN
Bölümü : Eğitim Yönetimi ve Denetimi
İmza :
Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı :Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyi ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki
İngilizce Adı :Relationship Between Teachers' Organizational Cynicism and Organizational Commitment

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Seda ERGEN

İmza:

Jüri onay sayfası

Seda ERGEN tarafından hazırlanan “**Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyi ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans / Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Ayhan Ural
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Başkan :

Üye :

Üye :

Üye :

Tez savunma tarihi:/...../.....

Bu tezin Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans / Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Servet KARABAĞ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Aileme, eşime ve tüm hocalarıma ithafımdır.

TEŞEKKÜR

Bu tezin yazılmasında bana katkı sağlayan başta sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Ayhan URAL olmak üzere, İngilizce kaynaklardan yararlanmam hususunda yardımlarını gösteren arkadaşlarıma ve bu tezin bitmesinde bana manevi destek sunan biricik eşime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Seda Ergen

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Temmuz 2015

ÖZ

Bu araştırmanın amacı eğitim kademelerine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini saptamaktır. Bu çalışma ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir araştırmadır. Araştırmanın örneklemini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Ankara İli Yenimahalle İlçe merkezinde görev yapan 406 öğretmen (120 ilkokul öğretmeni, 154 ortaokul öğretmeni, 132 lise öğretmeni) oluşturmaktadır. Araştırmada basit seçkisiz örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında, Örgütsel Sinizm Ölçeği (Kalağan, 2009) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Balay, 2000) kullanılmıştır. Araştırmada şu bulgulara ulaşılmıştır: Öğretmenler en fazla örgütsel sinizmi bilişsel boyutta yaşamaktadırlar. Sinizmi en az olarak duyuşsal boyutta yaşamaktadırlar. Öğretmenler, örgütsel bağlılığı en fazla “içselleştirme” boyutunda yaşarlarken ikinci olarak “özdeşleşme” boyutunda, en az olarak da “uyum” boyutunda yaşamaktadırlar. Sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif korelasyon vardır. Sinizm arttıkça bağlılık düşmektedir.

Bilim Kodu :

Anahtar Kelimeler : Sinizm, Bağlılık

Sayfa Adedi : XI + 79

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Ayhan Ural

RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

(M.S Thesis)

Seda Ergen

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

July 2015

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the teachers' level of organizational cynicism and organizational commitment. This research is a descriptive study in which relational screening model has been used. The sample of this research included 406 (120 teachers in primary schools, 154 teachers in secondary schools, 132 teachers in high schools) teachers who in charge in Yenimahalle town of Ankara during 2013-2014 education year. The sampling of this research is determined by using simple random sampling method. Organizational cynicism and organizational commitment scales were used in order to collect data. The results of this research indicated that teachers mostly experienced cognitive cynicism and they rarely experienced emotional cynicism. Among the sub-dimensions of organizational commitment internalization dimension mostly experience by teachers. There are negative correlation between cynicism and organizational commitment. When cynicism arise, organizational commitment level decreases.

Science code :

Key Words : Cynicism, Commitment

Page Number : XI + 79

Supervisor :Asisst.Prof. Ayhan Ural

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
ÖZ.....	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
BÖLÜM	1
I. GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	5
Araştırmanın Önemi.....	5
Sayıtlar.....	6
Sınırlılıklar.....	6
Tanımlar	6
BÖLÜM	7
II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	7
Örgüt Kavramı ve Tanımı.....	7
Örgütsel Bağlılık	9
Duygusal Bağlılık.....	11
Devam Bağlılığı.....	13
Normatif Bağlılık.....	14
Örgütsel Sinizm	15
Örgütsel Sinizmin Nedenleri	19
Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	21
Bilişsel Boyut.....	22
Duyuşsal Boyut	23
Davranışsal Boyut.....	23
Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki	24
Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar	26
Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar	27

BÖLÜM	29
III. YÖNTEM	29
Araştırmanın Modeli	29
Evren ve Örneklem	29
Veri Toplama Araçları	33
Puanlama	34
Ölçüm Güvenirliği	34
Verilerin Toplanması.....	34
Verilerin Çözümlemesi	34
BÖLÜM	35
IV. BULGULAR VE YORUM	35
BÖLÜM	56
V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	56
Sonuç	56
Tartışma	57
Uygulayıcılar İçin Öneriler	59
Araştırmacılar İçin Öneriler	60
KAYNAKLAR	61
EKLER	73

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Kavramına Ait Çeşitli Tanımlamalar	18
Tablo 2. Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım	30
Tablo 3. Örneklem Alınan Devlet Okulları (İlkokul, Ortaokul ve Lise)	31
Tablo 4. Araştırmanın Örnekleme İlişkin Dağılım	33
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bazı Değişkenlere Göre Dağılımı.....	35
Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri	36
Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	36
Tablo 8. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	37
Tablo 9. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Sendika Üyeliğine Göre t-Testi Sonuçları	39
Tablo 10. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları	400
Tablo 11. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm'in Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Branşlarına Göre t-Testi Sonuçları	411
Tablo 12. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm'in Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre t-Testi Sonuçları	422
Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Betimsel Verileri.....	44
Tablo 14. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi	455
Tablo 15. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Görev Yaptıkları Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Betimsel Verileri.....	466
Tablo 16. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi	48
Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Çalıştıkları Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel Verileri	49
Tablo 18. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Hizmet Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi	51

Tablo 19. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel Verileri	52
Tablo 20. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi .	53
Tablo 21. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Matrisi.....	55

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan tanımlara ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Problem Durumu

Örgütler, insanların işbirliği gereksinimlerinden dolayı ortaya çıkmış yapılardır ve insanların bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için oluşturulmuşlardır. Ortak bir çaba isteyen amacın meydana getirilebilmesi için birden fazla kişinin güç ve eylemlerinin bir araya getirilmesi, bütünleştirilmesi, koordine edilmesi gerekmektedir. Bu bir araya getirme, eşgüdümleme, yönetme, bütünleştirme fonksiyonlarını yerine getirmek için meydana getirilen yapıya örgüt denir (Aydın, 2010). Örgüt, iş ve işlev bölümü yapılarak bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içerisinde, ortak ve açık bir amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın etkinliklerinin ussal eşgüdümüdür (Schein, 1978; akt. Toprakçı, 2002). Çağdaş yaşamın bir tür “örgütlü yaşam” haline geldiği günümüz dünyasında bireysel veya toplumsal fikir, görüş, beklenti ve amaçların örgütler içerisinde koordine edilerek yaşatılması daha etkili olmaktadır (Koçel, 2011).

Örgütlerin, kurumların ve insanların olduğu yapılarda kaçınılmaz olarak çeşitli davranışlar da olacaktır. Çeşitli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlar birbirlerinin davranışlarını da etkilemektedir ve bu durum örgütsel davranış olarak literatürde yer almaktadır. Örgütsel davranış örgütün verimliliğini geliştirmek üzere bireylerin, grupların ve yapıların örgüt içerisindeki davranışlara olan etkisini araştıran bir daldır. Örgütsel davranış örgütler içerisindeki davranışları belirleyen üç öge üzerinde çalışır: bireyler, gruplar ve yapı. Örgütsel davranış ayrıca bireyler, gruplar ve yapının davranış üzerindeki etkisi hakkında edindiği bilgileri örgütleri daha verimli hale getirmek için kullanır. Örgütsel davranış, insanın bir kurum ve kuruluş ya da örgüt içerisinde ne yaptıklarını ve davranışlarının kuruluşun ya da örgütün performansını nasıl etkilediğini açıklamaya çalışır (Robbins ve Judge, 2012).

Örgütsel davranış, örgütlerdeki insan davranışlarını anlamak, yorumlamak, tahmin etmek ve yönetmektir (Luthans, 1995). Örgütsel davranış disiplini, yöneticilere bireylerin örgüt içerisindeki davranışlarını etkileyen, bireylerin davranışından etkilenen durumları görme olanağı verir (Newstorm ve Davis, 1997).

Sinizm kavramı, Antik Yunan döneminde bir felsefi akımdır ve çıkış tarihi M.Ö. 4. yüzyıla kadar uzanır. Sinizm, Yunanca köpek anlamındaki *kyon* kelimesinden türemiştir ve Atina yakınlarında bulunan Cynosarges kasabasıyla dünyaya yayıldığı tahmin edilmektedir. Sinizm, tarih içerisinde düzeni kıyasıya eleştirip bireyi ön planda tutmaya yönelik açık sözlülüğü ifade eder ve genelde olumsuz bir anlam içerir. Antik sinizmin en önemli temsilcileri, Antisthenes (M.Ö. 446-366) ve Sinoplu Diyojen'dir (M.Ö. 404-323). Sinizm, 80'li yıllardan itibaren yönetim literatüründe yerini almaya başlamıştır ve bilişsel duyuşsal ve davranışsal bileşenleri olan olumsuz bir tutum olarak kabul edilmektedir. Bireylerin yaşadığı umutsuzluk, hayal kırıklığı, duygusal kırılma gibi bileşenleri vardır (Helvacı, 2010; Türköz, Polat ve Coşar, 2013). Dean ve arkadaşlarının (1998) yaptıkları tanımlamada ise örgütsel sinizmin üç önemli boyutundan söz edilir: 1) Örgüte güvende yoksunluk, 2) Örgüte yönelik olumsuz duygular, 3) Örgütü küçük görme ve sürekli eleştirme eğilimi.

Örgütsel sinizm, “örgütün bütünlükten yoksun olması düşüncesi” ve “bireyin istihdam edildiği kuruma ilişkin olumsuz tutumu” olarak ifade edilir. Örgüte ilişkin “olumsuz duygu”, yine örgüte ilişkin “küçük düşürücü” ve “eleştirici” davranışta bulunma eğilimindeki inanç ve duyguları kapsamaktadır (Polat ve Meydan, 2010).

Sinik birey etrafındakilerin çıkarıcı ve yararlı olduğuna inandığı için insanlardan pek haz etmemekte; bu çıkar temelli ilişki nedeni ile iyiliğin olduğuna kanaat getirmemektedir. Bu özellikler bakımından şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, kuşkuculuk ve olumsuzluk sözcükleri ile yakın anlamda kullanılmış olan sinizm kavramı, günümüzdeki karşılığıyla, zor beğenen, eleştiren ve kusur bulan anlamlarını da içermektedir (Balıkçıoğlu, 2013; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Sinik inanç ve olumsuz duygular örgüte yönelik sert eleştiriler olarak gizli ya da açık şekilde de meydana gelebilirler. Bu durum örgütün içinde bir bütünlük olmadığını ve paydaşlar arasında kopukluk olduğunu gösterir (Yetim ve Ceylan, 2011).

Birey ile örgüt arasındaki uyumun bir göstergesi olan örgütsel bağlılık kavramı günümüz iş hayatında tüm örgütler için büyük önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık, kişilerin örgüte gösterdikleri pasif bir sadakatten çok, kişilerin örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı

olabilmek için bir şeyler yapma isteğini ortaya koydukları daha aktif bir ilişkiyi kapsamaktadır (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011).

Bağlılık, insanların kişisel ve sosyal hayatlarında sıklıkla yaşadıkları bir durum olagelmıştır. İnsanlar hayatlarında, başka bir insana, başka bir kuruma, bir fikre ya da ideolojiye bağlı olabilmektedirler. İnsanların hem özel hem de çalışma hayatlarında, toplumsal ve ikili ilişkilerinde çeşitli bağlılık türleri ve dereceleri ile karşılaşmaları normaldir (Lambert, Hogan ve Jiang, 2008). Örgütsel bağlılık kavramı ise çalışan ile iş yeri ya da birey ile üyesi olduğu örgüt arasındaki bağı ifade eden bir kavramdır. Literatüre 1950’li yıllarda giren örgütsel bağlılık kavramının yaygınlaşması 1970’li yıllarda Porter ve arkadaşlarının çalışmaları ile olmuştur (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974).

Yapılan araştırmalardan elde edilen ortak betimlemeler doğrultusunda örgütsel bağlılığı bireyin çalıştığı ya da ait olduğu kurumla özdeşleşmesi, kendini o kurumun bir parçası olarak görmesi olarak belirtilmektedir (Chughtai ve Zafar, 2006). Başka bir tanımda ise örgütsel bağlılık, çalışanların iş yerine psikolojik olarak bağlanmaları olarak ifade edilmiştir (Becker, Billings, Eveleth ve Nicole, 1996). Bireylerin örgütte kalmaya istek duyarak, örgütün amaçları ve değerleri ile herhangi bir çıkar gözetmeksizin özdeşim kurmasıdır (Gaertner ve Nollen, 1989).

Araştırmalarda örgütsel bağlılık tipolojileri farklı şekillerde yapılmıştır. Literatürde yaygın olarak kullanılan tipolojilerde örgütsel bağlılığı üç boyutta incelemiştir. Bunlar, a) duygusal bağlılık, b) devam bağlılığı, c) normatif bağlılık olarak sıralanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; Turner ve Chelladurai, 2005). Etzioni’nin tipolojisinde ise örgütsel bağlılık yabancılaştırıcı, hesapçı ve moral bağlılık olarak geçerken O’Reilly III ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı Uyum, Özdeşleşme, İçselleştirme olarak gruplandırmıştır. Buchanan II’nin sınıflamasında ise örgütsel bağlılık özdeşleşme, sarılma ve sadakat şeklinde sıralanmıştır (Balay, 2000; Buchanan II, 1974; O’Reilly III ve Chatman, 1986).

Tanımlardan hareketle örgütsel bağlılığın oluşmasında üç önemli faktörün ortaya çıktığı görülmektedir: a) örgütün amaç ve değerlerine inanmak, b) örgüt lehine önemli katkı sağlayacak fedakarlıkta bulunma istekliliği, c) örgütte kalma istekliliği (Chughtai ve Zafar, 2006).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramı alanyazında farklı bilimsel araştırmaların konusu olmuştur (Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli, 2013; Kalağan ve Aksu, 2010; Nartgün ve Kartal, 2013; Pietarinen, Pyhältö, Soini ve Salmela-Aro, 2013; Neves, 2012,

Fındık ve Eryeşil, 2012). Örgütsel sinizmle ilgili yürütülen araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin yüksek düzeyde ve duyuşsal boyutta sinizm yaşadıkları anlaşılmaktadır (Mete, 2013; Arabacı, 2010; Aslan ve Yılmaz, 2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşamasına neden olan etmenler incelendiğinde, okullarda dürüstlüğün kabul gören bir üst değer olarak algılanmayışın, öğretmenlere değerli oldukları hissi verilmediği yönündeki inancın, okullardaki asılsız söylentilerin, ödül sisteminde yaşanan adil olmayan uygulamaların, örgütsel değişimi iyi yönetememenin öğretmenlerin sinizm yaşamasında etkili olduğu; buna karşın, öğretmenler hak ettikleri değeri gördüklerinde, ödül dağıtımında objektif olduğunda, örgütsel sinizmin yaşanmadığı iddia edilmektedir (Helvacı ve Çetin, 2012; Nafei, 2013).

Örgütsel sinizmi meydana getiren, doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen etmenler incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının önemli bir etkiye sahip olduğu fark edilmektedir (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012; Yıldız, 2013). Eğitim örgütlerinde gerçekleştirilen çalışmalar, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık türünde güçlü olduğunu, normatif ve devam bağlılığı alanlarında ise güçlü örgütsel bağlılık hissetmediklerini göstermektedir. Örgütsel bağlılığı düşen öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının da azaldığı (Bogler ve Somech, 2004), iş doyumlarının düştüğü (Malik, Nawab ve Naeem, 2010), mesleki performanslarının negatif yönde etkilendiği (Celep, 2000), örgütsel yaratıcılıklarının düştüğü (Yılmaz, 2009), mesleki tükenmişlik düzeylerinin yükseldiği (Çetin vd., 2011) anlaşılmaktadır. Örgütsel bağlılıkları kuvvetli olan eğitim çalışanlarının, okulların örgütsel kültürünü daha fazla özümledikleri (Sezgin, 2010), işdoyumu düzeylerinde yükseliş görüldüğü (Karataş ve Güleş, 2010), akademik iyimserlik düzeylerinin fazlaştığı (Çoban ve Demirtaş, 2011) tespit edilmiştir.

Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel sinizm algıları ile olan ilişkisinin farklı demografik değişkenler açısından inceleyen yeni bir araştırmaya ihtiyaç olduğu görülmüştür. Bu araştırma ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi ve eğer üye iseler eğitim sendikaları açısından farklılık gösterip göstermeyeceği incelenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerini karşılaştırmaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki alt amaçlar incelenmiştir:

- a. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nedir?
- b. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- c. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, sendika üyeliği, medeni durum, branş, eğitim düzeyi, yaş, eğitim kademesi, çalıştığı okuldaki hizmet süresi, toplam hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- d. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar, eğitim örgütlerinde görev yapan okul yöneticisi, öğretmen, denetmen, eğitim yöneticisi ve saha araştırmacıları için bazı pratik veriler sunacağı düşünülmektedir.

Okul yöneticileri açısından bakıldığında, bu araştırma sonuçları ile birlikte, okullarında birlikte çalıştıkları meslektaşlarının kurumları ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarının ne düzeyde bir olumsuzluk taşıdıklarını görebileceklerdir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini görebileceklerdir. Araştırma sonuçlarından hareketle, okul yöneticilerinin; öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşamalarını engelleyecek kararlar alması, örgütsel bağlılıklarını güçlendirecek, güçlü aidiyet hissi yaratarak adanmışlıklarını artıracak faktörleri yönetimde kullanmaları beklenmektedir. Okulların ve eğitim örgütlerinin etkin ve yüksek verimde yönetiminin sağlanması, öğretmenlerin güçlü örgütsel bağlılık edinmeleri ile kolaylaşacaktır. Eğitim örgütlerinde, bu araştırmanın bulguları öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin bazı örgütsel davranışlarının sonuç ve etkilerini görmeleri bakımından önemlidir.

Bu araştırma sonucunda öğretmenler; kendilerinin okullara ilişkin örgütsel sinizm düzeylerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini görebileceklerdir. Böylece, okullarda eğitim çalışanları içinde en yüksek orana sahip olan öğretmenler örgütsel sinizm ve örgütsel

bağlılıklarının olumlu ve olumsuz etkilerini objektif şekilde analiz edebilme imkânına erişeceklerdir.

Araştırma, eğitim örgütlerinin ve psiko-sosyal yönünü daha çok vurgulamayı hedeflemektedir. Araştırmanın bulgularının, eğitim örgütlerinin daha verimli işler hale gelmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçları konu ile ilgilenen araştırmacılara çeşitli eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık seviyelerinin farklı demografik değişkenler bakımından nasıl farklılaştığına ilişkin önemli saptamalar içermektedir. Araştırmacılar için bu çalışmanın sonunda elde edilecek bulgular ile daha sonraki araştırmalarında kendilerine yardımcı olabileceği beklenmektedir.

Sayıtlılar

Araştırmada, örneklem grubuna uygulanan veri toplama araçlarındaki maddelere örneklem grubunda bulunan öğretmenlerin doğru ve yansız olarak bilgi verdikleri kabul edilmektedir.

Sınırlılıklar

Araştırma 2013-2014 eğitim öğretim yılında Ankara İli Yenimahalle İlçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur.

Tanımlar

Bu başlık altında; örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığa ilişkin kavramsal tanımlara yer verilmiştir.

Örgüt: İki ya da daha fazla kişinin bilinçli olarak eşgüdümlemiş etkinlikleri sistemidir. (Aydın, 2010)

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, çalışanların ve paydaşların örgüt içinde kalma istekleri, örgüte olan sadakatlerini açıklar (Doğan ve Kılıç, 2007). Bateman ve Strasser'in (1984) ise örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüte sadakatlerini sunma derecesi, örgütün amaçlarını gerçekleştirme ve örgüt lehine davranma isteğinin şiddeti ve o örgütün üyesi olma arzusu şeklinde tanımlamışlardır.

Örgütsel Sinizm: Bireyin örgüte karşı yaşadığı hoşnutsuzluk, örgüte yönelik güvensizlik hissi ve hayal kırıklığı, örgütten soğuma yaşaması olarak tanımlamak mümkündür (Dean vd., 1998).

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesine ve ilgili araştırmalara yer verilmektedir.

Örgüt Kavramı ve Tanımı

İnsanlar, tarihin ilk evrelerinden bu yana yalnız başlarına üstesinden gelemedikleri işleri yapmak, hayatlarını daha kolay sürdürmek, içinde bulunduğu toplumda varlığını daha etkili ve verimli sürdürebilmek için bir araya gelmekte ve güçlerini ve imkânlarını birleştirmektedir. Günümüz dünyasında her birey herhangi bir örgütün üyesi durumundadır. Ayrıca, zamanlarının büyük bir kısmını üyesi bulundukları bu örgütlerin içerisinde harcamaktadırlar. Kazançlarını sağlamak için bir bireyler çeşitli örgütler içinde çalışmakta, çocuklarını aile örgütü içerisinde büyütmekte, okul örgütü içerisinde eğitim ve öğretim almakta, bir devlet örgütü içerisinde vatandaşlığını sürdürmektedir.

Örgütle ilgili betimlemeler incelendiğinde çeşitli yaklaşımlar bulunsa da, tüm tanımlarda; ortak bir amaçtan ve güçlerin eşgüdümlemesinden söz edilmektedir. Örgüt; insanların bir ya da daha fazla gereksinmesini gidermek için, insan madde kaynakları düzeninin ve işleyişinin sürekli yenileştirildiği organik bir sistemdir. Bu sistemde, örgüt amaçlarıyla, yönetilenler, yönetenlerin, örgüte çalışma amaçları ve gereksinmelerinin karşılanması, dengelenmesi de söz konusudur (Hasanoğlu, 2004).

Farklı araştırmalarda örgütlerin ortak yönleri arasında insanların amaçlarına ulaşmak için etkileşim içinde bulundukları yapılandırılmış bir süreç, belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının koordine edildiği bir yönetim işlevi, sosyal varlık olan ve tek başlarına ihtiyaçlarını karşılayamayan insanların, bir araya gelip, iş ve işlev bölümü yaparak bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içerisinde ortak ve açık bir amacı gerçekleştirmek üzere maddi ve manevi yetenek, güç, bilgi, beceri vb. kaynaklarını, çabalarıyla birlikte koordine ettikleri dinamik ve açık sosyal sistem olarak tanımlamaktadır (Çelik, 2007).

Bireyleri örgütlü hareket etmeye, örgüt oluşturmaya ve bir örgütün üyesi olmaya yönlendiren çeşitli etmenler vardır. Bunlardan birisi, insanlar kendileriyle ortak amacı paylaşan bireylerle, amaçlarını gerçekleştirmek ve yalnız başlarına üstesinden gelemeyecekleri işleri örgütlü davranarak gerçekleştirmek için bir örgütün üyesi olmaktadır. Diğer bir etmen de, bireyler sosyal ilişkiler kurmak ve yalnızlıktan kurtulmak için örgütlere katılabilirler. Bireylerin kabul görme ve tanınma düşünceleri de onları bir örgüte katılmaya yönlendirebilir.

Birey en küçük, toplumda onu çevreleyen en büyük çözümleme birimi olarak kabul edilebilir. Bu ikisi arasında gruplar, örgütler ve kurumlar yer alır. Burada dikkat çekilmesi gereken nokta, bireylerin örgüte soyut varlıklar olarak değil, bir grubun parçası olarak tepkide bulunduklarıdır. Normalde, bireyler grupların parçalarıdır ve örgütle etkileşimleri, belli bir grubun parçası olarak oluşur. Bireylerin içinde bulundukları gruplar da onların en önemli çevreleridir. Aynı şekilde, bir grubu etkileyen anahtar niteliğindeki çevre, o grubu kuşatan örgüttür (Aydın, 2010).

Örgüt kelimesi farklı kaynaklarında iki biçimde kullanılmaktadır. Birincisi, geleneksel yönetim uzmanlarının yönetim fonksiyonlarını dile getirirken kullandıkları “örgütlenme” anlamındadır. İkincisi ise; bir kurumda iş görenlerden oluşan grubun bir bütün olarak ele alındığını dile getirir. Bu biçimiyle örgüt, kurumun varlığını devam ettirebilmesi için yerine getirilmesi gereken ve alt bölümlere ayrılmış eylemleri içeren yapıyı ifade etmektedir (Ergeneli, 2006).

Örgütün istediği, kişilerin amaçları ve değerleri için ortaya bir anlaşma sunmaları ve bireyler arasında birlikteliğin sağlanmasıdır. Birey ve grup resmi bir örgüt yapısı içinde faaliyetlerini sürdürürler. Yönetimin oluşturduğu bu yapı, kişi ve gruplar arasındaki ilişkilerin gelişmesinde hem bir düzen ve sistem sağlar, hem de örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda sağlar. En kabul görmüş tanımıyla örgüt, insanlardan ve onların eşgüdümlemiş eylemlerinden meydana gelir (Tiryaki, 2005).

Örgütlerin hedeflerine ulaşmak için kullandıkları temel faktör beşeri kaynaklarıdır. Bütün kurum, kuruluş ve örgütlerin temel bileşeni insandır. Bundan dolayı örgütler, örgütsel sürecin merkezinde bulunan ve karşılıklı etkileşim ve iletişimde bulunan insanlardan oluşmaktadır (Onal,1998). Örgüt bireylerin sınırlı fakat farklı yeteneklerinden yararlanmaktadır. Bu yetenekler koordineli bir şekilde ortak bir amaca yönlendirildiği zaman sinerji ortaya çıkması muhtemeldir. Böylece kaynaklar da daha etkili ve verimli bir şekilde

kullanılacaktır. Bir grup insanın önceden belirlenmiş hedefler çerçevesinde, güçler birliği ilkesiyle birleşerek, belli bir yönetim ilkesine dayanarak işlerlik kazanmış bir model ya da sistem oluşturmaları süreci örgütü meydana getirir (Tokat ve Aşkun, 2003).

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, bireylerin kişisel ve sosyal hayatlarında sıklıkla yaşadıkları bir durum olagelmıştır. Bireyler kendi hayatlarında, farklı bir insana, farklı bir kuruma, bir fikre ya da ideolojiye bağlı olabilmektedirler. Genel olarak bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır. Bireylerin hem özel hayatlarında hem de iş hayatlarında, sosyal ve ikili ilişkilerinde çeşitli türden bağlılık ile karşılaşmaları olağandır (Lambert vd., 2008).

Örgütsel bağlılık alan yazını, araştırmacıların, büyük ölçüde bireylerin bağlılık niteliği, kişinin örgütsel amaç ve yararları koruma isteği, örgüte dönük belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral gücü üzerinde odaklandığını göstermektedir. Balay (2000), bağlılığı, iş görenin kurumu ile birbirine yakın olma duygusu olarak tanımlar.

Örgütsel bağlılık kavramı ise iş gören ile iş yeri ya da birey ile mensubu olduğu örgüt arasındaki bağı açıklamaktadır. Alan yazında 20. Yüzyılın ortalarından itibaren yer bulan örgütsel bağlılık kavramının yaygınlaşması 1970'li yıllarda Porter ve arkadaşlarının araştırmaları ile olmuştur (Porter vd., 1974). Örgütsel bağlılığın sebepleri ve sonuçları, örgütsel bağlılık türleri, örgütsel bağlılığın diğer değişkenlerle olan etkileşimlerine ilişkin pek çok araştırma özellikle son zamanlarda yapılmıştır (Allen ve Meyer, 1990; Balay, 2000; Bozlağan, Doğan ve Daoudov, 2010; Chughtai ve Zafar, 2006; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002).

Örgütsel bağlılık birçok tanımla açıklanabilmektedir. Bu durumun öne çıkan nedeni değişik alanlardan araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramı üzerinde çalışmalarınıdır. Örgütsel bağlılık, örgütsel davranış araştırmacıları tarafından, iş görenlerin kendilerini örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleştirdikleri ve örgütte kalmayı arzu ettikleri bir süreç olarak tanımlanırken, sosyal psikologlarca, iş görenlerin geçmişteki davranışlarının kendilerini örgüte bağlaması süreci olarak tanımlanmaktadır (Çırpan, 1999).

Gerçekleştirilen farklı çalışmalardan elde edilen ortak tanımlamalar doğrultusunda örgütsel bağlılığı kişinin kendini çalıştığı ya da ait olduğu kurumla özdeş görmesi, kendini o kurumun bir parçası olarak sayması olarak söylemek mümkündür (Chughtai ve Zafar, 2006). Farklı bir betimlemede ise örgütsel bağlılık, iş görenlerin iş yerine psikolojik olarak bağlanmaları olarak dile getirilmiştir (Becker vd., 1996). Kişilerin ait oldukları örgütte kalmaya istekli olarak, örgütün amaçları ve değerleri ile herhangi bir çıkar gözetmeksizin özdeşim kurmasıdır (Gaertner ve Nollen, 1989).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin bulunduğu örgütler daha etkili ve verimlidirler. Örgütsel bağlılığı güçlü olan işgörenlerin, işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık gibi olumsuz davranışları sergileme olasılığı düşüktür. Örgütün amaçlarını benimseyen ve bu amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf eden işgörenler örgüte rekabet gücü kazandırır. Bu işgörenler olumlu görüş bildirdikleri için örgüt kaliteli elemanları bünyesine katmakta zorlanmaz (Cengiz, 2000).

Örgütsel bağlılık, bireylerin belirli bir yapı, kurum ya da örgütle girdiği kimlik bütünleşmesidir (Leong, Furnham ve Cooper, 1996). Örgütsel bağlılık, örgütlerin üyelerine, paydaşlarına ya da çalışanlarına sunduğu istikrar ve aidiyet duygusudur (Lambert vd., 2008). Örgütsel bağlılıkla ilgili dikkate değer kavramsal açıklamalarda bulunan Becker (1960) ise dile getirdiği betimlemede bireylerin bağlılıklarının oluşumunda duygusal ve psikolojik bir aidiyetten çok yarar güden daha pragmatik bir oluşumun olduğunu iddia etmektedir.

Tanımlardan hareketle örgütsel bağlılığın meydana gelmesinde üç önemli faktörün öne çıktığı görülmektedir:

- a) örgütün amaç ve değerlerine inanmak,
- b) örgüt lehine önemli katkı sağlayacak fedakarlıkta bulunma istekliliği,
- c) örgütte kalma istekliliği (Chughtai ve Zafar, 2006; Sezgin ve Koşar, 2010).

Giffords'un (2009) gerçekleştirdiği araştırmada ise güçlü örgütsel bağlılığın oluşmasında rol alan önemli faktörler içerisinde iş yerine ya da örgüte gitmede isteklilik, yüksek düzeyde sadakat duygusu ve örgütün ya da çalışılan kurumun lehine ve faydasına yönelik yüksek gayretli çalışma sayılmaktadır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili kabul gören temel ve başlangıç çalışmalarını yapan Porter (1974) ise örgütsel bağlılıkla ilgili üç ana noktayı işaret etmiştir. Bunlar;

- 1) Örgütün değer ve amaçlarına olan güçlü inanç ve kabul düzeyi;
- 2) Örgütün çıkarlarına ilişkin yapılan samimi çalışmalar;
- 3) Örgütün veya iş yerinin bir mensubu olmaktan duyulan gurur (Giffords, 2009; Lambert vd., 2008).

Güçlü örgütsel bağlılık düzeyinin işaretleri arasında güçlü katılım, örgütten ayrılmaya yönelik düşük düzeyli eğilim, örgütsel faaliyetlere yönelik gönüllülük sayılabilir (Lambert vd., 2008).

Çağdaş dönemin örgütlerinde örgütsel davranış türleri de farklılık ve çeşitlilik göstermektedir. Paydaşları, çalışanları ve üyeleri örgütün, kurumun ya da iş yerinin sürecine aktif olarak dahil etmek, kişiye değerli olduğunu hissettirmek, öğrenmeye ve örgütü geliştirmeye teşvik etmek bu davranışların gelişeceği bir örgüt kültürü oluşturmakla ilişkilidir. Bu kültürün oluşturulduğu örgütlerde, örgütsel bağlılık düzeyi güçlenmekte ve kişilerin o örgütte kalma istekliliği artmaktadır (Gül, 2003).

Çeşitli araştırmalarda örgütsel bağlılık sınıflandırmaları da farklı şekillerde yapılmıştır. Alan yazında geniş şekilde olarak kullanılan sınıflandırmalar örgütsel bağlılığı üç boyutta incelemiştir. Bunlar,

- a) Duygusal Bağlılık,
- b) Devam Bağlılığı,
- c) Normatif Bağlılık olarak sıralanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; Karrassch, 2003; Lambert vd., 2008; Turner ve Chelladurai, 2005).

Etzioni'nin sınıflandırmasında ise örgütsel bağlılık yabancılaştırıcı, hesapçı ve moral bağlılık olarak geçerken O'Reilly III ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleşme, içselleştirme olarak tasnif etmiştir. Buchanan II'nin sınıflamasında ise örgütsel bağlılık özdeşleşme, sarılma ve sadakat şeklinde belirtilmiştir (Balay, 2000; Buchanan II, 1974; Sezgin ve Koşar, 2010; O'Reilly III ve Chatman, 1986).

Duygusal Bağlılık

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı üç farklı kategoride incelemiş ve bunlardan ilki duygusal bağlılık şeklinde dile getirilmiştir. Duygusal bağlılık, iş görenlerin ya da kişilerin örgütlerine, iş yerlerine ve kurumlarına olan psikolojik bağlılıklarıdır ve örgütle birey

arasındaki bağı oluşturan ana değerlere karşılık gelir. Duygusal bağlılık, sadakat, ait olma çabası ve hissi, değerler sisteminin bir parçası olma isteği gibi bireylerin bilişsel ve duyuşsal olarak örgüt hakkında geliştirdikleri bilgi, yargı ve hisleri içine alır (Lambert vd., 2008). Duygusal bağlılık, örgüte ilişkin duyulan duygusal bağı açıklamaktadır. Buna göre çalışanların ya da paydaşların örgüte ilişkin hisleri onların örgüte olan duygusal bağlılıklarını göstermektedir (Bozlağan vd., 2010). Örgüte olan duygusal bağlılık kişilerin psikolojik bağlılıklarını ifade eder (McMahon, 2007).

Duygusal bağlılık, iş görenlerin örgütün lehine ve menfaatine içten gelerek çaba göstermeleri, örgütü yüceltecek faaliyetlerde bulunmalarıdır. Bu tür bağlılıkla örgüte bağlı olan çalışanlar ya da paydaşlar kişisel bir fayda beklentisi içinde olmadan örgütün değerlerini devam ettirme ve yüceltme amacı içinde bağlılık gösterirler (Gündoğan, 2009; McGee ve Ford, 1987). Lambert vd. (2008) göre, örgütlere olan duygusal bağlılığın tabii sonuçlarından bir tanesi örgütle özdeşim kurma, örgütsel kimlik edinme, örgütün yönetim süreçlerine katılma, örgütü içselleştirmedir. Örgüte olan duygusal bağlılık, örgütün amaçlarına, değerlerine, kültürüne, yapısına olan inancı ve o örgütün bir paydaşı olmaya ilişkin bilişsel ve duyuşsal gayreti gerektirir. Çeşitli araştırmalar örgütlere olan duygusal bağlılığın iş performansına ve iş doyumuna olumlu katkı sağladığını, örgüte yönelik doyum düzeyini yükselttiğini göstermektedir (Memari, Mahdieh ve Marnani, 2013; Nazlan, 2011; Suma ve Lesha, 2013).

Duygusal bağlılığı etkileyen belli faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- **İş güclüğü:** İş görenin, iş yerinde yaptığı işten heyecanlanması ve bu işin mücadele gerektiren bir yapıya sahip olmasıdır.
- **Rol açıklığı:** İş görenin, paydaşın ya da üyenin bağlı bulunduğu kurum ya da örgütün kendisinden tam olarak ne beklediğini bilmesidir.
- **Amaç açıklığı:** İş görenin, çalıştığı kuruma, iş yerine ya da örgütüne yaptıklarını neden yaptığı konusunda açık bir anlayışa sahip olmasıdır.
- **Yönetimin yeni fikirlere açıklığı:** Örgütteki sıralamada astlardan üstlere yönelik gelen önerilerin üstler tarafından kabulüne ya da değerlendirmeye alınmasına ilişkin açıklıktır.
- **Akran/arkadaş bağlılığı:** Örgütlerde, çalışma yerlerinde ya da kurumlarda bireylerin kurdukları sosyal ilişkilerin, arkadaşlık ilişkilerinin oluşturduğu bağlılıktır.

- **Örgütsel bağımlılık:** Çalışanda, örgütün, iş yerinin ya da bağlı bulunduğu kurumun örgütün söylediğini yapacağına dair güven duygusunun olmasıdır.
- **Eşitlik :** Bir örgütteki bireylerin ya da bir kurumdaki çalışanların hak ettiklerinin karşılığını eksiksiz almalarıdır.
- **Kişisel önem:** Çalışanlar tarafından yapılan işlerin ya da bir örgütte yer alan bireylerin yaptıkları faaliyetlerin o örgüt ya da kurum için oldukça önemli olduğunun bildirilmesi ve bu yönde yapılan teşviklerdir.
- **Geribildirim:** Bireylere, çalışanlara ve paydaşlara bağlı bulundukları örgüt ya da iş yerindeki performans ve katkıları ile ilgili verilen dönütlerdir.
- **Katılım:** Kurumdaki çalışanların ya da örgüt paydaşlarının o örgüt ya da kurumun işleyişi ile ilgili faaliyetlere ve yönetim süreçlerine katılmaya hevesli ve açık olması, kurumun da buna uygun bir kültür oluşturmasıdır (Allen ve Meyer, 1990; Balay, 2000).

Devam Bağlılığı

Literatürde “rasyonel bağlılık” ya da “algılanan maliyet” olarak da ifade edilen devam bağlılığı örgütten ayrılma olduğu zaman ortaya çıkabilecek olası maliyetin farkında olmayı ifade eder (Chen ve Francesco, 2003). Örgütten ayrılmanın potansiyel maliyetinin çalışan ya da paydaş üzerinde görece fazla olduğunun hesaplanması üzerine kurulan bu bağlılık durumu, bir tür hesapçı bağlılık türüdür ve karşılanamayan bu maliyetin karşısında bağlılığı sürdürmeyi ifade eder (Gül ve Çöl, 2003). Finansal bir yönü baskın olan bu bağlılık türü iş görenin ya da paydaşın kazancının üzerine kuruludur ve kazanç miktarı büyükse örgüte olan devam bağlılığı da o oranda büyüktür. Devam bağlılığını etkileyen etmenler arasında yaş, kıdem, kariyer seçenekleri, örgütsel güven algısı, başka bir iş bulma olasılığı yer almaktadır (Balay, 2000; Bozlağan vd., 2010). İş gören ya da paydaş örgütten ayrıldığı zaman örgütün kendisine tanıdığı imkanlardan mahrum kalacağı bilinci, o zamanda kadar elde ettiği birikimi yitireceği korkusu, itibarının zedeleneceği düşüncesi kişilerin örgüte olan devam bağlılığını sağlayan unsurlar arasında yer almaktadır (McMahon, 2007).

Devam bağlılığını açıklamada dikkate değer bir kuram da Howard S. Becker’in *yan bahis* kuramıdır. Bu kurama göre örgütsel bağlılık hem örgütün hem de iş görenin ya da paydaşın karşılıklı olarak bahse girdikleri süreçtir. Çalışanlar, üyeler, paydaşlar kendilerince değerli olanları örgüte sunarak bir çeşit yatırım yaparlar. Becker, bu kuramında çalışanların örgüte

ya da iş yerine olan bağlılıklarında duygusallıktan uzakta, fayda beklentisi içinde bağlılık gösterdiklerini iddia etmektedir. Bireyler, örgütten ya da çalıştıkları kurumlardan ayrıldıklarında o zamana kadar örgüte sundukları bireysel sermaye yatırımlarını yitirme korkusunu düşündüklerinden bağlılıklarını sürdürme taraftarıdır (Becker, 1960; Gül, 2003; Powell ve Meyer, 2004). Becker’a göre devam bağlılığı “hesapçı bağlılık”tır.

Normatif Bağlılık

Bu bağlılık türü, duygusal bağlılık benzeri olarak örgüte ilişkin olumlu tutum içeren bir süreçtir. Normatif bağlılık, kişinin bağlı bulunduğu ya da çalıştığı örgütte kalmak için kendini sorumlu hissetmesidir. Bireylerin aksiyolojik olarak ya da vicdanen o örgütte durmalarının doğru olduğuna inanmalarını anlatır (Güney, 2007). İş görenlerin ya da paydaşların örgüte bağlılıklarının altında daha çok o örgüte olan bir borç ve minnet duygusu yatmaktadır ve geçmişten beri örgüte sundukları katkının kendilerini örgüte bağlı kıldıklarına inanırlar (Seçkin, 2011). Bu tür bir bağlılığa sahip olan bireylere, iş görenlere, mensuplara ya da paydaşlara göre o kurum, örgüt ya da iş yerinde kalmalarındaki ana neden bir beklenti ya da kazanç ummaları değil, orada yer etmenin ahlaki ve doğru olduğuna inanmalarıdır (Balay, 2000).

Allen ve Meyer’e (1990) göre iş görenlerin normatif bağlılıklarının esas nedenini bu bağlılığın gerekli ve mecburi olduğuna inanmaları oluşturmaktadır. Mathieu ve Zajac (1990) ise normatif bağlılığın örgütlerdeki örgüt içi kültür ve iletişim sonucunda doğduğunu ve bireylerin örgüt normlarını içselleştirip benimseyerek örgüt değerlerini kişiselleştirdiğini dile getirmektedir. Turner ve Chelladurai (2005) ise, normatif bağlılıkla örgütten ayrılma arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Yao ve Wang’a (2006) göre kişilerin örgütlere olan normatif bağlılıkları diğer bağlılık türlerinden çok daha güçlü ve organik niteliktedir. Bunun nedenleri arasında bireylerin örgütlerine olan bakışlarının uzun vadeyi kapsamaması ve içsel, zorlama olmadan duyulan sadakat hissinin olması yer almaktadır. Ayrıca uzun süreli olan bu örgüt-birey birlikteliğinin verdiği karşılıklı kültür aktarımı ve yaşanan sosyalizasyon bu tür bir bağlılığı güçlendirmektedir.

Örgütsel Sinizm

Sinizm, kişilerin örgütlerine yönelik geliştirdikleri karşıt ve olumsuz tutum, düşünce ve davranışlardır (Naus, Iterson ve Roe, 2007). Örgütsel sinizm iş görenlerin işverene, örgütlerine, örgütün yapı ve işleyişine ilişkin geliştirdikleri olumsuz tutum ve yargılardır (Andersson ve Bateman, 1997; Evans, Goodman ve Davis, 2011). Bireylerin örgütleriyle ilgili yaşadıkları hayal kırıklıkları, umutsuzluklar ve olumsuz inançlarıdır (Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012). Sinizm, yönetsel kontrole karşın bir direnç geliştirmektir (Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Karfakis ve Kokkinidis, 2011). Farklı bir görüşe göre ise sinizm, bireye, gruba, ideolojik fikre, kuruma ya da örgüte ilişkin yaşanan hayal kırıklığı, duyulan ümitsizlik ve hüsrandır (Anderson, 1996).

Sinizm çok boyutlu bir kavram olup felsefe, din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi farklı disiplinlerin konusu olmuştur. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” anlamı daha baskındır (Yıldız, 2013). Sinik ve sinizm kavramları, yüzyıllar içinde sinizm öğretilerinden farklı anlamlarda türetilmiştir ve günümüzde kullanılan anlamıyla kavramlaştırılmıştır. En basit biçimde sinizm “diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme” olarak tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998).

Dean ve arkadaşlarının (1998) yaptıkları tanımlamada ise örgütsel sinizmin üç önemli boyutundan söz edilir: 1) Örgüte güvende yoksunluk, 2) Örgüte yönelik olumsuz duygular, 3) Örgütü küçük görme ve sürekli eleştirme eğilimi.

Arthur Niederhoffer tarafından ilk olarak 1960’lı yıllarda emniyet teşkilatına yönelik olarak gerçekleştirilen örgütsel sinizm araştırmaları özellikle son yıllarda araştırmaların ilgi alanına girmiştir (Chiaburu vd., 2013; Davis ve Gardner, 2004; Dean, Brandes ve Rahi, 1998; Guastello ve Peissig, 1998; Mete, 2013). Sinizm kavramı, etimolojik olarak Antik Yunan’a uzanan bir geçmişe sahiptir ve kavram anlamsal olarak sosyal kurumları hiçe saymak bireysel aklın en yüksek erdem, buna bağlı olarak ortaya çıkan ahlakın en yüce değer olduğunu kabul etmek demektir. Sinik bireyler esas düşüncesi sonradan ortaya çıkan ve insan hayatına şekil veren belirleyicilerin insan hayatının doğal akışına ters olduğudur. Felsefe alan yazınında antik sinizmin ilk dikkate değer temsilcileri Antisthenes ve Sinoplu Diyojen olarak bilinmektedir (Helvacı, 2010).

Örgütsel sinizm, alan yazındaki çeşitli kuramların da etkisinde kalmış bir kavramdır. Beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramları gibi kuramlar örgütsel sinizmi açıklayan önemli kuramlar arasında yer almaktadırlar. Bunların içinde özellikle, Vroom'un geliştirdiği *beklenti kuramı* kişilerin güdülenmelerini etkileyen yönelimlerini açıklamaktadır. Kurama göre kişiler, herhangi bir tercih yapmadan önce amaçlarına ulaştıracak rasyonel kararlar alma eğilimindedir.

Kişilerin belli bir sonucu tercih etmesinde görev alan etmenler arasında değer, teşvik, fayda beklentisi bulunmaktadır. Bireyin bir karar vermesinde sonucun cazibesi önemli rol oynar. Bu beklentiler örgütteki performans düzeyini etkilemektedir. Gerçekleştirilen performans düzeyi ile elde edilecek kazanımlar arasında bir ilinti olduğunu düşünen kişilerde doğal olarak örgütlerine yönelik beklentiler oluşmaktadır. Eğer gerçekleştirilen performans ile elde edilecek kazanımlara ilişkin düşünceler olumlu ise birey daha fazla motive olmakta; eğer negatif ise motivasyon düzeyi düşmektedir. Bireyin, örgütüne ilişkin geliştirdiği negatif tutum, düşünce ve davranışların temelinde önceden geliştirdiği beklentilerini elde edemeyişi de rol oynamakta ve böylece örgüte yönelik bir sinizm gelişmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010; Kaplan, 2007; Lunenburg, 2011; Wanous, Reichers ve Austin, 1994).

Örgütsel sinizmin meydana gelmesinde rol alan esas faktör, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik oluşturulan inançlardır. Bu inançların geliştirilmesinde, örgütü küçük görme, kınama ve örgüte duyulan öfke gibi olumsuz duygular etkili olmaktadır. Sinik kişilerin inançları arasında, örgütün pratikteki uygulamaları ile kendisine ihanet ettiği hissi güçlü bir yer tutmaktadır. Bu inanışların neticesinde da bireyler, örgütlerine yönelik olarak duygusal reaksiyonlar göstermektedirler. Bu reaksiyonlar örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Bu noktada tıpkı siniklerin içinde yaşadıkları topluluktan utanmaları gibi, örgüt içindeki sinizm yaşayan bireyler de örgütlerinden utanç duyabilmekte; hatta sinizm seviyeleri arttıkça örgütlerinde nefret duyma gibi yeni duygusal reaksiyonlar geliştirebilmektedirler (Balıkçıoğlu, 2013).

Sinizm, kavram olarak ortaya ilk çıktığı dönemlerdeki anlamsal karşılığından zaman içerisinde uzaklaşarak bir tutum biçimine dönüşmüştür. Modern zamanlarda örgütsel davranış araştırmalarının ilgi alanına giren örgütsel sinizm, kişilerin ya da paydaşların örgütlerine yönelik oluşturdukları olumsuz inanç ve tutum olarak ifade edilmektedir (Dean, Brandes ve Rahi, 1998; Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008). Örgütsel sinizm, bireylerin örgütün hedeflerine yönelik davranmaktan uzaklaşması, meslektaşlarının ya da diğer

paydaşların bencilce tutum içerisinde olduklarına inanması, kendini örgütten ayırması olarak da literatürde ifade edilmektedir (Nafei, 2013).

Sinik bireyler etrafındakilerin menfaatlerine düşkün ve yararcı olduğuna inandıkları için insanlarla yakın ilişki kurmaktan çekinmekte; bu çıkar temelli ilişki nedeni ile iyiliğin olduğuna inanmamaktadırlar. Bu özellikler bakımından şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, kuşkuculuk ve olumsuzluk sözcükleri ile yakın anlamda kullanılmış olan sinizm kavramı, günümüzdeki karşılığıyla, zor beğenen, eleştiren ve kusur bulan anlamlarını da içermektedir (Balıkçioğlu, 2013; Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizm, kavramın ilk ortaya çıktığı disiplin olan felsefe dışında da kullanılmaya başlanmıştır. Bir örgüt ya da kurum altında iş ve eylemlerini gerçekleştiren insanların bulunduğu her yerde örgütsel sinizmin olabileceği alan yazındaki araştırmalarda yer almaktadır. Örgütsel sinizm biçimi ve içeriği itibarıyla genel sinizmden farklılaşmaktadır. Genel sinizm, insan davranışıyla ilgili genelde negatif algıları gösteren, doğuştan edinilen ve kararlı bir kişilik vasfı anlamını taşımaktayken, örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı ya da bağlı olduğu örgüte yönelik geliştirdiği, psikolojik ve davranışsal boyutları bulunan olumsuz bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000; Balıkçioğlu, 2013).

Bireylerin örgütten beklentilerinin umdukları düzeyde gerçekleşmemesi halinde yaşadıkları hayal kırıklığı duygusu zaman içerisinde örgüte yönelik sinizme evrilmektedir (Guastello ve Peissig, 1998). Örgütsel sinizmi yüksek düzeyde yaşayan iş görenlerin içine düştükleri bu duygular arasında örgütün dürüstükten ve güvenden uzakta olduğu, karar alma evresinde örgütün içtenlikten koptuğu yer almaktadır. Bu duygular zamanla öfkeli tutumlara ve saldırılara kadar gitmektedir (Davis ve Gardner, 2004). Örgütlerine karşı sinizm içinde olan bireylerde örgüte yönelik kızgınlık duyma, örgütten uzaklaşma isteği, örgütten nefret etme gibi çeşitli duygusal tutumlar içerisinde olmaktadır.

Örgütün işleyiş ve değerlerini kendi standartları ve değerleri üzerinden değerlendiren sinik bireyler örgütlerini kendi gözlerinde küçültme eğilimi içerisinde olabilmektedirler (Helvacı, 2010). Örgütsel sinizm ile ilgili yürütülen çalışmalara göre örgütlerdeki yanlış yönetim politikaları, örgütlerdeki güven ortamının kaybolması ve iletişimin yetersizliği sinizmin doğmasında neden olmaktadır (Davis ve Gardner, 2004; Dean vd., 1998; Türköz vd., 2013).

Örgütsel sinizm algısı yüksek kişilerin işlerine olan adaptasyon ve ödeşleşmeleri de ters bir ilişkiyle düşük çıkmaktadır (Watt ve Piotrowski, 2008). Örgütsel sinizm, iş görenlerin

örgütlerine ilişkin sadece duygusal reaksiyon göstermeleri değil aynı zamanda bilişsel ve davranışsal karşıt tutum oluşturmalarıdır (Bommer, Rich ve Rubin, 2005). Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütlerine yönelik güven yitimini hızlandırmakta, içsel bağlılıklarının çözülmesine, örgütlerinin tüm çalışanlarına yönelik adil ve hakkaniyetli tutumlarının olmadığına yönelik inanç geliştirmelerine neden olmaktadır (Abraham, 2000; Konaklı, Özyılmaz ve Çörtük, 2013).

Örgütsel sinizm, iş görenlerin ve paydaşların bazı örgütsel davranışlarını da olumsuz olarak etkilemektedir. Abraham'a (2000) göre, örgütsel sinizmin bireylerin örgütsel bağlılıklarını azaltarak, iş doyum düzeylerini aşağıya çektiğini, çalışanları moral ve motivasyon kaybına uğrattığını tespit etmiştir. Çeşitli diğer araştırmalarda ise örgütsel sinizmin örgütsel değişimin önünde engel oluşturduğu (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005; Wanous, Reichers ve Austin, 2000), çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz olarak etkilediği (Yetim ve Ceylan, 2011) tespit edilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Kavramına Ait Çeşitli Tanımlamalar

Araştırmacılar	Tanımlar
Stephan J. Guastello, Mark L. Rieke, Denise D. Guastello ve Steven V. Billings (1992)	Sinizm, sadece işe yönelik geliştirilen bir tutum değil, hayata karşı geliştirilen bir bakış açısidir.
James W. Dean, JR, Pamela Brandes ve Ravi Dharwadkar (1998)	Kişilerin, örgütlerine yönelik olarak geliştirdikleri ve içinde örgüte yönelik güvensizlik, örgüte ilişkin negatif düşünceler, katı eleştiriler, örgütü küçük görme eğilimleri içeren tutumlardır.
Rebecca Abraham (2000)	Güçlü, olumsuz duygusal reaksiyonla gelişen, örgüte ve kuruma sürekli eleştirel bakmaya, örgütü ya da kurumu küçük görmeye yol açan, örgüte/kuruma güven duymayı engelleyen inançlardır.
John P. Wanous, Arnon E. Reichers ve James T. Austin (2000)	Örgütsel değişimle ilgili kötümser düşünce ve tutumlar geliştirmek, değişimin başarı getireceğine inanmamak, değişimle ilgili motivasyondan yoksun olmaktır.
Arthur G. Bedeian (2007)	Çalışanların, kurumlarının değerlerine, mensuplarını motive etmesine, paydaşlarına ilişkin eylemlerine yönelik geliştirdikleri eleştirilerin sonucu ortaya çıkan duygudur.

Kaynak: Dean vd., 1998

Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmin meydana gelmesinde bireylerden doğan kişisel faktörler etkili olduğu kadar ait bulunduğu örgütten ya da çalıştığı kurumdan kaynaklı örgütsel faktörler bulunmaktadır. Bireylerden kaynaklı demografik etmenler arasında kişinin yaşı, cinsiyeti, mesleki kıdemi, eğitim durumu, medeni durumu, gelir durumu sayılabilir. Örgütsel etmenler içerisinde ise psikolojik sözleşme ihlali öne çıkmakta ve ardından örgütsel adalet kavramının tam olarak yerleşmemiş olması ve örgütsel politikaların düzgün işlemeyişi gelmektedir.

Sinizmin bireylerde ileri gelen nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmasında bazı kişilik özellikleri ve tipleri de önemli rol oynamaktadır. Alan yazındaki araştırmalara göre fazla septisizm, saplantılı ruh hali, obsesif ve kompulsif bozukluk, fazla karamsarlık, baskın olumsuz duygulanım, içe kapanıklık sinizmin meydana önemli rol oynayan, kişilerinden kendilerinden kaynaklı etmenler arasında sayılmaktadır.

Özgener vd.'e (2009) göre örgütlerde sinik inanış, tutum ve davranışların oluşmasında rol alan dört önemli faktör aşağıda sıralanmıştır:

1. **Yüksek beklentiler:** Kişilerin kendilerine ya da örgütlerine ilişkin gerçekte karşılığı bulunmayan üst düzeyde beklentiler oluşturmalarıdır. Beklentiler, içinde bulunulan mevcut durumdan ve bu beklentilere sahip olunacak donanımdan ne kadar uzakta ise erişilemediğinde psikolojik çöküntü de o derece güçlü olur. Bireyin oluşturduğu beklentiler gerçekleşmediğinde yaşadığı engellenme ve yenilgi duygusu gün yüzüne çıkmaktadır. Bu durumda kişiler, başkalarınca aldatılmış, ihanete uğramış ve kullanılmış olma hissi ile yüz yüze kalmaktadırlar.
2. **Hayal kırıklığı deneyimi:** Bireylerin, önceki yaşantılarında örgütlerine ilişkin yaşadıkları ve olumsuz sonuçlanan tecrübelerinden sonra içinde bulundukları hayal kırıklıkları kendilerinde engellenme ve yenilgi duygusu oluşturur.
3. **Aşağılanma / Küçük görülme:** Sinizm içinde bulunan bireylerin, örgütlerinin kendilerini kifayetsiz, istenilen düzeyde olmayan şeklinde gördüğüne dair inançlarıdır. Bazen de bireyler, örgütleri karşısında kendilerini aşağı bir pozisyonda hissederler. Sinikler, bu duygudan dolayı hayal kırıklığı yaşarlar.
4. **Kuşkuculuk:** Sinik bireylerin örgütlere, kurumlara ve çalışanlara ilişkin geliştirdikleri derin kuşkulardır.

Farklı akademik çalışmaların bulguları arasında ise örgütsel sinizmin oluşmasında rol alan önemli ögeler şu şekilde sıralanmaktadır:

- ✓ İş çevrelerinin karakteristik yapısı,
- ✓ Örgütte örgüt içi politikalar ve uygulamalar arasındaki ayrılık,
- ✓ Etik dışı davranışlar,
- ✓ Sosyal sorumluluğun nitelik kaybına uğraması,
- ✓ Eşit olmayan rekabet politikaları,
- ✓ Örgüt içi yetersiz ve eksik iletişim,
- ✓ Değişim yönetiminin başarısız gerçekleştirilmesi,
- ✓ Yeni istihdamların eksikliği,
- ✓ İşin doğası ve yapısı,
- ✓ Rol çatışması,
- ✓ Rol karmaşası,
- ✓ Aşırı iş yükü (Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Cartwright ve Holmes, 2006).

Farklı bir bakış açısına göre sinizmin geri planında yer alan psikolojik faktörler şunlardır:

- ✓ Birinci etmen, kişinin kendisini muhafaza etme güdüsü ve isteğidir. Bireyler, ümitsizliğe kapılmaktan veya hayal kırıklığına uğramaktan kendini koruma isteğindeyse sinizme sığınabilir.
- ✓ İkinci etmen, etik ilişkilerdeki ilgisizliktir. Bu gibi durumlarda bireyler yaşanan bir haksızlığı veya adil olmayan durumu çözmeye çalışmaktansa, bu konular hakkında kayıtsız kalarak, sinik tutum sergilemenin daha kolay olduğunu düşünerek bu yolu tercih eder.
- ✓ Üçüncü etmen ise seçkincilik veya gururdur. Bireyin kendini örgütten daha üstün görmesidir. Üstünlük duygusu kişilerde örgütlere yönelik sinizm oluşturabilir (Keyes, 2006).

Kişilerin örgütsel sinizm içinde olmalarındaki önemli faktörlerden birisi de psikolojik sözleşme ihlali olarak bilinen kavramdır. Alan yazında 1960'lerden itibaren yer bulan psikolojik sözleşme, iş gören ve kurum arasında yazılı olmayan ve karşılıklı beklentileri anlatan kavramdır (Berman ve West, 2003). Psikolojik sözleşme, birey ve içinde bulunduğu örgüt arasında sözle ifade edilmeyen, kapalı, tarafların iş ilişkileri içerisinde birbirlerine

vermeyi ve birbirlerinden almayı bekledikleri psikolojik yönü bulunan anlaşmadır (Kotter, 1973). Cihangiroğlu ve Şahin'e (2010) göre ise psikolojik sözleşme, en az bir tarafın, karşı taraftan geleceğe dair bir söz aldığına inanması ile meydana gelir.

Psikolojik sözleşmelerde karşılıklı bir sorumluluk durumu vardır. Örgüt ve birey arasında karşılıklı ya da tek taraflı olarak oluşturulan psikolojik ihlaller tarafların birbirlerinden beklentilerini karşılamamasına neden olmaktadır (Bal, Chiaburu ve Diaz, 2011). Birey yönünden bakıldığında örgüte ilişkin beklenti, hayal ve umutlarının örgütten ileri gelen nedenlerle ve örgütün vaatlerine uymamasıyla gerçekleştirilmeyişi bireyde örgüte karşı bir soğumaya neden olmaktadır. Ayrıca bu bireylerde, örgütten psikolojik kopuşa neden olmakta, bireyin örgüt hakkındaki fikir, inanış ve tutumlarını değiştirmesine yol açmaktadır. Bu sürecin beklenen bir sonucu olarak da birey, örgütüne karşı derin bir sinizm içerisine girmektedir (Balıkcıoğlu, 2013; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Karcıoğlu ve Türker, 2010).

Bireylerde örgütlerine ilişkin sinizm yaşanmasında, örgütten kaynaklı diğer önemli bir etmen ise örgütsel adaletin ihlalidir. İş görenlerin kendi kurumlarında ya da örgütlerinde duyumsadıkları örgütsel adalet düzeyi ile örgütlerine olan sadakat hisleri arasında koşut bir ilişki vardır (Nafei, 2013). Örgütsel adalet ile ilgili yapılan araştırmalar, örgütlerde yaşanan adaletsizliklerin ve bireylerin algıladıkları örgütsel adaletsizliğin bireylerin hem yönetime ve yöneticilere hem de örgüte ve liderlere karşı olumsuz tavır geliştirmelerine neden olduklarını ortaya koymaktadır (Berneth vd., 2007; Lind ve Tyler, 1988; Tyler, Rasinski ve McGraw, 1985). Örgütsel adaletsizliğin bulunduğu örgütlerde devamsızlık, işten doyum almama, örgütten psikolojik kopuş, performans kaybı, moral yitimi, örgütten uzaklaşma niyeti, güven kaybı yaşanmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010; Yavuz, 2010). Örgütlerinin işleyişinde, görev ve rol dağılımında, ödül sisteminde, terfi sisteminde hakkaniyet ve adaletten uzaklaşıldığına dair bir algı çalışanların örgütlerine karşı sinizm yaşamalarına neden olmaktadır (Berneth vd., 2007; Çetin, Özgan ve Bozbayındır, 2013).

Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizmin kişilerde ortaya çıkması, örgütlere ilişkin birtakım inanışların ortaya çıkması ile başlamakta ve bu inanışlar önce duygulara dönüşmekte ardından da örgütlere ve örgütteki diğer meslektaş ve paydaşlara yönelik davranışlara dönüşmektedir. Bu üç önemli boyuttan ilki olan bilişsel boyut, bireyin kendi örgütünün dürüstlükten uzak olduğu inancını

taşımasıdır. İkinci boyut ise duyuşsal boyuttur ve ilk evrede gerçekleşen inanışların örgüte ilişkin öfke, alaya alma, nefret gibi duygulara dönüşmesini ifade eder. Üçüncü ve son boyut ise davranışsal boyuttur ve ilk iki evrede gerçekleşen inanış ve hislerin davranışa örgüte yönelik eleştiri, yerme, etrafa şikâyet olarak dönüşmesini ifade etmektedir.

Bilişsel Boyut

Sinizmin bilişsel boyutu iş görenlerin ya da bir kurumda, iş yerinde çalışanların bulundukları örgüt ya da kurumun dürüstlükten, adil ve hakkaniyetli olmaktan uzak olduğuna inanmalarıdır. Sinizme ilişkin bilişsel boyut, doğrudan bilinç yolu ile oluşturulur (Dean vd., 1998). Bilişsel boyutta sinizm içinde olan bireyler, örgütlerinin içtenliklerini reddederler. Örgütsel sinizmin bu boyutunda bireyler ayrıca, örgütlerinin işleyişinin bir bütünlük içerisinde ve ilke çerçevesinde olmadığını düşünürler. Örgüt içinde resmi ve belli ahlaki prensipler dâhilinde sosyal ya da resmi ilişki açısından öte kurulan ağların sadece çıkar endeksli olduğuna inanılır (Urbany, 2005). Ayrıca bu boyutta kişilerin geliştirebileceği inanış türleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- ✓ Diğer çalışanların ya da paydaşların kendi çıkarları doğrultusunda etik olmayan davranışlar sergilediklerine inanılır.
- ✓ Örgüt ya da kurum içi ilişkilerin temel belirleyicisinin samimi ve içten ilişkilerden ziyade saf çıkarıcı, dürüstlükten uzak, kendi lehine sonuçlar verdirecek ilişkilerden oluştuğuna inanılır.
- ✓ Aynı örgüt, kurum ya da iş yerinde olanların tutarsız ve güvenirlilikten uzak, bencil ve çıkarıcı olduklarına inanılır.
- ✓ Örgüt ya da kurum içi ilişkilerde çıkarıcı yönlerini kullanan bireylerin hileye, yalan söylemeye yatkın, bencil yönlerinin güçlü, olduğuna inanılır
- ✓ Sinik bireylere göre örgütleri dürüst ve samimi, hakkaniyetli, eşitlikçi bir örgüt içi politika üretmediğinden kendilerine karşı ihanet etmektedirler (Balıkçıoğlu, 2013; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005; Üçok, 2012).

Duyuşsal Boyut

Sinizmin duyuşsal boyutu tutum objesi olarak kabul edilen objeye yönelik hisleri içermektedir. Kişilerin örgüt, kurum ya da iş yerine karşı bilişsel boyutta oluşturduğu inanışların ve genel kabullerin bir neticesi olarak o örgüt, kurum ya da işyerine ilişkin beslenen duygular örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu meydana getirmektedir. Örgütün yapı ve işleyişine ilişkin oluşturulan kuvvetli inanış ve kabuller beraberinde kuvvetli duyguları da getirir. Bu duygular arasında kızgınlık, utanç duyma, nefret etme, bıkkınlık gibi genelde örgüte yönelik içsel reaksiyon içeren duygular yer almaktadır (Dean vd., 1998).

Helvacı'ya (2010) göre örgütsel sinizm içerisinde olanların örgütlerine karşın duyumsadıkları acıma, küçümseme, tiksınme gibi duyuşsal tepkilerin gerisinde yatan gizil durum, bireylerin örgütlerde gördükleri bu noksan yönle bakarak kendi üstünlüklerini yaşama zevkidir. Anderson (1996) ise örgütsel siniklerin yaşadığı duygular arasında kişilerin örgütlerine yönelik yaşadıkları hayal kırıklığı ve derin ümitsizliği sıralamaktadır. Örgütsel sinizmin, örgütlere yönelik oluşturduğu diğer önemli bir duyuşsal tepki ise kötümserlik ve karamsarlığa kapılmaktır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Bu boyutta, bireylerin örgütlerine yönelik hissedeceği nefret, öfke, küçümseme, tiksınme gibi duygular olabileceği gibi, bireylerin örgütlerince küçümsendiği ve engellendiği hissi de oluşmaktadır.

Davranışsal Boyut

Davranışsal boyutun kapsamına, bireylerin bilişsel boyutta oluşturdukları olumsuz inanışların duyuşsal boyutta örgüte yönelik olumsuz duygulara dönüşmesinin bir sonucu olarak örgüte yönelik fiili eylem ve eğilimler girmektedir. Bu davranışlar arasında en sık görüleni ise örgüte, kuruma ya da çalışılan iş yerine yönelik açık eleştiri ve yergiler yer almaktadır (Helvacı, 2010). Bu yergileri dile getirirken bireyler kimi zaman sarkastik bir üslup kullanmaktadırlar. Davranışsal boyutun içine sürekli şikâyet etme ve örgütü ya da kurumu alaya alma gibi sözel ifadelerin yanı sıra, çalışanlar ya da paydaşlarla beden dilini kullanarak olumsuz mesaj verme de girmektedir. Turner ve Valentine'e (2001) göre ise örgütsel siniklerin davranışsal boyuta giren özellikleri arasında örgütün yapı, işleyiş ve özellikle adalet anlayışına yönelik suçlamalar, iftiralar, açıkça cephe almalar da yer almaktadır. O'Brien vd.'e (2004) göre ise bu aşamada örgütsel siniklerde görülen davranışlar arasında örgütten uzaklaşma, örgüte karşı yabancılaşma ve örgütten psikolojik kopuş yer almaktadır.

Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin çalıştığı örgüte karşı hissettiği güçtür. Çalışanın örgüte bağlılığı, çalıştığı örgütün misyon ve vizyonunu belirlemesi, örgüt içerisindeki varlığını sürdürmeyi istemesi, örgüte karşı oluşturduğu sadakat ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi şeklinde tanımlanabilir (Nartgün ve Menep, 2010). Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları, bir örgütün amaçlarına ulaşma düzeylerini önemli oranda etkilemektedir. Örgütsel bağlılık örgütsel sinizmin bir sonucu olarak görülmektedir (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012).

Örgütsel bağlılık kavramı bu araştırmada çalışanın örgüte ilişkin olumlu algısı olarak değerlendirilmiştir. Bir örgütün ulaşmak istedikleri hedeflerini ve amaçlarını yerine getirmesi ancak o örgütteki bireylerin örgüte olan bağlılıklarıyla mümkün olmaktadır. Örgütsel bağlılığın oluşmasındaki en önemli faktör ise, çalışanların örgütlerine duydukları güven ve sadakat duygusudur. Dolayısıyla güven, çalışanlar ve örgütler için oldukça önem taşımaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010). Bu bağlamda çalışanların örgüt içindeki algıları, üzerinde durulması gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Alan yazında örgütsel bağlılık ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; bireysel ve örgütsel bağlamda farklı değişkenlerden etkilendiği ve farklı değişkenleri etkilediği görülmektedir (Türköz vd., 2013).

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında; örgütsel bağlılığın, örgütsel sinizmin en önemli çıktılarından birisi olarak yorumlandığı görülmektedir. Aralarında kuvvetli ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Araştırmalarda çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı saptanmıştır (Abraham, 2000; Eaton, 2000, akt. Türköz vd., 2013, Turner ve Valentine, 2001). Çalışanların örgüt içerisinde karşılaştıkları çeşitli durumlar onların bağlılık seviyelerinin düşmesine ve sinizm seviyelerinin yükselmesine neden olmaktadır. Örneğin, iş yükündeki artış ve bu artışın çalışanların sağlığına ve özel yaşamlarına zarar verme eğilimli yeni iş ortamı, çalışanlar arasında sinizmi artırmakta ve bağlılığı düşürmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006).

Örgüt, etkili ve verimli olabilmesi için yeterli yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullara sahip olabilir. Buna rağmen sistemin yürümesinden sorumlu olan insanlara yeterince önem atfedilmez, ihtiyaçları ve beklentileri dikkate alınmaz ise; o sistemin istendik şekilde çalışması beklenemez. Örgütten bekledikleri değer ve desteği görmeyen çalışanlar, psikolojik olarak tükenmişlik duygusu içine girebilir ve örgüte yönelik olumsuz tutumlar geliştirebilirler. Bu gelişmelerle birlikte, “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” (Dean vd., 1998; akt. Kalağan, 2009) anlamına gelen örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm, örgüt ve birey arasındaki olası tutarsızlıklarla birlikte ortaya çıkan bir durumdur. Sinik tutuma sahip bireyler, örgütlerinin işleyişinden, güvenilirliğinden kuşku duymaktadırlar. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalarda, örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olan bireylerin, daha iyi performans sergilemeye, işe gelmeme oranlarının azalmasına ve iş hacimlerinin daha düşük olmasına eğilim gösterdiği gözlenmiştir (Yıldız, 2013). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ile ilgili kavramlar incelendiğinde; örgütsel sinizmde, çalışanlara mesleki becerilerini kullanmaları için yeterli imkânlar sağlanmamakta; onların örgütsel bağlılıklarını etkileyen beceri algıları azalmakta ve çalışanlar örgütlerine güven duymakta zorlanmaktadırlar (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında bazı farklılıklar olduğu saptanmıştır (Yıldız, 2013). Bilişsel boyut kapsamında örgütsel sinizmde çalışan, örgütün dürüstlükten ve bütünlükten eksik ve uygulamalarında adaletten ve bütünlükten eksikliği olduğuna inanmaktadır. Örgütsel bağlılıkta ise, bireyler kişisel değer ve amaçlarının, örgütün değer ve amaçları ile benzer olup olmadığını incelemektedir. Davranışsal boyut aşamasında; örgütsel sinizm çalışanların örgütten ayrılıp ayrılmama konusundaki tercihlerini içerirken, örgütsel bağlılık çalışanların örgütte kalma niyetini kapsamaktadır.

Duyuşsal boyut kapsamında; örgütsel sinizm yaşayan çalışanların örgütteki deneyimleri sırasında örgütlerine karşı küçümseme ve engelleme gibi duygular yaşarken, örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların örgüte karşı sadece örgüte bağlanma ve gurur duymada eksiklik yaşaması ve örgütle bütünleşmesi daha azdır (Dean vd., 1998). Bu yüzden örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki vardır. Dolayısıyla örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (Abraham, 2000).

Bireylerin örgütlerinin dürüstlükten mahrum ve uzak olduğuna inandıkları zaman ortaya çıkan sinizm (Özler, Atalay ve Şahin, 2010), düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelik

nesnel bir karar içermeyen küçük görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de kapsamaktadır (Fındık ve Eryesil, 2012). Bu duygu, düşünce ve tutumların peşinde bireylerin örgütlerine olan sadakat, güven ve bağlılık hisleri de zamanla gevşemekte ve sarsılmaktadır.

Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar

Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) tarafından yapılan araştırmada çalışanlarca algılanan örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki test edilmiştir. Araştırmanın verileri 210 otel çalışanından elde edilmiştir. Elde edilen önemli bulgular arasında örgütsel bağlılıkları artan çalışanların sinik tutumlar içerisinde daha az girdiği, sinik tutumlar içerisinde olan çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarının zayıfladığı yer almaktadır.

Fındık ve Eryesil (2012) tarafından yapılan araştırmada demir çelik sektöründe çalışan kişilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki korelasyona bakılmıştır. Yapılan bu araştırmada örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında güçlü negatif bir ilişki bulunmuştur.

Türköz, Polat ve Coşar (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ölçülmüştür. Bu çalışma, çalışanların örgütsel güven ve örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerindeki rolünü ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla üretim sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki çalışanlardan veri toplanmış ve yapısal eşitlik modeli çerçevesinde analiz yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel güven değişkeninin örgütsel bağlılığı olumlu yönde, örgütsel sinizm algılamalarının ise örgütsel bağlılık değişkenini olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkarılmıştır.

Yıldız (2013) tarafından yapılan araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif, örgütsel muhalefet algıları ile ise orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar

Bernerth, Armenakis, Feild ve Waker (2007) tarafından gerçekleştirilen ve çeşitli örgütleri içeren bir alan araştırmasında örgütsel sinizmin örgütse bağlılığın yordayıcısı olup olmadığı test edilmiştir. Araştırmaya 117 gönüllü katılımcı dahil olmuştur. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm, çalışanların örgütsel bağlılıkları için bir yordama gücüne sahiptir.

Barnes (2010) tarafından yapılan kapsamlı doktora çalışmasında örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki korelasyona ve bu iki değişkenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisine bakılmıştır. Araştırmaya 473 çalışan dahil olmuştur. Araştırmanın öne çıkan bulguları arasında örgütsel bağlılık düzeyi ile çalışanların örgütsel sinizm algısı arasında negatif korelasyon yer almaktadır.

English ve Chalon (2011) tarafından yapılan alan araştırmasında çalışanların sinizm düzeyleri ile algıladıkları dürüstlük, değişim yönetimi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki test edilmiştir. Araştırma sağlık kurumlarını kapsamaktadır ve 1104 kişilik geniş örneklem grubunu içermektedir. Araştırma bulgularına göre algılanan dürüstlük çalışanların örgütsel bağlılıklarının pozitif yordayıcısı iken, örgütsel sinizm düzeyinin yüksekliği ise örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu ile negatif ilişki içerisinde.

Nafei ve Kaifi (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ölçülmüştür. Araştırmanın verilerinin sağlık sektöründe eğitim veren eğitim kurumları oluşturmaktadır. Araştırmaya 297 kişi katılmıştır. Araştırmanın bulguları arasında örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların kurumlarına olan bağlılık düzeylerinin negatif yönlü olarak azaldığı öne çıkmaktadır.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi sürecine yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olduğundan ilişkisel tarama modeline uygundur.

Evren ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarının genellendiği, araştırma kapsamı içerisinde yer alan ortak özelliklere sahip olan birimler bütünüdür. Örneklem ise araştırma evreni içerisinde amaca uygun herhangi bir yöntemle seçilen ve evreni temsil eden birimler veya elemanlar kümesidir (Ural ve Kılıç, 2006). Bu araştırmanın evrenini Türkiye’de Ankara’nın Yenimahalle İlçe merkezinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemine ise Yenimahalle İlçe merkezindeki öğretmenler seçilecek örneklem grubu oluşturmaktadır. Bu araştırmada basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yenimahalle İlçe merkezinde, Yenimahalle İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü istatistiklerine göre 2013-2014 eğitim öğretim yılında ilkokul, ortaokul ve liselerde 6924 öğretmen görev yapmaktadır. Büyüköztürk vd.’e (2012) göre evren büyüklüğü 8000 olan gruplar için veri toplanması gereken sayı 0.05’lik hata payı ile 367’dir.

Tablo 2. Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım

Okul Türü	Öğretmen Sayısı		Toplam
	Kadın	Erkek	
İlkokul	1412	488	1900
Ortaokul	1355	546	1901
Lise	2066	1057	3123
Toplam	4833	2091	6924

Örnekleme belirlerken olasılık temelli örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi (simple random sampling) kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, örnekleme seçilen her bir öğenin istatistiksel olarak aynı şansa sahip olduğu ve tamamen rastgele seçildiği yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2012). Örneklemede hangi okulların seçileceğine, basit seçkisiz örnekleme yoluyla karar verilmiştir.

Tablo 3'te örnekleme alınan eğitim kurumu (İlkokul, ortaokul ve lise) ve sayılarına yer verilmektedir.

Tablo 3. Örnekleme Alınan Devlet Okulları (İlkokul, Ortaokul ve Lise)

Okul türü	Okullar	İlçedeki okul sayısı	Örnekleme Alınan Okul Sayısı
İlkokul	Abdi İ. İlkokulu, A. H. Tanpınar İlkokulu, Anadolu İlkokulu, Aselsan İlkokulu, Atakent İlkokulu, E. Sağlamer İlkokulu, Celayır İlkokulu, Emin Sağlamer İlkokulu, Göktürk İlkokulu, Kent Koop. İlkokulu, Hazar İlkokulu, Kent Koop İlkokulu, M.E Vakfi Batıkent İlkokulu, M. A. Ersoy İlkokulu Ostim İlkokulu, P. S. Abdal İlkokulu, Sofuoğlu İlkokulu, Şehit A. Usta İlkokulu, Şehit İ. Çoban İlkokulu, Türkkonut İlkokulu, Yahya Çavuş İlkokulu	53	21
Ortaokul	Abay Ortaokulu, Afet İnan Ortaokulu, Gaziosmanpaşa Ortaokulu, Gazi Osman Paşa Ortaokulu, Kardelen Ortaokulu, Mevlana Ortaokulu, Mehmet Akif İnan Ortaokulu, Ostim Ortaokulu, P. S. Abdal Ortaokulu, Şehit Öğretmen D. Turan Ortaokulu, Türkkonut Ortaokulu	38	11
Lise	Ankara Otelcilik ve Turizm Lisesi, Batıkent Ş. Evliyagil Ticaret Meslek Lisesi, Batıkent Kız Teknik ve Meslek Lisesi, Gazi Anadolu Lisesi, Gazi Çiftliği Anadolu Lisesi, H. Edip Anadolu S. M. Lisesi, M. A. Ersoy A. Lisesi, S. Karakoç Anadolu Lisesi, Şentepe Anadolu Lisesi, T. Telekom Tek. Ve End. Mes. Lisesi, Yakacık Anadolu Lisesi, Yenimahalle Tic. Meslek Lisesi	40	12
Toplam		131	44

Bir sonraki adımda, evrenden örnekleme alınacak öğretmen sayısının belirlenmesi amacıyla aşağıda verilen formül kullanılmıştır (Büyüköztürk vd, 2012).

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1)+t^2pq}$$

Formülde yer alan simgelerin anlamları şöyledir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

d: Duyarlılık (Örneklem hatası)

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evren için p tahmini yoksa p=q=0.5 alınabilir. İncelenen olayın %95 güven aralığında, d=0.05 örnekleme hatası ile teorik t değeri 1.96 ya denk gelmektedir (Büyüköztürk vd., 2012). Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek için belirlenen değerler, formülde yerine konulduğunda:

$$n = \frac{6924 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (6924 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{6649,80}{17,3075 + 0,9604} = 364.015$$

Örneklem büyüklüğünün belirlenen formül çerçevesinde hesap edilmesi neticesinde büyüklüğün en az 364 kişiden oluşması gerektiği tespit edilmiştir. Fakat araştırmanın veri toplama sürecinde karşılaşılabilecek güçlükler de hesap edildiğinde ve belirlenen örneklem büyüklüğünün altına düşmemek için örnekleme alınan toplam 44 okuldan 465 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Tablo 4'te araştırma için belirlenen örnekleme ait bilgilere yer verilmektedir:

Tablo 4. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Dağılım

Okul Türü	Örneklemdaki Öğretmen Sayısı		Ulaşılması Hedeflenen	
	Kadın	Erkek	Öğretmen Sayısı	Yüzdesi
İlkokul	535	199	225	48,38
Ortaokul	388	167	115	25,71
Lise	442	204	115	25,71
Genel Toplam	1365	570	465	100

Örnekleme ilişkin dağılıma bakıldığında 1365 kadın öğretmenin ve 570 erkek öğretmenin bulunduğu görülmektedir. Örneklem grubundaki öğretmenlerin 734 tanesi ilkokullarda, 555 tanesi ortaokullarda, 646 tanesi ise liselerde çalışmaktadır. Ulaşılması hedeflenen öğretmen sayısına bakıldığında %48,38'ini ilkokuldaki öğretmenlerin, %25,71'ini ortaokullardaki öğretmenlerin, %25,71'ini de liselerde çalışan öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Bu durumda örneklem grubunu en çok ilkokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği Balay (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin üç alt boyutu vardır. Uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıkları ölçeğin alt boyutlarıdır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's alpha değeri 0,79-0,93 arasında değişmektedir. Örgütsel sinizm ölçeği Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ise Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutları 0,86-0,91 arasında Cronbach's alpha katsayısına sahiptir.

Bu araştırmada kullanılmış olan ve Balay (2000) tarafından geliştirilen ölçme aracında yirmi yedi madde ve üç alt faktör bulunmaktadır. Bu faktörler sırasıyla uyum, (8 madde) ve özdeşleşme (8 madde), içselleştirme (11 madde) şeklindedir. Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel sinizm ölçeğinde ise alt boyutlar bilişsel (5 madde), duyuşsal (4 madde), davranışsal (4 madde) şeklindedir. Örgütsel bağlılık ölçeği varyansın %56,7'sini açıklamaktadır. Yapılan araştırmadan elde edilen veriler yeniden faktör analizine tabi tutulmuş ve bu boyutlar tekrar test edilmiştir. Her iki ölçek de 5'li Likert türündedir.

Puanlama

Kullanılan 5’li Likert tipi ölçekte puanlama şu şekilde yapılmıştır:

Hiç katılmıyorum	: 1.00 - 1.79	Katılmıyorum	: 1.80 – 2.59
Kısmen katılıyorum	: 2.60 – 3.39	Katılıyorum	: 3.40 – 4.19
Tamamen katılıyorum	: 4.20 – 5.00		

Ölçüm Güvenirliği

Araştırmada geçerliğin sağlanması için araştırmacı ilgilendiği konuyu olabildiğince tarafsız incelemiştir. Araştırmacı tarafından kullanılacak olan Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Cronbach’s alpha değerleri kabul edilebilir değerler aralığındadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Cronbach’s alpha değeri 0.83, Örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 0.87 olarak hesaplanmıştır. Yapılacak ön çalışma ile bu araştırma için bu değerler yeniden hesaplanmış, bulunacak güvenirlik katsayısı yeniden belirtilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri elde edilirken, belirtilen örneklem grubunda bulunan öğretmenlerden ve ekte belirtilen gerekli mercilerden resmi izinler alınmıştır. Anket formları kullanılmaya hazır hale getirilmiştir. Yeterli sayıda kopyalanmasının ardından araştırmacı tarafından belirlenen okullara bizzat gidilerek toplanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırmanın verilerinde aşağıdaki istatistiksel yöntemler kullanılmıştır:

1. Betimsel istatistikler (Araştırmaya katılanların çeşitli demografik değişkenler açısından dağılımını incelemeye kullanılmıştır)
2. Bağımsız gruplar t-testi (Katılımcıların cinsiyet gibi iki kategorik türü içeren değişkenleri ile diğer bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz ederken kullanılmıştır.)
3. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) (Katılımcıların ikiden fazla kategorik türü içeren değişkenlere göre yapılan karşılaştırmalı analizde kullanılmıştır.)
4. Korelasyon analizi (Bağımlı değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkiyi analiz ederken kullanılmıştır.)

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerini çözümlemek amacıyla yapılan istatistiki işlemlere ve bu işlemler sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, branş, yaş, kıdem ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre dağılımları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bazı Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişken		1	2	3	4	Toplam
		<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>			
Cinsiyet	<i>n</i>	236	170			406
	%	58.1	41.9			100.0
Yaş		<i>20-30</i>	<i>31-40</i>	<i>41-50</i>	<i>51+</i>	
	<i>n</i>	152	171	61	22	406
	%	37.4	42.1	15.0	5.4	100.0
Mesleki kıdem yılı		<i>1-5</i>	<i>6-10</i>	<i>11-15</i>	<i>16+</i>	
	<i>n</i>	128	127	65	86	406
	%	31.5	31.3	16.0	21.2	100.0
Okuldaki hizmet yılı		<i>1-5</i>	<i>6-10</i>	<i>11-15</i>	<i>16+</i>	
	<i>n</i>	250	91	44	21	406
	%	61.6	22.4	10.8	5.2	100.0
Branş		<i>Sınıf</i>	<i>Branş</i>			
	<i>n</i>	110	296			406
	%	27.1	72.9			100.0
Sendika üyeliği		<i>Evet</i>	<i>Hayır</i>			
	<i>n</i>	201	205			406
	%	49.5	50.5			100.0

Tablo 5’de görüldüğü gibi araştırma örnekleminin %58.1’ini (n = 236) kadın, %41.9’unu (n = 170) erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin %27.1’inin (n = 110) sınıf, %72.9’unun (n = 296) branş öğretmeni olduğu görülürken, 20-30 yaş arası öğretmenlerin oranının % 37.4 (n = 152), 31-40 yaş arası %42.1 (n = 171), 41-50 yaş arası % 15.09 (n = 61) ve 51+ yaş arası öğretmenlerin oranının % 5.4 (n = 22) olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte, 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin araştırmanın % 31.5'ini (n = 128), 6-10 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin araştırmanın % 31.3'ünü (n = 191) ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin araştırmanın % 16.0'sını (n = 65) oluşturduğu, 16+ yıl kıdeme sahip öğretmenlerin araştırmanın % 21.2'sini (n= 86) oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca okuldaki hizmet yılı 1-5 arası olan öğretmenlerin % 61.6 (n = 250), 6-10 olanların % 22.4 (n = 91), 11-15 olanların %10.8 (n = 44) ve okuldaki hizmet yılları 16 yıl ve fazlası olan öğretmenlerin oranının %5.2 (n = 21) olduğu görülmektedir.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri

ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ALT BOYUTLARI	n	$\bar{X}$	S
Bilişsel Sinizm	406	2.62	.87
Duyuşsal Sinizm	406	2.05	.89
Davranışsal Sinizm	406	2.65	.83

Tablo 6'ya bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin en yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları sinizm düzeyi davranışsal sinizmdir ($\bar{X}$ =2.65). İkinci olarak en fazla yaşadıkları sinizm düzeyi ise bilişsel sinizmdir ($\bar{X}$ =2.62). Öğretmenlerin en az yaşadıkları sinizm düzeyi ise duyuşsal sinizmdir ($\bar{X}$ =2.05).Buna göre öğretmenler genel olarak orta düzeyde sinizm yaşadıkları ileri sürülebilir.

4.2.Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ALT BOYUTLARI	n	$\bar{X}$	S
Uyum Bağlılığı	406	2.00	.76
Özdeşleşme Bağlılığı	406	2.81	.86
İçselleştirme Bağlılığı	406	3.24	.79

Tablo 7'ye bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin en yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları bağlılık türü İçselleştirme Bağlılığıdır ($\bar{X}=3.24$). İkinci olarak en fazla yaşadıkları bağlılık türü ise özdeşleşme bağlılığıdır ($\bar{X}=2.81$). Öğretmenlerin en az yaşadıkları bağlılık türü ise uyum bağlılığıdır ($\bar{X}=2.00$). Öğretmenlerin mesleği severek yapmaları ve kendilerini meslekle bütünleştirmiş olmaları içselleştirme ve özdeşleşme bağlılığının yüksek çıkmasında rol oynamış olabilir. Bununla birlikte çalıştıkları okullarda karşılaştıkları çeşitli faktörler, öğretmenlerin kurumlarına olan uyumlarını azaltabilir.

4.3. Seçilen Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Bu başlık altında, seçilen bazı demografik değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki istatistiksel analizler sunulmuştur.

4.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Uyum Bağ.	Kadın	236	2.02	0.76	404	0.44	0.65
	Erkek	170	1.98	0.76	404		
Özdeşleşme Bağ.	Kadın	236	2.71	0.83	404	2.79	0.05
	Erkek	170	2.95	0.89	404		
İçselleştirme Bağ.	Kadın	236	3.18	0.76	404	1.90	0.58
	Erkek	170	3.33	0.82	404		
Bilişsel Sinizm	Kadın	236	2.67	0.85	404	1.23	0.21
	Erkek	170	2.56	0.89	404		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	236	2.07	0.86	404	0.57	0.56
	Erkek	170	2.02	0.93	404		
Davranışsal Sinizm	Kadın	236	2.68	0.84	404	0.67	0.49
	Erkek	170	2.62	0.82	404		

Tablo 8’de örgütsel bağlılık değişkenine ait 3 alt boyut ile örgütsel sinizm değişkenine ait 3 alt boyutun araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre iki değişkene ait altı alt boyuttan sadece özdeşleşme bağlılığının öğretmenlerde cinsiyetleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir [$t(404) = 2.79$, $p \leq .05$]. Buna göre erkek öğretmenlerin özdeşleşme bağlılığı ($\bar{X} = 2.95$) kadın öğretmenlerin özdeşleşme bağlılığından ($\bar{X} = 2.71$) daha yüksektir. Diğer bazı alt boyutlar açısından bakıldığında uyum bağlılığının kadın öğretmenlerde ($\bar{X} = 2.02$) erkek öğretmenlere ($\bar{X} = 1.98$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İçselleştirme bağlılığı açısından bakıldığında erkek öğretmenler ($\bar{X} = 3.33$), kadın öğretmenlerden ($\bar{X} = 3.18$) daha yüksek düzeye sahiptirler. Sinizm değişkenin alt boyutlarına bakıldığında kadın öğretmenlerin ($\bar{X} = 2.67$) erkek öğretmenlerden ($\bar{X} = 2.56$) daha yüksek bilişsel sinizm yaşadıkları görülmektedir. Duyuşsal sinizmi ise kadın öğretmenler ($\bar{X} = 2.07$) erkek öğretmenlerden ($\bar{X} = 2.02$) çok az bir farkla daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Benzer şekilde davranışsal sinizmi kadın öğretmenlerin ($\bar{X} = 2.68$) erkek öğretmenlerden ($\bar{X} = 2.62$) az bir farkla daha fazla yaşadıkları görülmektedir.

4.3.2. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Sendika Üyeliğine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutları ile sendika üyelikleri arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Sendika Üyeliğine Göre t-Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	Sendika Üyeliği	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Uyum Bağ.	Var	201	1.99	0.73	404	0.21	0.82
	Yok	205	2.01	0.79	404		
Özdeşleşme Bağ.	Var	201	2.78	0.91	404	0.74	0.45
	Yok	205	2.85	0.82	404		
İçselleştirme Bağ.	Var	201	3.25	0.80	404	0.16	0.86
	Yok	205	3.23	0.78	404		
Bilişsel Sinizm	Var	201	2.71	0.86	404	1.93	0.05
	Yok	205	2.54	0.88	404		
Duyuşsal Sinizm	Var	201	2.08	0.89	404	0.65	0.51
	Yok	205	2.02	0.89	404		
Davranışsal Sinizm	Var	201	2.66	0.82	404	0.17	0.86
	Yok	205	2.65	0.84	404		

Tablo 9'a bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin herhangi bir eğitim sendikasına üye olup olmamaları ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı görülebilir. Buna göre öğretmenlerin sendika üyeliği ile örgütsel sinizm bilişsel sinizm alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır [$t(404) = 1.93, p \leq .05$]. Sendika üyeliği olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 2.71$) sendikaya üye olmayan öğretmenlere ($\bar{X} = 2.54$) göre bilişsel düzeyde daha fazla sinizm yaşadıkları görülmektedir. Bu bulguya dayanarak, sendikalaşma arttıkça öğretmenlerin birbirleri ile etkileşimi artmakta buna bağlı olarak eleştirel yaklaşımı da gelişmekte olduğu ileri sürülebilir. Örgütsel sinizmin diğer alt boyutlarına bakıldığında duyuşsal sinizmi sendika üyeliği olan öğretmenler ($\bar{X} = 2.08$) sendika üyeliği olmayan öğretmenlere göre ($\bar{X} = 2.02$) daha fazla yaşamaktadırlar. Davranışsal sinizmi sendika üyeliği bulunan öğretmenler ($\bar{X} = 2.66$) ile sendika üyeliği bulunmayan öğretmenler ($\bar{X} = 2.65$) hemen hemen eşit düzeyde yaşamaktadırlar.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları açısından bakıldığında ise sendika üyeliği olan öğretmenler ($\bar{X} = 1.99$) uyum bağlılığını az bir farkla sendikaya üyeliği olmayanlara göre ($\bar{X} = 2.01$) daha az yaşamaktadırlar. Özdeşleşme bağlılığı türünden bakıldığında sendika üyeliği olmayan öğretmenlerin ($\bar{X} = 2.85$), sendika üyeliği olan öğretmenlerden ($\bar{X} = 2.78$) daha

fazla bu bağıllığı yaşadıkları görülmektedir. İçselleştirme bağıllığını sendika üyesi olan öğretmenler ($\bar{X}= 3.25$) sendika üyesi olmayan öğretmenlere ($\bar{X}= 3.23$) göre az bir farkla daha fazla yaşamaktadırlar.

4.3.3. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutları ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Uyum Bağ.	Bekâr	83	1.82	0.67	404	2.38	0.01
	Evli	323	2.05	0.77	404		
Özdeşleşme Bağ.	Bekâr	83	2.83	0.77	404	0.24	0.80
	Evli	323	2.81	0.89	404		
İçselleştirme Bağ.	Bekâr	83	3.19	0.67	404	0.69	0.48
	Evli	323	3.25	0.82	404		
Bilişsel Sinizm	Bekâr	83	2.72	0.95	404	1.15	0.25
	Evli	323	2.60	0.85	404		
Duyuşsal Sinizm	Bekâr	83	1.92	0.81	404	1.51	0.13
	Evli	323	2.09	0.91	404		
Davranışsal Sinizm	Bekâr	83	2.52	0.72	404	1.60	0.10
	Evli	323	2.69	0.86	404		

Tablo 10’a bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı görülebilir. Tabloya göre öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır [$t(404) = 2.38, p \leq .05$]. Evli öğretmenlerin ($\bar{X}= 2.05$) evli olmayan öğretmenlere ($\bar{X}= 1.82$) göre uyum bağıllıklarının daha fazla oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre uyum sağlamadaki adaptasyonlarının daha yüksek olduğu ve daha güçlü aidiyet hissi yaşadıkları söylenebilir. Örgütsel bağlılığın diğer alt boyutlarına bakıldığında özdeşleşme bağıllığını evli öğretmenler ($\bar{X}= 2.81$) bekâr öğretmenlere ($\bar{X}=$

2.83) göre daha az yaşamaktadırlar. İçselleştirme bağıllığını bekâr öğretmenler ($\bar{X}= 3.25$) evli öğretmenlere ($\bar{X}= 3.19$) göre daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır [$t(404), p > .05$]. Bilişsel sinizmi evli öğretmenler ($\bar{X}= 2.60$) bekâr öğretmenlerden ($\bar{X}= 2.72$) daha düşük düzeyde yaşamaktadırlar. Bunun yanında duyuşsal sinizmi bekâr öğretmenler ($\bar{X}= 1.92$), evli öğretmenlerden ($\bar{X}= 2.09$) daha düşük düzeyde yaşamaktadırlar. Davranışsal sinizmi ise evli öğretmenler ($\bar{X}= 2.69$), bekâr öğretmenlerden ($\bar{X}= 2.52$) daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar.

4.3.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Branşlarına Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutları ile branşları arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm’in Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Branşlarına Göre t-Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	Branş	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Uyum Bağ.	Sınıf	110	2.01	0.72	404	0.10	0.91
	Branş	296	2.00	0.78	404		
Özdeşleşme Bağ.	Sınıf	110	2.68	0.82	404	1.93	0.05
	Branş	296	2.86	0.88	404		
İçselleştirme Bağ.	Sınıf	110	2.77	0.72	404	1.68	0.09
	Branş	296	2.61	0.87	404		
Bilişsel Sinizm	Sınıf	110	2.80	9.86	404	2.54	0.01
	Branş	296	2.55	0.87	404		
Duyuşsal Sinizm	Sınıf	110	2.04	0.80	404	0.21	0.82
	Branş	296	2.06	0.92	404		
Davranışsal Sinizm	Sınıf	110	2.77	0.72	404	1.68	0.09
	Branş	296	2.61	0.87	404		

Tablo 11’de araştırmaya katılan öğretmenlerin branşları ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı görülebilir. Tabloya bakıldığında öğretmenlerin branşları ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır [$t(404) = 1.93, p \leq .05$]. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin farklı öğrencilerle birlikte olması onların mesleğe olan pozitif algılarını arttırmasına neden olduğu söylenebilir. Sınıf öğretmenleri ile ($\bar{X} = 2.01$) branş öğretmenleri ($\bar{X} = 2.00$) uyum bağlılıkları hemen hemen eşittir. Örgütsel bağlılığın diğer alt boyutlarına bakıldığında içselleştirme bağlılığını sınıf öğretmenleri ($\bar{X} = 2.77$) branş öğretmenlerine ($\bar{X} = 2.60$) göre daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar.

Öğretmenlerin branşları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında bilişsel sinizm alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur [$t(404) = 2.54, p \leq .05$]. Aynı veya benzer fiziki koşullarda çalışmanın öğretmenlerin bıkkınlık ve hoşnutsuzluk yaşamasına neden olduğu söylenebilir.

Duyuşsal sinizmi sınıf öğretmenleri ($\bar{X} = 2.04$) branş öğretmenlerinden ($\bar{X} = 2.06$) daha az düzeyde yaşamaktadırlar. Bunun yanında davranışsal sinizmi sınıf öğretmenleri ($\bar{X} = 2.77$), branş öğretmenlerinden ($\bar{X} = 2.61$) daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar.

4.3.5. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutları ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm’in Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre t-Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Uyum Bağ.	Lisans	354	2.00	0.76	404	0.20	0.83
	Lisansüstü	52	2.02	0.74	404		
Özdeşleşme Bağ.	Lisans	354	2.81	0.85	404	0.09	0.92
	Lisansüstü	52	2.80	0.99	404		
İçselleştirme Bağ.	Lisans	354	3.24	0.78	404	0.28	0.77
	Lisansüstü	52	3.21	0.83	404		

Bilişsel Sinizm	Lisans	354	2.63	0.88	404	0.64	0.52
	Lisansüstü	52	2.55	0.79	404		
Duyuşsal Sinizm	Lisans	354	2.01	0.85	404	2.26	0.02
	Lisansüstü	52	2.31	1.07	404		
Davranışsal Sinizm	Lisans	354	2.67	0.79	404	1.19	0.23
	Lisansüstü	52	2.52	1.08	404		

Tablo 12’de araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı görülebilir. Tabloya bakıldığında öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır [$t(404) = p > .05$]. Lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X} = 2.00$) örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunu lisansüstü öğretmenlere ($\bar{X} = 2.02$) göre az bir farkla daha düşük düzeyde yaşamaktadırlar. Örgütsel bağlılığın diğer alt boyutlarına bakıldığında özdeşleşme bağlılığını lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X} = 2.81$) ile lisansüstü mezunu öğretmenler ($\bar{X} = 2.80$) neredeyse eşit düzeyde yaşamaktadırlar. İçselleştirme bağlılığını lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X} = 3.24$), lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X} = 3.21$) göre daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında duyuşsal sinizm alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur [$t(404) = 2.26, p \leq .05$]. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça eleştirel yaklaşımlarının da arttığı ileri sürülebilir. Bilişsel sinizmi lisans mezunu öğretmenleri ($\bar{X} = 2.63$) lisansüstü mezunu öğretmenlerden ($\bar{X} = 2.55$) daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Bunun yanında davranışsal sinizmi lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X} = 2.67$), lisansüstü mezunu öğretmenlerinden ($\bar{X} = 2.52$) daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar.

4.3.6. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Betimsel Verileri

Değişkenler	Yaş Kategorileri	n	$\bar{X}$	S
Uyum Bağlılığı	20-30 yaş	152	1.98	0.74
	31-40 yaş	171	2.03	0.79
	41-50 yaş	61	1.92	0.73
	51+ yaş	22	2.13	0.72
	<i>Toplam</i>	406	2.00	0.76
Özdeşleşme Bağ.	20-30 yaş	152	2.74	0.86
	31-40 yaş	171	2.83	0.86
	41-50 yaş	61	2.88	0.83
	51+ yaş	22	3.03	1.04
	<i>Toplam</i>	406	2.81	0.86
İçselleştirme Bağ.	20-30 yaş	152	3.26	0.74
	31-40 yaş	171	3.23	0.80
	41-50 yaş	61	3.18	0.78
	51+ yaş	22	3.33	1.07
	<i>Toplam</i>	406	3.24	0.79
Bilişsel Sinizm	20-30 yaş	152	2.71	0.92
	31-40 yaş	171	2.55	0.83
	41-50 yaş	61	2.60	0.89
	51+ yaş	22	2.60	0.85
	<i>Toplam</i>	406	2.62	0.87
Duyuşsal Sinizm	20-30 yaş	152	2.10	0.92
	31-40 yaş	171	2.01	0.91
	41-50 yaş	61	2.11	0.82
	51+ yaş	22	1.87	0.70
	<i>Toplam</i>	406	2.05	0.89
Davranışsal Sinizm	20-30 yaş	152	2.76	0.80
	31-40 yaş	171	2.53	0.86
	41-50 yaş	61	2.68	0.78
	51+ yaş	22	2.86	0.90
	<i>Toplam</i>	406	2.65	0.83

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutları ile yaşları arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yaş değişkenine ilişkin betimsel veriler Tablo 13'te, yapılan analizin bulguları ise Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 13 incelendiğinde uyum bağıllığının en düşük 41-50 yaş aralığında bulunan ($\bar{X}= 1.92$) öğretmenlerde yaşandığı görülmektedir. Uyum bağıllığı en yüksek düzeyde 51 ve üzeri yaşta olan öğretmenlerde görülmektedir.

Özdeşleşme bağıllığı en düşük düzeyde 20-30 yaş aralığındaki ($\bar{X}= 2.74$) öğretmenlerde görülürken, en yüksek düzeyde 51 yaş ve üzerinde ($\bar{X}= 3.03$) olan öğretmenlerde görülmektedir.

İçselleştirme bağıllığı en düşük düzeyde 41-50 yaş aralığında bulunan ($\bar{X}= 3.18$) öğretmenlerde görülürken, en yüksek düzeyde ise 20-30 yaş aralığında bulunan öğretmenlerde ($\bar{X}= 3.26$) görülmektedir.

Bilişsel sinizm en düşük düzeyde 41-50 yaş ve 51+ yaşta bulunan ($\bar{X}= 2.60$) öğretmenler arasında görülürken en yüksek düzeyde 20-30 yaş aralığında bulunan ($\bar{X}= 2.71$) öğretmenler arasında bulunmaktadır.

Duyuşsal sinizmi en düşük düzeyde 51 yaş ve üzerinde bulunan öğretmenler ($\bar{X}= 1.87$) yaşarken en yüksek düzeyde ise 41-50 yaş aralığında bulunan öğretmenler ($\bar{X}= 2.11$) yaşamaktadırlar.

Davranışsal sinizmi en düşük düzeyde 31-40 yaş aralığında bulunan öğretmenler ($\bar{X}= 2.53$) yaşarken en yüksek düzeyde ise 51 yaş ve üzerinde bulunan öğretmenler ($\bar{X}= 2.86$) yaşamaktadırlar.

Tablo 14. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark Tukey</i>
Uyum Bağ.	Gruplar Arası	1.079	0.36	3	0.61	0.60	
	Gruplar İçi	235.548	0.58	402			
	<i>Toplam</i>	236.627		405			
Özdeşleşme Bağ.	Gruplar Arası	2.213	0.73	3	0.97	0.40	
	Gruplar İçi	303.861	0.75	402			
	<i>Toplam</i>	306.073		405			
İçselleştirme Bağ.	Gruplar Arası	0.429	0.14	3	0.22	0.87	
	Gruplar İçi	254.319	0.63	402			
	<i>Toplam</i>	254.748		405			
Bilişsel Sinizm	Gruplar Arası	2.077	0.69	3	0.90	0.44	
	Gruplar İçi	309.076	0.76	402			
	<i>Toplam</i>	311.153		405			

Duyuşsal Sinizm	Gruplar Arası	1.615	0.53	3	0.67	0.57	
	Gruplar İçi	322.082	0.80	402			
	<i>Toplam</i>	323.697		405			
Davranışsal Sinizm	Gruplar Arası	5.413	1.80	3	2.60	0.05	1-2
	Gruplar İçi	277.982	0.69	402			
	<i>Toplam</i>	283.395		405			

Tablo 14 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkeni ile uyum bağıllığı [$F(3, 402) = .61, p > .05$], özdeşleşme bağıllığı [$F(3, 402) = .97, p > .05$], içselleştirme bağıllığı [$F(3, 402) = .22, p > .05$], bilişsel sinizm [$F(3, 402) = .90, p > .05$] ve duyuşsal sinizm [$F(3, 402) = .67, p > .05$] alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Bununla birlikte tablo 15'e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkeni ile örgütsel sinizmin davranışsal sinizm alt boyutu [$F(3, 402) = 2.60, p \leq .05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. Çoklu karşılaştırma testi (PostHoc/Tukey Testi) sonuçlarına göre yaşları 20-30 aralığında bulunan öğretmenler ($\bar{X} = 2.76$) ile yaşları 31-40 aralığında bulunan öğretmenler ($\bar{X} = 2.53$) arasında anlamlı fark vardır. Yaşları 20-30 arasında bulunan öğretmenler, yaşları 31-40 arasında bulunan öğretmenlere göre davranışsal sinizmi daha yoğun şekilde yaşamaktadırlar. Genç öğretmenlerin idealistik düzeyleri ve beklentileri daha yüksek düzeydedir. Bu beklentileri karşılanmadığı takdirde sinizm yaşayabilecekleri söylenebilir.

4.3.7. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Eğitim Kademelerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 15. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Görev Yaptıkları Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Betimsel Verileri

Değişkenler	Eğitim Kademesi	n	$\bar{X}$	S
Uyum Bağıllığı	İlkokul	120	2.00	0.71
	Ortaokul	154	2.00	0.75
	Lise	132	2.00	0.82
	<i>Toplam</i>	406	2.00	0.76

Özdeşleşme Bağ.	İlkokul	120	2.66	0.83
	Ortaokul	154	2.82	0.80
	Lise	132	2.94	0.94
	<i>Toplam</i>	406	2.81	0.86
İçselleştirme Bağ.	İlkokul	120	3.13	0.81
	Ortaokul	154	3.28	0.77
	Lise	132	3.29	0.78
	<i>Toplam</i>	406	3.24	0.79
Bilişsel Sinizm	İlkokul	120	2.81	0.87
	Ortaokul	154	2.69	0.87
	Lise	132	2.37	0.82
	<i>Toplam</i>	406	2.62	0.87
Duyuşsal Sinizm	İlkokul	120	1.99	0.79
	Ortaokul	154	2.07	0.95
	Lise	132	2.08	0.90
	<i>Toplam</i>	406	2.05	0.89
Davranışsal Sinizm	İlkokul	120	2.77	0.74
	Ortaokul	154	2.70	0.78
	Lise	132	2.49	0.95
	<i>Toplam</i>	406	2.65	0.83

Tablo 15’te örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutları ile öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesi değişkenine göre betimsel dağılımı görülmektedir. Tabloya bakıldığında öğretmenlerin uyum bağlılığını tüm eğitim kademelerinde aynı düzeyde ($\bar{X}= 2.00$) yaşadıkları görülmektedir. Özdeşleşme bağlılığını en çok liselerde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}= 2.94$) yaşarken en az düzeyde ise ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}= 2.66$) yaşamaktadırlar.

İçselleştirme bağlılığını en yüksek düzeyde liselerde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}= 3.29$) yaşarlarken en düşük düzeyde ise ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}= 3.13$) yaşamaktadırlar.

Bilişsel sinizm boyutu açısından bakıldığında ise bu tür sinizmi en düşük düzeyde liselerde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}= 2.37$) yaşarken en yüksek düzeyde ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}= 2.81$) yaşamaktadırlar.

Duyuşsal sinizmi en düşük düzeyde ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}= 1.99$) yaşarken en yüksek düzeyde ise liselerde çalışan öğretmenler ($\bar{X}= 2.08$) yaşamaktadırlar. Davranışsal sinizmi en yüksek düzeyde ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}= 2.77$) yaşarken en düşük düzeyde ise liselerde çalışan öğretmenler ($\bar{X}= 2.49$) yaşamaktadırlar.

Tablo 16. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark Tukey</i>
Uyum Bağ.	Gruplar Arası	0.002	0.001	2	0.001	0.99	
	Gruplar İçi	236.625	0.587	403			
	<i>Toplam</i>	236.627		405			
Özdeşleşme Bağ.	Gruplar Arası	4.898	2.449	2	3.277	0.03	1-3
	Gruplar İçi	301.175	0.747	403			
	<i>Toplam</i>	306.073		405			
İçselleştirme Bağ.	Gruplar Arası	1.963	0.982	2	1.565	0.21	
	Gruplar İçi	252.785	0.627	403			
	<i>Toplam</i>	254.748		405			
Bilişsel Sinizm	Gruplar Arası	13.765	6.882	2	9.32	0.00	1-3
	Gruplar İçi	297.388	0.738	403			
	<i>Toplam</i>	311.153		405			
Duyuşsal Sinizm	Gruplar Arası	0.642	0.321	2	0.400		
	Gruplar İçi	323.055	0.802	403			
	<i>Toplam</i>	323.697		405			
Davranışsal Sinizm	Gruplar Arası	5.846	2.923	2	4.244	0.01	1-3
	Gruplar İçi	277.549	0.689	403			
	<i>Toplam</i>	283.395		405			

1: İlkokul, 2: Ortaokul, 3: Lise

Tablo 16 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesi değişkeni ile uyum bağlılığı [$F(3, 402) = .001, p > .05$], ve içselleştirme bağlılığı [$F(3, 402) = 1.56, p > .05$], duyuşsal sinizm [$F(3, 402) = .40, p > .05$] alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

Bununla birlikte tablo 16’da araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesi değişkeni ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme bağlılığı alt boyutu [$F(3, 402) = 3.27, p \leq .05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. Anlamlı farkın kaynağını bulmak için yapılan çoklu karşılaştırma testi (PostHoc/Tukey Testi) sonuçlarına göre ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X} = 2.66$) ile liselerde çalışan öğretmenler ($\bar{X} = 2.94$) arasında anlamlı bir fark vardır.

Aynı tabloya bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm alt boyutu [$F(3, 402) = 9.32, p \leq .05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Anlamlı farkın kaynağını bulmak için yapılan çoklu

karşılaştırma testi (PostHoc/Tukey Testi) sonuçlarına göre ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}= 2.81$) ile liselerde çalışan öğretmenler ($\bar{X}= 2.37$) arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 16’da araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile örgütsel sinizmin davranışsal sinizm alt boyutu [$F(3, 402) = 4.24, p \leq .05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Anlamlı farkın kaynağını bulmak için yapılan çoklu karşılaştırma testi (PostHoc/Tukey Testi) sonuçlarına göre ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}= 2.77$) ile liselerde çalışan öğretmenler ($\bar{X}= 2.49$) arasında anlamlı bir fark vardır.

4.3.8. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Hizmet Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Çalıştıkları Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel Verileri

Değişkenler	Okuldaki Hizmet Yılı	n	$\bar{X}$	S
Uyum Bağlılığı	1-5 yıl	250	1.95	0.74
	6-10 yıl	91	2.09	0.86
	11-15 yıl	44	2.06	0.73
	16 yıl ve üstü	21	2.10	0.54
	<i>Toplam</i>	406	2.00	0.76
Özdeşleşme Bağ.	1-5 yıl	250	2.77	0.82
	6-10 yıl	91	2.85	0.92
	11-15 yıl	44	2.83	0.91
	16 yıl ve üstü	21	3.13	0.97
	<i>Toplam</i>	406	2.81	0.86
İçselleştirme Bağ.	1-5 yıl	250	3.21	0.73
	6-10 yıl	91	3.24	0.81
	11-15 yıl	44	3.31	0.97
	16 yıl ve üstü	21	3.49	0.91
	<i>Toplam</i>	406	3.24	0.79
Bilişsel Sinizm	1-5 yıl	250	2.61	0.84
	6-10 yıl	91	2.63	0.86
	11-15 yıl	44	2.59	0.99
	16 yıl ve üstü	21	2.84	1.01
	<i>Toplam</i>	406	2.62	0.87
Duyuşsal Sinizm	1-5 yıl	250	2.04	0.90
	6-10 yıl	91	2.09	0.79
	11-15 yıl	44	2.05	1.01
	16 yıl ve üstü	21	2.08	0.92
	<i>Toplam</i>	406	2.05	

	1-5 yıl	250	2.68	0.79
	6-10 yıl	91	2.59	1.00
Davranışsal Sinizm	11-15 yıl	44	2.69	0.65
	16 yıl ve üstü	21	2.59	0.91
	<i>Toplam</i>	406	2.65	0.83

Tablo 17’de örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutları ile öğretmenlerin toplam hizmet süreleri değişkenine göre betimsel dağılımı görülmektedir. Tabloya bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunu en yüksek düzeyde çalıştığı okulda 16 yıl ve üstü ($\bar{X}= 2.10$) hizmeti olanların yaşadığı görülürken en düşük düzeyde ise çalıştıkları okullarda 1-5 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin yaşadıkları ($\bar{X}= 1.95$) görülmektedir.

Özdeşleşme bağlılığını en yüksek düzeyde 16 yıl ve üstü ($\bar{X}= 3.13$) hizmeti olanların yaşadığı görülürken en düşük düzeyde ise çalıştıkları okullarda 1-5 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin yaşadıkları ($\bar{X}= 2.77$) görülmektedir. İçselleştirme bağlılığını en yüksek düzeyde 16 yıl ve üstü ($\bar{X}= 3.49$) hizmeti olanların yaşadığı görülürken en düşük düzeyde ise çalıştıkları okullarda 1-5 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin yaşadıkları ($\bar{X}= 3.21$) görülmektedir.

Bilişsel sinizmi en yüksek düzeyde 16 yıl ve üstü ($\bar{X}= 2.84$) hizmeti olanların yaşadığı görülürken en düşük düzeyde ise çalıştıkları okullarda 11-15 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin yaşadıkları ($\bar{X}= 2.59$) görülmektedir. Duyuşsal sinizmi en yüksek düzeyde 6-10 yıl arası ($\bar{X}= 2.09$) hizmeti olanların yaşadığı görülürken en düşük düzeyde ise çalıştıkları okullarda 1-5 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin yaşadıkları ($\bar{X}= 2.04$) görülmektedir. Davranışsal sinizmi en yüksek düzeyde 11-15 yıl arası ($\bar{X}= 2.69$) hizmeti olanların yaşadığı görülürken en düşük düzeyde ise çalıştıkları okullarda 6-10 yıl arası ve 16 yıl üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin yaşadıkları ($\bar{X}= 2.59$) görülmektedir.

Tablo 18. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Hizmet Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Uyum Bağ.	Gruplar Arası	1.778	0.59	3	1.01	0.38
	Gruplar İçi	234.849	0.58	402		
	<i>Toplam</i>	283.395		405		
Özdeşleşme Bağ.	Gruplar Arası	2.725	0.90	3	1.20	0.30
	Gruplar İçi	303.349	0.75	402		
	<i>Toplam</i>	306.073		405		
İçselleştirme Bağ.	Gruplar Arası	1.811	0.60	3	0.96	0.41
	Gruplar İçi	252.349	0.62	402		
	<i>Toplam</i>	254.748		405		
Bilişsel Sinizm	Gruplar Arası	1.31	0.37	3	0.48	0.69
	Gruplar İçi	310.022	0.77	402		
	<i>Toplam</i>	311.153		405		
Duyuşsal Sinizm	Gruplar Arası	0.174	0.05	3	0.07	0.97
	Gruplar İçi	323.523	0.80	402		
	<i>Toplam</i>	323.697		405		
Davranışsal Sinizm	Gruplar Arası	0.694	0.23	3	0.32	0.80
	Gruplar İçi	282.701	0.70	402		
	<i>Toplam</i>	283.395		405		

Tablo 18’de öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki hizmet süreleri ile örgütsel sinizmin ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren tek yönlü varyans (ANOVA) analizi görülmektedir.

Tablo 18 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki hizmet süresi değişkeni ile örgütsel bağlılığın uyum bağlılığı alt boyutu [$F(3, 402) = 1.01, p > .05$], özdeşleşme bağlılığı alt boyutu [$F(3, 402) = 1.20, p > .05$] ve içselleştirme bağlılığı alt boyutu [$F(3, 402) = 0.96, p > .05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Aynı tabloya bakıldığında öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki hizmet süresi değişkeni ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm alt boyutu [$F(3, 402) = 0.48, p > .05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı şekilde duyuşsal sinizm alt boyutu [$F(3, 402) = 0.07, p > .05$] ve davranışsal sinizm alt boyutu [$F(3, 402) = 0.32, p > .05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

4.3.9. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Toplam Hizmet Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 19. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel Verileri

Değişkenler	Toplam Hizmet Yılı	n	$\bar{X}$	S
Uyum Bağlılığı	1-5 yıl	128	1.88	0.69
	6-10 yıl	127	2.16	0.81
	11-15 yıl	65	2.02	0.82
	16 yıl ve üstü	86	1.94	0.70
	<i>Toplam</i>	406	2.00	0.76
Özdeşleşme Bağ.	1-5 yıl	128	2.82	0.88
	6-10 yıl	127	2.58	0.77
	11-15 yıl	65	3.00	0.95
	16 yıl ve üstü	86	3.01	0.83
	<i>Toplam</i>	406	2.81	0.86
İçselleştirme Bağ.	1-5 yıl	128	3.21	0.74
	6-10 yıl	127	3.10	0.72
	11-15 yıl	65	3.41	0.91
	16 yıl ve üstü	86	3.36	0.82
	<i>Toplam</i>	406	3.24	0.79
Bilişsel Sinizm	1-5 yıl	128	2.62	0.88
	6-10 yıl	127	2.71	0.87
	11-15 yıl	65	2.47	0.80
	16 yıl ve üstü	86	2.61	0.91
	<i>Toplam</i>	406	2.62	0.87
Duyuşsal Sinizm	1-5 yıl	128	2.07	0.94
	6-10 yıl	127	2.15	0.91
	11-15 yıl	65	2.04	0.89
	16 yıl ve üstü	86	1.88	0.76
	<i>Toplam</i>	406	2.05	0.89
Davranışsal Sinizm	1-5 yıl	128	2.73	0.74
	6-10 yıl	127	2.69	0.93
	11-15 yıl	65	2.48	0.76
	16 yıl ve üstü	86	2.61	0.85
	<i>Toplam</i>	406	2.65	0.83

Tablo 19’da örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutları ile öğretmenlerin toplam hizmet süreleri değişkenine göre betimsel dağılımı görülmektedir. Tabloya bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunu en yüksek düzeyde toplam 6-10 yıl aralığı ($\bar{X}= 2.16$) hizmeti olan öğretmenlerin yaşadığı görülürken en düşük düzeyde ise toplam 1-5 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin yaşadıkları ($\bar{X}= 1.88$) görülmektedir.

Özdeşleşme bağlılığını en yüksek düzeyde 16 yıl ve üstü ($\bar{X}= 3.01$) hizmeti olan öğretmenlerin yaşadığı görülürken en düşük düzeyde ise çalıştıkları okullarda 6-10 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin yaşadıkları ($\bar{X}= 2.58$) görülmektedir. İçselleştirme bağlılığını en yüksek düzeyde 11-15 yıl ($\bar{X}= 3.41$) hizmeti olanların yaşadığı görülürken en düşük düzeyde ise çalıştıkları okullarda 6-10 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin yaşadıkları ($\bar{X}= 3.10$) görülmektedir. Bilişsel sinizmi en yüksek düzeyde 6-10 yıl arası ($\bar{X}= 2.71$) hizmeti olanların yaşadığı görülürken en düşük düzeyde ise toplam 11-15 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin yaşadıkları ($\bar{X}= 2.47$) görülmektedir. Duyuşsal sinizmi en yüksek düzeyde toplamda 6-10 yıl arası ($\bar{X}= 2.15$) hizmeti olanların yaşadığı görülürken en düşük düzeyde ise toplamda 16 yıl ve üstü hizmet süresi olan öğretmenlerin yaşadıkları ($\bar{X}= 1.88$) görülmektedir. Davranışsal sinizmi en yüksek düzeyde toplamda 1-5 yıl arası ($\bar{X}= 2.73$) hizmeti olan öğretmenlerin yaşadığı görülürken en düşük düzeyde ise çalıştıkları okullarda 11-15 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin yaşadıkları ($\bar{X}= 2.48$) görülmektedir.

Tablo 20. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark Tukey</i>
Uyum Bağ.	Gruplar Arası	5.387	1.79	2	3.12	0.026	1-2
	Gruplar İçi	231.239	0.57	403			
	<i>Toplam</i>	236.627		405			
Özdeşleşme Bağ.	Gruplar Arası	12.528	4.17	2	5.71	0.001	2-3
	Gruplar İçi	293.546	0.73	403			
	<i>Toplam</i>	306.073		405			2-4
İçselleştirme Bağ.	Gruplar Arası	5.765	1.92	2	3.10	0.027	2-3
	Gruplar İçi	248.983	0.61	403			
	<i>Toplam</i>	254.748		405			
Bilişsel Sinizm	Gruplar Arası	2.556	0.85	2	1.11	0.345	
	Gruplar İçi	308.597	0.76	403			

	<i>Toplam</i>	311.153		405		
Duyuşsal Sinizm	Gruplar Arası	3.782	1.26	2	1.58	0.193
	Gruplar İçi	319.915	0.79	403		
	<i>Toplam</i>	323.697		405		
Davranışsal Sinizm	Gruplar Arası	3.004	1.00	2	1.43	0.232
	Gruplar İçi	280.391	0.69	403		
	<i>Toplam</i>	283.395		405		

(1: 1-5 yıl, 2: 6-10 yıl, 3: 11-15 yıl, 4: 16 yıl ve üzeri)

Öğretmenlerin toplam hizmet süreleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını sınamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını tablo 20’de görmek mümkündür. Tablo 20 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni ile örgütsel bağlılığın uyum bağlılığı alt boyutu [$F(3, 402) = 3.12, p \leq .05$], özdeşleşme bağlılığı alt boyutu [$F(3, 402) = 5.71, p \leq .05$] ve içselleştirme bağlılığı alt boyutu [$F(3, 402) = 3.10, p \leq .05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Anlamlı farkın kaynağını bulmak için yapılan çoklu karşılaştırma testi (PostHoc/Tukey Testi) sonuçlarına göre uyum bağlılığı alt boyutunda toplam hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenler ($\bar{X} = 1.88$) ile toplam hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenler ($\bar{X} = 2.16$) arasında anlamlı bir fark vardır.

Özdeşleşme bağlılığı alt boyutu için de çoklu karşılaştırma testi (PostHoc/Tukey Testi) yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, toplam hizmet süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenler ($\bar{X} = 2.58$) ile toplam hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenler ($\bar{X} = 3.00$) ve toplam hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında anlamlı bir fark vardır. İçselleştirme bağlılığı alt boyutu için yapılan karşılaştırma testine (PostHoc/Tukey Testi) göre, toplam hizmet süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenler ($\bar{X} = 3.10$) ile toplam hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenler ($\bar{X} = 3.41$) arasında anlamlı bir fark vardır. Aynı tabloya bakıldığında öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm alt boyutu [$F(3, 402) = 1.11, p > .05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı şekilde duyuşsal sinizm alt boyutu [$F(3, 402) = 1.58, p > .05$] ve davranışsal sinizm alt boyutu [$F(3, 402) = 1.43, p > .05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

4.4.Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki

Tablo 21. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Matrisi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
Örgütsel Sinizm Ölçeği						
1- Bilişsel	1	.45**	.36**	.51**	-.48**	-.35**
2- Duyuşsal		1	.43**	.47**	-.26**	-.31**
3- Davranışsal			1	.36**	-.30**	-.27*
Örgütsel Bağlılık Ölçeği						
4-Uyum				1	-.34**	-.35**
5-Özdeşleşme					1	.69**
6-İçselleştirme						1
n =406, *p<.05, ** p<.01						

Tablo 21'e bakıldığında öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeyleri ile uyum bağlılığı [$r = .51$] arasında pozitif yönde anlamlı ilişki; özdeşleşme bağlılığı [$r = -.48$] ve içselleştirme bağlılığı [$r = -.35$] arasında negatif yönde ilişkiler olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeyleri ile uyum bağlılığı [$r = .47$] arasında pozitif yönde anlamlı ilişki; özdeşleşme bağlılığı [$r = -.26$] ve içselleştirme bağlılığı [$r = -.31$] arasında negatif yönde ilişkiler saptanmıştır. Öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri ile uyum bağlılığı [$r = .36$] arasında pozitif yönde anlamlı ilişki; özdeşleşme bağlılığı [$r = -.30$] ve içselleştirme bağlılığı [$r = -.27$] arasında negatif yönde ilişkiler saptanmıştır. Örgütsel sinizm ile uyum bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin çıkması arasındaki muhtemel neden öğretmenlerin bulundukları okulun işleyişine adapte olmak istemeleri olabilir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullara uyum sağlamaları ve okulu benimsemeleri okul hakkındaki olumsuz düşünce ve duygularını aza indirebilir. Bununla birlikte okulu içselleştirememiş ve okulla özdeşleşme kuramamış olan öğretmenlerin okula ilişkin düşünce, duygu ve tutumları da ters yönlü olarak şekillenmektedir.

BÖLÜM 5

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuç, tartışma ve öneriler kısmına yer verilmiştir.

Sonuç

Öğretmenler en fazla “bilişsel” boyutta sinizm yaşarlarken, ikinci sırada “davranışsal” boyutta sinizm yaşamakta, en az olarak da “duyuşsal” boyutta sinizm yaşadıkları görülmektedir.

Bilişsel sinizm alt boyutunda, en çok işaretlenen madde “*Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum*” olarak belirlenirken, duyuşsal boyutta en çok işaretlenen madde “*Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim*”dir. Davranışsal boyutta en çok işaretlenen madde ise “*Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum*” olarak belirlenmiştir.

Öğretmenler, örgütsel bağlılığı en fazla “içselleştirme” boyutunda yaşarlarken ikinci olarak “özdeşleşme” boyutunda, en az olarak da “uyum” boyutunda yaşamaktadırlar.

Örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunda en fazla işaretlenen madde “*Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum*” iken, özdeşleşme boyutunda en çok işaretlenen madde “*Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum*” olmuştur. Uyum alt boyutunda en fazla işaretlenen madde “*Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum*” olmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bazı faktörler arasında negatif korelasyon saptanmıştır. Buradan hareketle, öğretmenlerin sinizm yaşamaları arttıkça örgütsel bağlılıklarının düştükleri söylenebilir.

Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular incelendiğinde; öğretmenler, örgütsel sinizmi en fazla, çalıştıkları okul hakkında başkalarıyla konuşarak, okullarındaki uygulamalar hakkında başkalarına eleştirilerde bulunarak yaşamaktadırlar ve öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşamaları “orta” düzeydedir. Öğretmenler, en fazla “bilişsel”, en az da “duyuşsal” alanda sinizm yaşamaktadırlar. Bu bulgu Yetim ve Ceylan (2011); Yıldız, Akgün ve Yıldız (2013) ve Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz’ın (2014) araştırma bulguları ile paralel iken Kalağan (2009) tarafından yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen araştırma bulguları ile örtüşmemektedir. Kalağan’ın (2009) araştırmasında, eğitim çalışanları en fazla bilişsel boyutta sinizm yaşamaktadırlar. Bu bulgu Helvacı ve Çetin (2012) ile Nartgün ve Kartal (2013) tarafından yapılan araştırma ile aynı yöndedir.

Bu araştırmanın sonuçlarını daha önce yapılan araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında, Kalağan ve Güzeller’e (2010) ve Konaklı vd.’e (2013) göre eğitimcilerin sinizm yaşamaları “orta” düzeydedir. Üçok ve Torun (2014) tarafından yapılan başka bir araştırmaya göre, çalışanlar sinizm yaşadıkça, duygusal tükenmişlik düzeylerinde de artış gözlenmektedir. Sinizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkileri ortaya koyan çalışmalar (James, 2005; Stanley, 1998; Tesluk vd., 1999; Treadway vd., 2004; akt. Üçok ve Torun, 2014) ve sinizmin duygusal boyutunu ifade eden öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi olumsuz duygularla tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığına işaret eden araştırma bulguları (Naus vd., 2007) da bu çalışmada elde edilen sonuçları destekler niteliktedir.

Çalışanların kuruma karşı şüpheli yaklaşımlarının ve verilen sözlerin tutulmadığı yönündeki inançlarının; enerjilerinin tükenmesi, hizmet alanlara duyarsızlaşmaları ve kendilerini başarısız görmeleri gibi bireysel ve örgütsel etkinliklerini tehlikeye düşüren sonuçlar ortaya çıkarabileceği söylenebilir. Ayrıca örgütlerde görülen sinik tutumların hem bireylere hem de örgütlere duygusal yıpranma yaşatmasından dolayı olumsuz etkide bulunduğu ileri sürülebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular incelendiğinde öğretmenlerin, örgütsel bağlılığı en fazla “içselleştirme” boyutunda yaşarlarken ikinci olarak “özdeşleşme” boyutunda, en az olarak da “uyum” boyutunda yaşadıkları görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları “orta” düzeydedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, özdeşleşme alt boyutu hariç, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bazı araştırmalarda cinsiyete göre anlamlı farklılıklar da bulunmuştur. Sezer (2005), Cevahiroğlu (2012), Erdaş (2009), Erdoğan (2009), Budak (2009), İmamoğlu (2011), Tolay (2003), Yumuşak (2013) ve Çoban (2010) araştırmalarında, örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak Erdoğan (2006), Özkan (2008), Kılıçoğlu (2010) ve Gülle (2013) yaptıkları araştırmalarında bu çalışmayla paralel sonuçlara ulaşarak örgütsel bağlılık algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, uyum bağlılığı hariç, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Erdoğan (2006), Budak (2009), Cevahiroğlu (2012), Gülle (2013) ve Erdoğan (2009) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmış, medeni durumun örgütsel bağlılığı etkilemediğini belirtmişlerdir. Agun (2011) ve Tolay (2003) ise araştırmasında bağlılık puanlarının medeni duruma göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, özdeşleşme bağlılığı alt boyutu hariç, branşa göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Erdoğan (2006), Erdaş (2009) ve Budak (2009) araştırmalarında branşın örgütsel bağlılık algısını etkilemediğini belirtmelerine karşın, Deniz (2013) araştırmasında branşa göre anlamlı farklılık bulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine göre kendilerini okullarına daha bağlı hissettikleri görülmektedir.

Alanyazında bazı araştırmalara göre eğitim düzeyi bakımından anlamlı fark bulunurken, bazı araştırmalarda anlamlı fark çıkmamıştır. Bu araştırma sonuçları, örgütsel bağlılık puanları arasında eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Alt boyutlara bakıldığında sadece normatif bağlılık puanları arasında eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Dilek (2005), Budak (2009) ve Tokay (2003) araştırmalarında eğitim değişkeni bakımından örgütsel bağlılık puanları anlamlı farklılık gösterirken, Sezer (2005), Erdaş (2009), Cevahiroğlu (2012), Gülle (2013) ve Erdoğan (2009) araştırmalarında eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmalar çalışma sonucunu desteklemektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılamaları, özdeşleşme alt boyutu hariç, okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dirikan (2009) ve Gülle (2013) de araştırmalarında bu çalışma sonuçlarına paralel olarak örgütsel bağlılık puanlarında okul türü bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Sezer (2005), Dilek (2005), Budak (2009), Çoban (2010), İmamoğlu (2011), Cevahiroğlu (2012) ve Agun (2011) araştırmalarında aksi yönde ulaşmış, örgütsel bağlılık puanlarının mesleki kıdeme göre farklılaştığı sonucuna varmışlardır. Bu sonuçlar araştırmanın bulgularına ters yöndedir. Ancak alanyazında bazı araştırmalarda ise kıdeme göre örgütsel bağlılık algısı anlamlı farklılık göstermemektedir. Erdoğan (2009), Erdoğan (2006), Gülle (2013), Erdaş (2009) ve Kılıçoğlu (2010) araştırmalarında kıdeme göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Öğretmenlere öncelikle değerli oldukları hissi verilmeli ödül dağılımında objektif olunmalıdır.
2. Okul yöneticileri okullarını yönetirken öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını güçlendirip güçlü aidiyet hissi yaratacak etkinlikler ve motivasyonlarını artıracak seminerler organize etmelidir.
3. Okul yöneticileri öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını güçlendirmek için öğretmenlerin mesleklerini yapmalarında onlara destek olmalı, sorunlarına adil ve hızlı çözümler üretmelidirler.
4. Okul yöneticileri, kendilerinden kaynaklı olarak öğretmenlerin sinizm ya da yıldırma yaşamamaları için yönetimi şeffaf, adil ve güven üzerine dayalı yapmalıdır.
5. Okul yöneticileri öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşamamaları için iş gücünü gereksiz olarak artırmamalıdır.
5. Okul yöneticilerinin öğretmenler ile aralarındaki güç mesafesini açması katı hiyerarşik bir algı oluşturacağından bu mesafenin dengeli tutulması yerinde olacaktır.
6. Okullarda görev ve iş dağılımı yapılırken öğretmenler arasında adil bir paylaşıma yer verilmelidir.
7. Okul yöneticileri, yıldırma ile ilgili süreçleri iyi takip etmeli, yıldırmanın okulda yaygınlaşmasını önleyecek şekilde; bilgilendirme, sorun çözme ve çatışmayı çözme yaklaşımları etkili kullanma gibi yönetsel süreçleri etkili hale getirmelidir.

Araştırmacılar İçin neriler

1. Araştırma Ankara'nın Yenimahalle İlçesi ile sınırlı tutulmuştur. Farklı il ve ilçelerdeki örneklem gruplarında farklı bulgular elde edilebilir.
2. Aynı araştırma problemini içeren uluslararası çalışmalar yapılabilir.
3. Araştırma farklı veri toplama araçları ve farklı yöntemler ile çeşitlendirilebilir.
4. Araştırma farklı değişkenler eklenerek farklı bağlamlarda zenginleştirilebilir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Agun, H. (2011). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285-315.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 395-418.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Arabacı, İ. B. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2812.
- Aslan, H. ve Yılmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4(9), 588-591.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*. İstanbul: Hatiboğlu.
- Bal, P. M., Chiaburu, D. ve Diaz, I. (2011). Does psychological contract breach decrease proactive behaviors? The moderating effect of emotion regulation. *Group and Organization Management*, 36, 722 -758.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.

- Barnes, L. L. (2010). *The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology*. (PhD Thesis), Claremont Graduate University, California.
- Bateman, T. ve Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 77(5), 95-112.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M. ve Nicole , L. G. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39(2), 464-482.
- Berman, E. V. ve West, J. (2003). Psychological contracts in local government. *Review of Public Personnel Administration*, 267-285.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bogler, R. ve Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277-289.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. ve Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753.
- Bozlağan, R., Doğan, M. ve Daoudov, M. (2010). Organizational commitment and case study on the union of municipalities of Marmara. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 10(2), 29-57.
- Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly* , 19(4), 533-546.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri (12.basım)*. Ankara: Pegem.

- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199–208.
- Celep, C. (2010). Teachers' organizational commitment in educational organizations. *National FORUM of Teacher Education Journal*, 22(108), 82-95.
- Cengiz, A.A. (2000). Enformasyon çağında örgüt bağlılığını geliştirmenin yollarına genel bir bakış. *A.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 1(2), 509-538
- Cevahiroğlu, E. (2012). *İlköğretim branş öğretmenlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C. ve Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197. doi: 10.1016/j.jvb.2013.03.007
- Chughtai, A. A. ve Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Çelik, M. (2007). *Örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çetin, F., Basım, H. ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-80.
- Çetin, B., Özgan, H. ve Boybayındır, F. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet ile sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış*, 37, 1-19.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: Bir alan araştırması..* Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çoban, D. (2010). *Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Çoban, D. ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 317-348.
- Davis, W. D. ve Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: an attributional and leader–member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439 – 465.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Rahi, D. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Deniz, A. (2013). *Okullarda güç mesafesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dirikan, Y. (2009). *Branş ve branş dışı atanan İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul ili Anadolu yakası örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığı sağlamada personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- English, B. ve Chalon, C. (2011). Strengthening affective organizational commitment: The influence of fairness perceptions of management practices and underlying employee cynicism. *Health Care Manager*, 30(1), 29-35.
- Erdaş, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erdoğan, D. (2009). *Resmi ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Bağcılar örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Erdoğmuş, H. (2006). *Resmi - özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve insan*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları
- Evans, W. R., Goodman, J. M ve Davis, W. D. (2011). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, OCB, and employee deviance. *Human Performance*, 24, 79–97.
- Fındık, M.ve Eryeşil, K. (2012,Nisan). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Uluslararası Demir-Çelik Sempozyumu Bildirisi, Karabük.
- Gaertner, K. N. ve S. D. (1989). Career experiences, perceptions of employment practices, and psychological commitment to the organization. *Human Relations*, 42(11), 975-991.
- Giffords, E. D. (2009). An examination of organizational commitment and professional commitment and the relationship to work environment, demographic and organizational factors. *Journal of Social Work*, 9 (4), 386-404.
- Guastello, D. D. ve Peissig, R. M. (1998). Authoritarianism, environmentalism, and cynicism of college students and their parents. *Journal of Research in Personality*, 32, 397-410.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirilmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 73-83.
- Gül, H. ve Çöl, G. (2003). Atıf teorisinde belirtilen karizmatik lider özelliklerinin üçlü örgütsel bağlılık modeliyle ilişkileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(3-4), 163-184.
- Gülle, M. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Güney, S. (Ed.). (2007). *Yönetim ve organizasyon (2. basım)*. Ankara: Nobel.
- Hasanoğlu. (2003). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, 52, 43-60.

- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. H. Basri Memduhoğlu v. K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde* (383-397). Ankara: Pegem.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 195-216.
- Johnson, J. L. ve O’leary-Kelly, A. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627–647.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4820-4825. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.03.777.
- Kannan-Narasimhan, R. ve Lawrence, B. S. (2012). Behavioral integrity: how leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of Business Ethics*, 111, 165-178.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G. ve Yılmaz, D. (2014). Örgütsel sinizm, okul kültürü ve okul başarısı: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 89-113.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi* (6. Basım). Ankara: Nobel.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). The relationship between primary school teachers’ job satisfaction and organizational commitment. *Uşak University Journal of Social Sciences*, 74-89.

- Karcioğlu, F. ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (yıldıma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Karfakis, N. ve Kokkinidis, G. (2011). Rethinking cynicism: Parrhesiastic practices in contemporary workplaces. *Culture and Organization*, 17(4), 329–345.
- Karrasch, A. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military Psychology*, 4, 225-236.
- Keyes, D. (2006). *Seeing through cynicism: A reconsideration of the power of suspicion*. Nottingham: IVP Books.
- Kılıçoğlu, G. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- Konaklı, T., Özyılmaz, G. ve Çörtük, S. (2013). Impact of school managers 'altruist behaviors upon organizational cynicism: The case of Kocaeli, Turkey. *Educational Research and Reviews*, 8(24), 2317-2324.
- Kotter, J. P. (1973). The psychological contract: managing the joining-up process. *California Management Review*, 15(3), 91-99.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. ve Jiang, S. (2008). Exploring antecedents of five types of organizational commitment among correctional staff it matters what you measure. *Criminal Justice Policy Review*, 19 (4), 466-490.
- Leong, C. S., Furnham, A. ve Cooper, C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49, 1345-1361.
- Lind, E. A. ve Tyler, T. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. NewYork: Plenum Press.
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation: motivating by altering expectations. *International Journal of Management, Business and Administration*, 15(1), 1-6.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. İstanbul: Literatür Yayınları.

- Malik, M. E., Nawab, S. ve Naeem, B. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17-26.
- Mathieu, J. E ve Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- McMahon, B. (2007). *Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control*. Doktora Tezi, Georgia Institute of Technology, USA
- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: a study at higher education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 89, 476-483.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta- analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Nafei, W. A. (2013). Examining the relationship between organizational cynicism and organizational change: a study from Egyptian context. *Journal of Business Administration Research*, 2(2), 1-12.
- Nartgün, S. S. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri/teachers' perceptions on organizational cynicism and organizational silence. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Nartgün, S. S. ve Kartal, V. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1, 288-316.
- Naus, F., Iterson, A ve Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 16(2), 683–718.

- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 965-976. doi: 10.1016/j.leaqua.2012.06.006.
- Onal, G. (1998). *İşletme yönetimi ve organizasyon*. Türkmen Kitabevi:İstanbul
- O'Brien, A. T., Haslam, S., Jetten, J., Humphrey, L., O'Sullivan, L., Postmes, T., Reynolds, K. J. (2004). Cynicism and disengagement among devalued employee groups: the need to ASPIRe. *Career Development International*, 9 (1), 28-44.
- O'Reilly III, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. M. Özdevicioğlu ve H. Karadal (Der.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular* (ss. 53-72). Ankara: İlke.
- Özkan, V. (2008). *İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri. (Sakarya il örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özler, D. E., Atalay, C.G. ve Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T. ve Salmela-Aro, K. (2013). Reducing teacher burnout: A socio-contextual approach. *Teaching and Teacher Education*, 35, 62-72. doi: 10.1016/j.tate.2013.05.003
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Powell, D. M. ve Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 157-177.

- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (İnci Erdem, Çev.Ed.). Ankara: Nobel.
- Seçkin, Z. (2011). Örgütsel bağlılık. Ö. Yeniçeri ve Y. Demirel (Der.), *Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar* (ss. 345-360). Bursa: Ekin.
- Sezer, F. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütaya
- Tolay, E. (2003). *Eğitimin örgütsel bağlılığa etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Toprakçı, E. (2002). *Sınıf örgütünün yönetimi*. Ankara: Ütopya.
- Tokat, B., ve Aşkun, İ.C. (2003). *İşletmelerde yönetim ve örgüt*. Eğitsel:İstanbul
- Turner, B. A. ve Chelladurai, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19(2), 193-211.
- Turner, J. H. ve Valentine, S. R. (2004). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 2, 123-136.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Tyler, T. R., Rasinski, K. ve McGraw, K. (1985). The influence of perceived injustice on the endorsement of political leaders. *Journal of Applied Social Psychology*, 15 (8), 700-725.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay.

- Urbany, J. E. (2005). Inspiration and cynicism in values statements. *Journal of Business Ethics*, 62, 169-182.
- Üçok, D. I. (2012). *Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısının tükenmişlik üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28, 231-250.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11, 112-122.
- Watt, J. D. ve Piotrowski, C. (2008). Organizational change cynicism: a review of the literature and intervention strategies. *Organization Development Journal*, 26(3), 23-31.
- Yao, X. ve Wang, L. (2006). The predictability of normative organizational commitment for turnover in Chinese companies: a cultural perspective. *Int. J. of Human Resource Management*, 17(6), 1058-1075.
- Yavuz, E. (2010). Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması . *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (2), 302-312.
- Yetim, S. A. ve Ceylan , Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yılmaz, E. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının doyumları ve okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(2), 476-484.

Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdire yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

EKLER

Ek 1:

Araştırma İzni Yazısı



**T.C.
YENİMAHALLE KAYMAKAMLIĞI
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 68191173/605.99/2727978
Konu: Araştırma İzni
Seda ERGEN

01/07/2014

İLGİLİ OKUL MÜDÜRLÜKLERİNE

İlgi: a) Ankara Valiliği Millî Eğitim Müdürlüğünün 30/06/2014 tarih ve 2699902 sayılı yazısı.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu genelgesi.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Seda ERGEN' in "**Eğitim Kademelerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi**" başlıklı tezi kapsamında okulunuzda anket yapma isteği İl Millî Eğitim Müdürlüğünce uygun görülmüş olup, söz konusu uygulamanın araştırmacı tarafından çoğaltılarak, araştırmanın ilgi (b) genelge doğrultusunda uygulanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Hilmi TURAN
Müdür a.
Şube Müdürü

Eki :
1.Yazı (1 sayfa)
2.Okul Listesi (3 sayfa)

Elektronik İmza ile Aynadır.

01.07.2014

TEK

Sef

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden ecb5-8f73-3105-a73d-e973 kodu ile yapılabilir.

Yenimahalle İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü – Strateji Geliştirme 1. Şube Müdürlüğü
Adres: Ragıp Tüzün Caddesi 5.Durak Damladol Sokak No :133 Yenimahalle / ANKARA
Telefon : (0 312) 315 39 55-344 80 23-344 53 87-315 06 83 Dahili: 125 Faks : 0 312 343 30 43
İnternet Adresi: <http://yenimahalle.meb.gov.tr> e-posta: 123359@meb.k12.tr

Ek 2:

Ölçek Formu

EĞİTİM KADEMELERİNE GÖRE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Sayın meslektaşım

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel sinizm (kişinin çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumları) düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma sonuçları bilimsel amaçlı olarak kullanılacağından, lütfen adınızı ve soyadınızı yazmayınız. Araştırmada üç bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde örgütsel bağlılık ölçeği, üçüncü bölümde örgütsel sinizm ölçeği bulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatlice okuyunuz. Size uygun olan seçeneğe (x) işareti koyunuz. Sorulara vereceğiniz içten, samimi ve doğru cevaplar, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Yapacağınız yardımlar için teşekkür ederim. Lütfen her soruyu işaretleyiniz.

Seda ERGEN

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I: KİŞİSEL BİLGİLER

1.	Cinsiyetiniz	Kadın ()		Erkek ()	
2.	Yaşınız	20-30 ()	31-40 ()	41-50 ()	51 ve üstü ()
3.	Medeni durumunuz	Bekâr ()	Evli ()	Dul / Boşanmış ()	
4.	Branşınız	Sınıf Öğretmeni ()		Branş Öğretmeni ()	
5.	Görev yaptığınız eğitim kademesi	İlkokul ()	Ortaokul ()	Lise ()	
6.	Okulunuzdaki hizmet süreniz (yıl)	1-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	16 yıl ve üstü ()
7.	Toplam hizmet süreniz (yıl)	1-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	16 yıl ve üstü ()
8. Hangi eğitim sendikasına üyesiniz?	Üye değilim ()	Eğitim Bir-Sen ()	Türk Eğitim Sen ()	Eğitim Sen ()	
	Aktif Eğitim Sen ()	Eğitim İş ()	Anadolu Eğ. Sen ()	Bağımsız Eğ.Sen ()	
		Diğer			
10. Mezuniyet Dereceniz	Ön Lisans ()			Lisans ()	Lisansüstü ()

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

İFADELER	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzeyde	Çok katılıyorum	Tam katılıyorum
1. Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygıyla yapıyorum.	1	2	3	4	5
2. Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3. Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
4. Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5
6. Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	1	2	3	4	5
7. Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
8. Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	1	2	3	4	5
9. Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10. Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11. Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	1	2	3	4	5
12. Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.	1	2	3	4	5
13. Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14. Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.	1	2	3	4	5
15. Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum.	1	2	3	4	5
16. Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
17. Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	1	2	3	4	5
18. Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	1	2	3	4	5
19. Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5
20. Okuluma karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	1	2	3	4	5
21. Zamanın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor.	1	2	3	4	5
22. Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	1	2	3	4	5
23. Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5
24. Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım	1	2	3	4	5
25. Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	1	2	3	4	5
26. Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5
27. Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

AÇIKLAMA: Aşağıda öğretim elemanlarına ait örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.

*Örgütsel Sinizm; bireyin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur.

Madde No	ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ MADDELER	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
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 söyleniliyorsa, 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 yakınırım.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşuruz.	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 3: Özgeçmiş Formu**ÖZGEÇMİŞ**

Soyadı, Adı	ERGEN, Seda
Uyruğu	T.C
Doğum tarihi ve yeri	09.05.1984 Kırıkkale
Medeni hali	Evli
Telefon	0507 2319668
e-posta	seda_altan84@hotmail.com

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet Yılı
Lise	Kırıkkale Anadolu Öğretmen Lisesi	2001
Üniversite	Gazi Üniversitesi/Eğitim Fakültesi/ İlköğretim Matematik Öğretmenliği	2006
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi /Eğitim Bilimleri Enstitüsü/ Eğitim Yönetimi ve Denetimi	-

İş Deneyimi, Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2006-2007	Ankara-Sincan/ Plevne İlköğretim Okulu	Matematik Öğretmeni
2007-2009	İstanbul-Kağıthane/Metehan İlköğretim Okulu	Matematik Öğretmeni
2009-2012	Yozgat-Sorgun/Karalık İlköğretim Okulu	Matematik Öğretmeni
2012-2013	Ankara-Elmadağ/ Hasanoğlu İmam Hatip Ortaokulu	Matematik Öğretmeni
2013 -	Ankara-Demetevler/Yenimahalle İmam Hatip Ortaokulu	Matematik Öğretmeni
Yabancı Dil	İngilizce	

Ek 4:

Gazi Üniversitesi Amblemi

