

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Uğur KAHRİMAN

ÇANAKKALE
Ağustos, 2019

T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

**İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri
Arasındaki İlişki**

Uğur KAHRİMAN
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Doç. Dr. İlknur MAYA

Çanakkale
Ağustos, 2019

Taahhütname

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “*İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

27/08/2019

Uğur KAHRİMAN



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

Uğur KAHRİMAN tarafından hazırlanan çalışma, 27 / 08 / 2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No: 10292019

Doç. Dr. İlknur MAYA

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Adil ÇORUK

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ

Üye

Tarihi :

İmza :

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ

Enstitü Müdürü

Önsöz

Eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm, öğretmenlerin görev yaptıkları okula karşı negatif bir tutumdur. Örgütsel bağlılık ise, öğretmenin içinde yer aldığı örgütüyle kurduğu bağın kuvvetini göstermektedir. Eğitim örgütlerinin sürekli değişim ve gelişmeye açık yapılarını sürdürebilmesi, örgütsel davranışları bakımından sağlıklı işgörenlerin varlığına bağlıdır. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın kavramsal tanımlamaları, her iki kavramın da örgüt çalışanlarının tutumları ile ilgili olduğunu göstermektedir. Bir örgütü bu denli etkileyen iki unsurun birbiriyle ilişkisi hakkında bilgi sahibi olmak, eğitim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlere birçok kolaylıklar sağlayacaktır.

Araştırma, tarama modeline göre desenlenmiştir. Araştırma evreni, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Çanakkale ili Merkez ilçesindeki devlet ilkokulları ve ortaokulları kademelerinde görevli 860 sınıf ve branş öğretmeninden oluşmaktadır. Örnekleme ise basit seçkisiz örnekleme yoluyla seçilen 153 ilkokul ve 183 ortaokul öğretmeni olmak üzere, toplam 336 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri “örgütsel sinizm” ve “örgütsel bağlılık” ölçekleri ile elde edilmiştir. Çalışmada, ilkokullar ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleriyle örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bu çalışmaya değerli vaktini ayırarak en büyük desteği sunan, eğitim hayatım boyunca kendisinden çok şey öğrendiğim ve geleceğime ışık tuttuğuna inandığım değerli danışman hocam Doç. Dr. İlknur MAYA'ya sonsuz teşekkür eder, saygılar sunarım.

Tez hazırlama sürecinde aynı yolu birlikte yürüdüğümüz yol arkadaşım Nurseda ÖZDEMİR'e, yardımına ihtiyaç duyduğum anlarda hep yanımda olan sınıf arkadaşım Şeyma DAĞ'a, yoğun çalışma hayatına rağmen desteğiyle güçlendiğim değerli dostum Uğur KOYUNCU'ya, eğitim ve tez sürecinde her türlü yardımı esirgemeyen enstitümüz personeline teşekkürlerimi sunarım. Araştırmam sırasında verilerin toplanmasına yardımcı

olan tüm okul yöneticilerine ve gereken önemi göstererek ölçekleri dolduran tüm öğretmenlerimize teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimimin her aşamasında benden yardımlarını esirgemeyen ve çalışmalarımı yürütebilmem için bana gerekli toleransı gösteren, Çanakkale Adliyesinde görev yaptığım sürede birlikte çalıştığım İcra Mahkemesi Hâkimi, Yazı İşleri Müdürü ve Personeline teşekkürü bir borç bilirim.

Varlıklarıyla onur duyduğum ve desteklerini üzerimden eksik etmeyen tüm aile büyüklerime; dünyaya gelmesiyle birlikte nice güzelliklere beraberinde sahip olduğum, hayatımıza renk katan, çalışmalarım esnasında az da olsa ihmal ettiğim biricik oğlum ÖMER TUNA'na, eğitim hayatım boyunca desteğini üzerimden hiç eksik etmeyen, en büyük gücü varlığından aldığım, başarılarımın görünmeyen mimarı sevgili eşim Gül ÇİFTÇİ KAHRİMAN'a sonsuz teşekkür ve sevgilerimi sunarım.

Çanakkale, 2019

Uğur KAHRİMAN

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Arasındaki İlişki

Uğur KAHRİMAN

Özet

Örgütlerin etkililiğinde, çalışanlarının kendilerini o örgüte ait hissetmeleri ve gücünü bu yönde kullanmaları örgüte olan bağlılıklarının göstergesidir. İşgörenlerde, zamanla kurumlarına karşı oluşacak olumsuz düşünce ve bakış açısı onların verimlerini de olumsuz yönde etkileyecektir. Bu çalışmanın amacı, okul örgütlerindeki öğretmenlerin örgütsel sinizminin, örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini ortaya koymaktır. İlişkinin düzeyi ve yönü öğretmenlerin cinsiyetleri, kıdemleri ve görev yaptıkları okul kademesi değişkenleri açısından sorgulanmıştır.

Araştırma, amacına uygun bir model olan tarama modeline göre desenlenmiştir. Çalışma evrenini Çanakkale merkez ilçe sınırları içinde yer alan 32 devlet ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrende yer alan okullardan, ulaşılan 336 öğretmen örneğinde veri toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplamasında iki ölçekten yararlanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyini belirlemek amacıyla örgütsel sinizm ölçeği, örgütsel bağlılık düzeyini tespit etmek amacıyla örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Her iki ölçeğin uygulanması ile elde edilen verilerin analizi SPSS istatistik paket programı ile yapılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma betimsel istatistik teknikleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyeti ve görev yaptıkları okul kademesi bakımından t-testinden; mesleki kıdemleri açısından ise anlamlı yönde bir farklılaşma olup olmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Anlamlı farkın gözlendiği ANOVA testi sonuçlarında, bu anlamlı farkın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığının belirlenmesinde Post hoc testi olarak Tukey HSD testinden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki

ilişkiyi yordamak amacıyla da Pearson Korelasyon analizi uygulamasına yer verilmiştir. Yordamalar, $\alpha=.05$ anlamlılık düzeyine göre yapılmıştır.

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri “düşük” düzeyde iken örgütsel bağlılığının “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ancak zayıf bir ilişki saptanmıştır. Uyum bağlılığının diğer tüm alt boyutlarla ilişkisi negatif yönlüdür.

Çalışmanın sonunda okul yöneticilerine, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını güçlü kılacak, aidiyet duygularını geliştirecek ve motivasyonlarını artıracak etkinlikler düzenlemeleri önerilmiştir. Çalışma hayatının sonuna yaklaşmış olan öğretmenler, düzenlenecek sosyal ve kültürel faaliyetlerde ön planda tutulmalı ve değerli oldukları hissettirilmelidir. Ayrıca yapılan hizmetiçi eğitimlerin daha verimli hale getirilmesi ve “sinizm ile baş etme” konusuna eğitimlerde yer verilmesi önerilerinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, sinizm-bağlılık ilişkisi

The Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Commitment Levels of Primary and Secondary School Teachers

Uğur KAHRİMAN

Abstract

In the effectiveness of organizations, the employees' feelings that they belong to that organization and using their power in this way are indicators of their commitment to the organization. Negative thoughts and perspectives of the employees will affect their efficiency negatively in time. The aim of this study is to reveal the relationship between organizational cynicism of teachers in school organizations and organizational commitment. The level and direction of the relationship were questioned in terms of teachers' gender, seniority and school rank variables.

The research was designed according to the survey model which is suitable for its objectives. The study population consists of 32 state primary and secondary school teachers who are in the central district of Çanakkale. Two scales were used to collect research data. Organizational cynicism scale was used to determine the organizational cynicism level of the teachers and organizational commitment scale was used to determine the level of organizational commitment. SPSS statistical package program was used to analyze the data obtained from the application of both scales. Frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation descriptive statistical techniques were used in the analysis of the data. T-test was used in terms of teachers' gender and school level; In order to determine whether there is a significant difference in terms of professional seniority, one-way analysis of variance (ANOVA) was used. In the ANOVA test consequence where significant difference was observed, Tukey HSD test was used as Post hoc test to determine which group or groups this significant difference stems from. Pearson Correlation analysis was applied to predict the

relationship between organizational cynicism and organizational commitment of teachers. Significance tests were based on $\alpha = .05$ significance level.

In this study, it is seen that organizational cynicism levels of teachers are low and organizational commitment is medium. There was a significant but weak relationship between organizational cynicism and organizational commitment levels of teachers. The relationship of adaptation commitment to all other sub-dimensions is negative.

At the end of the study, it was suggested to the school administrators to organize activities that will strengthen teachers' organizational commitment, develop feelings of belonging and increase their motivations. Teachers who are coming the end of their working life should be prioritized in social and cultural activities to be held and they should be felt that they are valuable. In addition, it was suggested make in-service training more efficient and to include "coping with cynicism" in the trainings.

Key words: Organizational cynicism, organizational commitment, the relationship between cynicism and commitment

İçindekiler

Onay	i
Önsöz.....	ii
Özet	iv
Abstract	vi
İçindekiler.....	viii
Tablolar Listesi.....	xi
Bölüm I: Giriş.....	1
Problem Durumu	1
Amaç.....	5
Önem	6
Sınırlılıklar.....	7
Sayıtlar.....	7
Alanyazın.....	8
Sinizm kavramı	8
<i>Örgütsel sinizm</i>	11
<i>Örgütsel sinizmin nedenleri</i>	13
<i>Örgütsel sinizmin boyutları</i>	15
<i>Örgütsel sinizmin sonuçları</i>	17
Bağlılık.....	18
<i>Örgütsel bağlılık</i>	19
<i>Örgütsel bağlılığın boyutları</i>	22
Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	23
Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar	24
<i>Türkiye’de yapılan çalışmalar</i>	24

<i>Yurt dışında yapılan çalışmalar</i>	28
Bölüm II: Yöntem	31
Araştırma Modeli.....	31
Araştırma Evreni ve Örneklem.....	32
Veri Toplama Aracı	34
Verilerin Toplanması.....	35
Verilerin Analizi ve Yorumu.....	36
Bölüm III: Bulgular.....	39
Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular	39
Öğretmen Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular	39
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular	40
Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular	41
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	42
Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	42
Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	43
Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	44
Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	45
Bölüm IV: Tartışma, Sonuç ve Öneriler.....	48
Tartışma... ..	48
Sonuçlar	52
Öneriler.....	54
Kaynakça.....	56

Ekler	66
Ek A: İzin Yazıları	67
Ek B: Örgütsel Bağlılık Ölçeği	74
Ek C: Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	77
Özgeçmiş.....	78



Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
1	Çanakkale Merkez İlçede Bulunan Okullar ve Örneklem Grubuna Giren Okullar.....	32
2	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri (n=336).....	34
3	Öğretmenlerin “Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” ile “Örgütsel Sinizm Düzeyleri”nin Tanımlanmasında Kullanılan Puan Aralıkları.....	36
4	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Boyutlarına Göre Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....	39
5	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Durumu.....	40
6	Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Durumu.....	40
7	Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesi Göre Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....	41
8	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Boyutlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.....	42
9	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Durumu.....	43
10	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Durumu.....	43
11	Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.....	45
12	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	46
13	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	47

Bölüm I: Giriş

Bu bölümde, çalışmanın problemi ortaya konularak amaç, önem, sınırlılıklar ve sayılıtlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Tüm örgütler amaçları doğrultusunda faaliyetlerde bulunurlar ve bunu sürekli kılmak için çaba sarf ederler. Birer canlı sistem özelliği gösteren örgütlerde yönetimlerin görevi, örgütsel etkililiği sağlamak yanında örgüt içi ve dışından gelen tehdit ve sorunları izlemek ve bu yönde önlemler almaktır. Örgütlerde temel unsur insan gücüdür ve bu unsurun üretim sürecindeki eylemleri, örgütsel davranışın biçimlenmesinde önemli rol oynar. Bu bazen bir örgüt kültürü, aidiyet, bağlılık, adanmışlık gibi olumlu; bazen de sinizm, stres, tükenmişlik, vb. olumsuz örgütsel davranış olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Bir ülkenin en dinamik ve kritik örgütlerinin başında eğitim örgütleri gelir. Eğitim örgütlerinde eğitim hizmetlerinin sunulması sürecinde kurumun ve insan kaynağının sağlığını ve hatta can güvenliğini tehdit edebilecek durumlarla karşılaşılabilir ve bu örgütlerde risk yönetiminin gerekliliği ortaya çıkabilecektir (Çalışkan Maya, 2011). Bu örgütlerdeki süreçlerin sağlıklı biçimde yönetilebilmesi, örgütlerdeki davranışların doğru belirlenmesini ve yönetimini gerektirir. Aksi halde kriz durumlarıyla karşılaşılabilir. Eğitim örgütlerinde kritik önemi olan bu krizlerin yönetiminde; kriz öncesi, kriz dönemi ve kriz sonrası dönemin etkili yönetilmesi önemlidir. Çünkü kriz öncesinde belirtiler hissedilmeye başlar. Bu dönemde, çevrenin beklenti ve ihtiyaçlarına cevap vermede sıkıntılar yaşayan örgütün çevresiyle ilişki dengeleri bozulmaya başlamıştır. Süreçte yaşanabilecek olumsuzlukların doğru tanılanması halinde kriz aşılabılır veya fırsata dönüştürülebilir. Aksi takdirde gerekli çözümler üretilmezse, örgütün sonu gelebilir (Maya, 2014).

Ülkelerin eğitim sistemlerine ve gelişmişlik düzeylerine bakıldığında aralarında yüksek düzeyde bir ilişkinin var olduğu görülecektir. Eğitim örgütleri olarak okullarda görevli işgörenlerin görevlerini yürütürken, kurumlarına karşı geliştirecekleri olumsuz örgütsel davranışlar örgütsel verimlilik ve işleyiş üzerinde telafisi zor sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Örgütüne karşı olumsuz duygular geliştiren ve eleştirel davranışlar gösteren, sinik davranış geliştirmiş işgörenler, örgütün bütünlüğüne ve değerlerine de zarar verir. İşgörenler sinik davranışlar geliştirdikçe, işlerinde ve örgütte olumsuzlukları daha kolay görmeye ve örgütsel hedef ve politikaları eleştirmeye daha kolaylıkla başlayabileceklerdir (Brandes, 1997). Sinik davranış algısı geliştikçe, işgörenler engellendikleri duygusuyla yeterliklerini sergileyemeyecekler ve bu durum onların örgütsel bağlılık duygularının zayıflamasına neden olacaktır. Eğitim örgütlerinin sürekli değişim ve gelişmeye açık yapılarını sürdürebilmesi, örgütsel davranışları bakımından sağlıklı işgörenlerin varlığına bağlıdır. Örgütte sinik davranışlara sahip işgörenler, örgütsel değişim ve yenileşmelere karşı kuşkucu bir tavır içine girecekler, değişikliklere gönül gücüyle katılmayacaklar ve gelecekteki değişim çabalarına da kuşku ile yaklaşacaklardır (Wanous, Reichers ve Austin, 2000).

Okul ortamlarında örgütsel davranış, grup içerisinde paylaşılan değerlerden ve yönelimlerinden etkilenmektedir. Bu bakımdan örgüt kültürü, okul ikliminde örgütsel davranış etki altına alan önemli bir güç olarak görülebilir. Bu gücü, örgüt üyelerini etkilemek ve örgütü amaçları ışığında yaşatmak için kullanması beklenen en önemli kişiler, okul müdürleridir. Okul müdürlerinin örgütlerini etkili yönetmeleri için liderliğe dayalı bir yönetim anlayışı sergilemeleri önemlidir (Maya, 2017).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın kavramsal tanımlamaları, her iki kavramın da örgüt çalışanlarının tutumları ile ilgili olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizmde, işgörelere mesleki yeterliklerini sergilemeleri için yeterli imkânlar sağlanmamakta; buna bağlı olarak da onların örgütsel bağlılıkları yönündeki tutumları olumsuz etkilenmekte,

görevsel beceri algıları zayıflamakta ve örgütlerine olan güven duyguları azalmaktadır. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmaların çoğunda, örgütlerine karşı yüksek bağlılık tutumuna sahip işgörenlerin, daha yüksek performans sergiledikleri, işe devamsızlık oranlarının azaldığı ve iş hacimlerinin daha düşük olmasına eğilim gösterdikleri yönünde gözlemler öne çıkmaktadır. Ayrıca, örgütsel adanmışlık düzeyi yüksek işgörenlerin, örgüt yanlısı eylemlerde bulunmaları ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri daha fazladır. Diğer taraftan, sinik davranışlar geliştirmiş işgörenlerin ise, örgütsel ortamda adanmışlık yönünde davranışları az görülmektedir (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık konusunun ele alındığı bu çalışmada, iki örgütsel davranış arasındaki ilişki irdelenmeye çalışılmıştır. Türk eğitim alan yazınında yeni bir kavram olan örgütsel sinizm, 21. yüzyılda örgütsel davranış alanında öne çıkan konulardan birisidir. Örgütsel sinizm, işgörenlerin görev yaptığı örgüte yönelik olumsuz tutumları olarak tanımlanmaktadır. Yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel sinizm üzerine yapılmış çok sayıda yayının bulunduğu görülmektedir. Örgütler, görülme sıklığı artan sinizmin nedenlerini belirleme ve bunlara yönelik önlemler konusunda çalışmalara daha fazla yer vermeye başlamışlardır. İş yaşamı ve iş ortamları üzerinde olumsuz etkilere neden olabilen örgütsel sinizmin, örgütsel davranış ve verimlilik üzerindeki olumsuz etkilerinin Türkiye'deki örgütlerde araştırılması ve ulaşılan bulgular doğrultusunda, önlemlerin alınması örgütler için oldukça önemlidir.

Aynı şekilde, örgütsel bağlılık da son yıllarda üzerinde durulan konulardan biri olmuştur. Bireyin kendini çalıştığı kuruma ait hissetmesi, performansı ve örgüt başarısı üzerinde oldukça önemlidir. Bağlılık, aidiyet duygusunun oluşmasını sağlayan bir duygudur. Bu nedenle örgütsel bağlılığın sağlanması, iş görenlerin mutluluk ve huzurunu, iş ortamındaki performansını, kuruma aidiyetini, kurumun misyon ve vizyonunu benimsemesini, alınan kararları kabul etmesini ve uygulamasını sağlayacaktır.

Bir örgütü bu denli etkileyen iki unsurun birbiriyle ilişkisi hakkında bilgi sahibi olmak, eğitim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlere birçok kolaylıklar sağlayacaktır. İlişkinin yönü ve şiddeti ışığında davranışlar şekillendirilerek daha olumlu bir örgüt iklimi oluşturulabilir. Örgütsel sinizme neden olan davranışların bilinmesi, önlemler model çerçevesinde önlemlerin alınmasına; örgütsel bağlılığı arttıran sebeplerin öğrenilmesi ise, bu uygulamaları attırma çalışmalarının yapılmasına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Toplumları ayakta tutan, yarınlara güçlü biçimde taşıyan eğitim sistemleridir. Gençleri gelecekte üstlenecekleri rollere hazırlanması, kötü alışkanlıklardan korunması, kişiliklerinin geliştirilmesi, içinde buldukları siyasal sistemin beklentilerine uygun iyi yurttaşlar olarak yetişmelerinin sağlanması, nasıl ve hangi yollarla öğrenecekleri, çevresinde olanları sorgulamaları, tartışma yeterliklerinin geliştirilmesi, bilim ve bilimsel üretim yeterliği gelişmiş bireyler olarak yetiştirilmesinde ülke eğitim sisteminin önemi büyüktür (Balcı, 2000). Toplumsal açıdan önemli bir yeri olan eğitim örgütlerinde görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması, aralarındaki ilişkinin varlığı ve düzeyinin sorgulanması önemlidir.

Bireyin içinde bulunduğu örgütüyle özdeşleşmesi, kendisini o örgütün önemli bir üyesi olarak görmesi ve örgütte çalışma isteğini devam ettirmesi olarak tanımlanabilecek örgütsel bağlılık (Porter, 1973) ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki ve etkinin varlığı alanyazında ve yapılan araştırmalarda görülmektedir. Böyle bir ilişki ve etkinin ilköğretim ve ortaokullarda görevli öğretmenlerde varlığının saptanması, okullardaki verimliliği düşüren öğretmenlerin saptanması ve ortadan kaldırılmasına katkı sağlayacak, ileride yapılacak çalışmalara yön ve fikir verici olacaktır.

Amaç

Bu çalışmada, ilkokullar ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleriyle örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bu amaca ulaşabilmek için ele alınan alt amaç soruları şunlardır:

1. İlkokullar ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nedir?
2. İlkokullar ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri;
 - a) cinsiyet
 - b) mesleki kıdem
 - c) okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
3. İlkokullar ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
4. İlkokullar ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri;
 - a) cinsiyet
 - b) mesleki kıdem
 - c) okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
5. İlkokullar ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Önem

Öğretmenlik mesleği atanmışlığın yeterli olmadığı, ancak adanmışlık ile yapılabilecek bir görevdir. Eğitim örgütlerini diğer örgütlerden farklı kılan en önemli özellik, işleyen ve işlenen girdisinin insan olmasıdır. Dinamik yapıya sahip olma özelliği taşıyan eğitim örgütlerinde görevli okul yöneticileri, öğretmen ve destek hizmetleri çalışanlarının örgüte ve işe yönelik ilgi ve tutumları; onların yaşam biçimleri, içinde buldukları kültür ve inanç sistemleri, kişilik olarak ortaya koydukları davranışları ile değerleri gibi pek çok etmeden etkilenebilmektedir. Eğitim örgütlerinde sinizm konularını çalışmak, işgörenlerin işlevsel ve toplumsal çevresine karşı sergileyeceği tutumlarının ve davranışsal tepkilerinin fark edilmesi ve bilinmesi bakımından önemlidir.

Bu araştırma sonuçlarının, Milli Eğitim Bakanlığı ve taşra teşkilatları ile araştırmacılar için okullarda görevli öğretmenler hakkında veriler sağlayacağı düşünülmektedir. Okul yöneticileri açısından bakıldığında, bu araştırmadan elde edilen sonuçlar onlara, okullarında birlikte görev yaptıkları meslektaşlarının kurumları ile ilgili düşünce ve duygularının ne düzeyde olumlu ya da olumsuz olduğunu gösterecektir.. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri hakkında da bilgi sahibi olacaklardır. Eğitim örgütleri olan okulların aktif hale gelmesi ve yüksek verimde yönetilebilmesi, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının güçlenmesi ile kolaylaşacaktır. Bu araştırmanın bulguları, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin bazı örgütsel davranışlarının eğitim örgütlerinde meydana getirdiği sonuç ve etkilerini görmeleri açısından önemlidir.

Bu araştırma sonucunda öğretmenlerin, okullara ilişkin kendi örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerini görmeleri mümkün olabilir. Böylece, okullarda eğitim çalışanları içinde en yüksek orana sahip olan öğretmenlerin, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıklarının olumlu ve olumsuz etkilerini objektif şekilde analiz edebilme imkânına erişmeleri sağlanabilir.

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 içerecektir. Bu çalışmanın sonunda elde edilen bulguların araştırmacılara daha sonraki araştırmalarında yardımcı olabileceği beklenmektedir.

Sınırlılıklar

Okullarda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Toplanan veriler, 2017–2018 öğretim yılında Çanakkale merkez ilçe sınırları içinde kalan ilkokullar ve ortaokullar ile sınırlıdır.
2. Çalışma verileri, devlet okullarında görevli öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
3. Öğretmenlerden toplanan veriler; örgütsel sinizm tutum ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve kişisel bilgileri içeren form ile sınırlıdır.
4. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık tutumlarına etkide bulunabilecek diğer değişkenler çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

Sayıtlar

1. Araştırma için belirlenen örneklem grubunun çalışma evrenini temsil yeterliliğine sahip olması sağlanmıştır.
2. Çalışmada yararlanılan her iki ölçme aracı, araştırmanın amacına hizmet edecek özellik taşımaktadır.
3. Araştırmada, görüşleri alınan öğretmenlerin veri toplama amacıyla kullanılan ölçeklere doğru ve samimi cevaplar vermeleri sağlanmıştır.

Alanyazın

İnsanlar, tek başlarına çözemedikleri ya da yetersiz kaldıkları sorunlarını çözmek, yaşamlarını daha nitelikli devam ettirmek, yaşamını sürdürdüğü toplumda daha etkili olabilmek amacıyla güçlerini ve olanaklarını birleştirerek bir araya gelirler. Gelinek noktada, insanlar güçlerini birleştirmeye daha fazla ihtiyaç duymaktadır ve bir anlamda her birey birden fazla örgütün üyesi durumundadır. Çağdaş toplumların tanımlanmasında da örgütlülük durumu, öne çıkan bir ölçüt olarak alınmaktadır.

Günümüzde bireylerin büyük bölümünün geçmişte ya da halen üyesi oldukları veya gelecekte üyesi olacakları kurumların başında eğitim örgütleri gelmektedir. Toplumu oluşturan bireyler öğrenci, veli ya da çalışan olarak eğitim örgütleri içinde yer almaktadırlar. Bu anlamda eğitim örgütleri iç çevresi kadar dış çevrenin de etkilerine açıktır. Bu etkiler, okulların işleyişi kadar çalışanlarının davranışlarını da biçimlendirmektedir. Etkinin niteliği örgütsel etkililiği de etkileyecektir. İnsanlar, ortaya çıkan gereksinimlerini karşılamak amacıyla örgütlenme yoluna giderler ya da bir örgüte katılırlar. İnsan ve madde kaynakları sistemi ve işleyiş sürecinin sürekli yenileştirildiği canlı bir sistem olan örgütün amaçlarıyla; yönetilenler ve yönetenlerin, örgütte çalışma amaçlarının ve gereksinmelerinin karşılanarak dengelenmesi de gerekir (Hasanoğlu, 2003). Örgütlerin etkililiğinde, çalışanlarının kendilerini o örgüte ait hissetmeleri ve gücünü bu yönde kullanmaları, örgüte olan bağlılıklarının göstergesidir. İşgörenlerde, zamanla kurumlarına karşı oluşacak olumsuz düşünce ve bakış açısı onların verimlerini de olumsuz yönde etkileyecek ve örgütsel sinizm gelişmesine yol açacaktır.

Sinizm kavramı

Etimolojik olarak Antik Yunan'a kadar uzanan bir geçmişe sahip olan sinizm kavramı, Arthur Niederhoffer tarafından ilk olarak 1960'lı yıllarda emniyet teşkilatına yönelik olarak

gerçekleştirilen araştırmalarla gündeme gelmiş ve ilerleyen süreçte araştırmacıların ilgi alanına daha fazla girmeye başlamıştır (Chiaburu vd., 2013; Davis ve Gardner, 2004; Dean, Brandes ve Rahi, 1998; Guastello ve Peissig, 1998; Mete, 2013).

Alanyazına bakıldığında, Kanter ve Mirvis (1989)'in örgütsel sinizm kavramını ilk kez, işgörenler hakkında hazırlanan bir kitapta ele aldıkları görülmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010). Örgütsel sinizm üzerine yapılmış araştırmaların 1990'lı yıllarda artış göstermeye başladığı söylenebilir.

Sinizm kavramının hangi kökten geldiği ile ilgili iki görüşten söz edilir (Gökberk, 2000: 48; Hançerlioğlu, 1999: 76). Birincisinde; Yunanca'da köpek anlamına gelen "kyon" sözcüğünden türetildiği belirtilmektedir. Sinik özellikler gösteren bireylerin doğal yaşama dönük ve genel olarak toplumsal kurallara uymayan, giyimlerine özen göstermeyip kirli bir şekilde dolaştıkları ve uygarlığın getirdiklerini küçümsedikleri bilinmektedir. Bu özelliklerinden, bu türden düşüncelerini ifade ettikleri ve alışmışın ötesinde davranışlar ortaya koyduklarından ötürü "kyon" metaforu siniklerin (kiniklerin) sembolü olmuştur. Diğer görüşün sahipleri ise, Atina kenti yakınındaki Sinikler okulunun bulunduğu "Kynosarges" (gymnasion) sözcüğünden türetilmiş olabileceğini ifade etmektedirler.

Felsefe alan yazınında antik sinizmin ilk dikkate değer temsilcileri Antisthenes ve Sinoplu Diyojen olarak bilinmektedir (Helvacı, 2010). Kavram, köken olarak felsefi temele dayanmakla birlikte dinlerin, siyasal bilimlerin, sosyolojinin, yönetim ve psikolojinin içinde bulunduğu sosyal bilimlerin farklı disiplin alanlarının çalışmalarına konu olmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010). "Bireylerin yalnızca kişisel çıkarlarına göre hareket ettiğine inanan ve bu düşünce çerçevesinde herkesin çıkarıcı olduğunu düşünen kişilere "sinik" ve bunu ortaya koyan düşünce sistemine de sinizm denilmektedir" (Erdost, Karacoğlu ve Reyhanoğlu, 2007, s. 514). Sinik bireyler, etrafindakilerin menfaatlerine düşkün ve yararıcı olduğuna inandıkları için insanlarla yakın ilişki kurmaktan çekinmekte; çıkarlara dayalı ilişkilerden dolayı iyiliğin

olduğuna inanmamaktadırlar. Bu özellikleri nedeniyle “şüphencilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, kuşkuçuluk ve olumsuzluk” sözcükleriyle benzer anlamlarda ele alınmış olan sinizm kavramı, günümüze taşınan anlamıyla “zor beğenen, eleştiren ve kusur bulan” şeklinde bir içerik de taşımaktadır (Balıkçioğlu, 2013; Dean vd., 1998). Özler ve diğerleri (2010) ise, sinizmi bireylerin içinde yer aldıkları örgütleri ile ilgili; öfkeliçilik, kızgınlık, hayal kırıklığı yaşama, ümitsizlik gibi olumsuz yönde duygulara ve düşüncelere yönelmeleri durumu olduğu biçiminde tanımlamaktadırlar. Mantere ve Martinsuo (2001: 14-15) tarafından yapılan bir çalışmada, siniklerin özellikleri; kötümserlik, duygusal/öyküsel ifadeler veya taşkınlık, hayal kırıklığı, hicvetmek, suçlamak, ilgisiz kalmak, olumsuz davranışlar ve ifadeler olarak gruplanmıştır.

Brandes ve arkadaşları (1999, akt. Özgener vd., 2008: 54) ise sinik bireylerin başlıca özelliklerini şu şekilde açıklamışlardır:

1. Sinik kişiler, yalan söylemek, sahtekârlık ya da sahte görüntü ve diğer kişileri istismar etme davranışları, kişinin öz yapısal özellikleri olduğuna inanmaktadırlar.

2. Sinikler, çevresindeki diğer kişileri egoist, bağdaşmaz ve güvensiz olarak nitelirmektedir.

3. Sinikler, kişilerin eylemlerinin temelinde farklı ve kötü niyetli güdülerin barındığına inanmaktadırlar.

4. Sinik kişiler, psikolojik nesne (birey, toplum, örgüt vb.) ile ilgili bir düşünceye sahip olduklarında utanç, stres ve nefret hissedebilmektedirler.

5. Sinikler, psikolojik nesnenin doğruluk ve samimiyetten noksan olduğuyle ilişkili eleştirilere yönelebilirler.

6. Sinikler, psikolojik obje ile ilişkili olarak tecrübe kazandıkları takdirde, olayları kişisel yorumları ile anlatarak küçümseyici bir mizah benimseyebilirler.

Örgütsel sinizm. Bireylerin, örgütün hedefleri doğrultusundaki davranışlardan uzaklaşmaları, meslektaşlarının veya diğer paydaşların bencillik tutumuna sahip olduklarına inanmaları, kendisini örgütten ayırıştırması olarak da görülen (Nafei, 2013) örgütsel sinizm; bireylerin ya da paydaşların içinde yer aldıkları örgütleri hakkında oluşturdukları olumsuz inançları ve tutumları olarak da tanımlanabilmektedir (Dean, Brandes ve Rahi, 1998; Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008). Sinizm, sadece yapılan işle ilgili bir tutum değil, hayata bütüncül bir bakış açısını da yansıtabilmektedir (Guastello, Rieke, Guastello ve Billings, 1991).

Kişilerin çevresine, bulunduğu örgüte ya da bizzat kendine yönelik olarak geliştirdiği tutumlar, olumlu yahut olumsuz tepkiler sonucunda açığa çıkmaktadır. Karşılaşılan bir olay ya da hoşnut olunmayan bir durum, olumsuz algıların tetiklenmesine yol açarak, zihinsel ve davranışsal başkaldırıya ortam hazırlamaktadır. Kişiler ile bir bütün haline gelen örgütsel ortamlarda da olumsuz güdüler söz konusu olabilmekte ve örgüt içi birçok etken işgörenlerin örgüte yönelik algılarında belirleyici olmaktadır (Ajzen 2001'den akt. Delken, 2004).

Dean ve arkadaşlarınınca ise örgütsel sinizm kavramı 1998 yılında kullanılmıştır. 2000 yılında Abraham tarafından sinizm; kişilik sinizmi, toplumsal / örgütsel sinizm, örgütsel değişim sinizmi, çalışan sinizmi, meslek (iş) sinizmi olarak gruplanmış ve beş sinizm çeşidi verilmiştir. Sinikler üzerine yaptıkları çalışmalarıyla Kanter ve Mirvis de (1989) literatürde çok önemli bir yere sahip olmuştur.

Diğer taraftan sinizm, bireysel ve örgüt içi özelliklerden kaynaklanmasından dolayı genel ve örgütsel sinizm şeklinde iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak sinizm, insanların doğuştan kazandığı, çoğunlukla olumsuz bir algı olarak davranışlarına yansıyan, tutarlı bir kişilik özelliği anlamı taşırken örgütsel sinizm, kişinin görev yaptığı veya bağlı bulunduğu örgüt ile ilgili kazandığı, psikoloji ve davranış düzeylerine sahip olumlu olmayan bir tutum şeklinde tanımlanmaktadır. (Abraham, 2000; Balıkcıoğlu, 2013). Sinizm

konusu ile ilgili olan eylemler ve tutumlar yaygın olarak her türlü örgütte görülebilir. Bunun doğal bir sonucu olarak sinizm kavramı ile birlikte örgütsel sinizm kavramı da alanyazında yer edinmiştir. (Kutunis ve Dikili, 2010).

Dean ve arkadaşlarının (1998, Akt. Kutunis ve Çetinel, 2009) yaptığı tanımında örgütsel sinizm, bireylerin görev aldığı örgütüne yönelik olan olumsuz tutumu olarak ifade edilmiş ve örgütsel sinizmin üç boyutunun olduğu şeklinde bir sınıflama yapılmıştır. Bu boyutlar; a) örgütün dürüstlük yoksunu olduğu yönündeki inançlar, b) örgüte karşı negatif duygular ve c) taşınan bu inanış ve hissedilen duygularla uyumlu şekilde örgütle ilgili olarak küçük düşürücü ve olumsuz eleştiriler sergileme eğilimleri olarak ele alınmıştır.

İşgörenlerin bir örgüte girişlerinde iki temel amacı vardır. Bunlardan biri örgütün diğeri de kişisel amaçlarını gerçekleştirmektir. Eğer kişi yapacağı işin sonunda kendi amaçlarını gerçekleştirme yönünde beklentilerine uygun bir değer, teşvik, fayda sağlayacak cazibeli bir durum görürse, örgütteki performans düzeyi de artacaktır. Gerçekleştirilen performansla ulaşılabilecek kazanımlarla ilgili düşünceler olumsuz olursa motivasyon düzeyi de düşecektir. Bu olumsuz durum, örgüte yönelik bir sinizm geliştirilmesine de neden olabilecektir (Kalağan ve Güzeller, 2010; Kaplan, 2007; Lunenburg, 2011; Wanous, Reichers ve Austin, 1994).

Örgütsel ortamda ortaya çıkan örgütsel sinizm olgusu şu dört temel özelliğe sahiptir (Dean vd., 1998: 347):

1. Örgütsel sinizm tutumu, içerisinde gerek örgütsel gerekse bireysel değişimleri barındırdığı için, kişilik özelliğinden ziyade bir durumu temsil eden algıdır.
2. Örgütsel sinizm davranışının ortaya çıkabilmesi yalnızca belli başlı sektörler ile ilişkili değildir. Çeşitli iş kollarında örgütsel sinizm belirebilir.
3. Örgütsel sinizm çok boyutlu bir kavram olmakla birlikte kişiler tarafından örgüte karşı şekil alan inanç, tutum ve davranışları da kapsamaktadır.

4. Örgütsel sinizmin içerisinde yer alan bütün boyutlar belirli derecede bir öneme sahiptir. Bu boyutlardan en önemlisini bilişsel boyut oluştururken, diğer boyutları oluşturan duyuşsal ve davranışsal boyutlar da, örgütsel sinizm algısının oluşmasında etkili ve önemli bir role sahiptir.

Örgütsel sinizmin nedenleri. Örgütsel sinizme ilişkin olarak alanyazın incelendiğinde, olumsuz algılara neden olan unsurlar arasında, beklentilerin cevap bulmaması ve kişilerde buna bağlı olarak hayal kırıklığının oluşması göze çarpmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989: 72). Söz konusu unsurların yanı sıra örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında birçok değişken rol oynayabilmektedir.

Örgütsel sinizmin meydana gelmesinde bireylerden doğan kişisel faktörler etkili olduğu kadar içinde buldukları ya da çalıştıkları örgütten kaynaklı örgütsel etmenler 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 bireylerden kaynaklanan nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmasında, bireyin kişilik özellikleri ile kişilik tiyolojileri de önemli rol oynayabilmektedir (Ergen, 2015). Özgener ve diğerlerine (2009) göre ise “örgütlerde sinik inanış, tutum ve davranışların oluşmasında rol alan dört önemli faktör bulunmaktadır”:

1. Yüksek beklentiler: İçinde bulunulan durumdan ve hedeflenen beklentilerin gerekli kıldığı donanımdan uzaklığı durumu ve bu beklentilere erişilememesi işgörenlerin psikolojik çöküntüye uğramasını da aynı derecede etki eder. Böyle bir durumda işgörenler, başkaları tarafından aldatılmışlık, ihanete uğramışlık ve kullanılmışlık duygusunu yoğun olarak yaşarlar.

2. *Hayal kırıklığı deneyimi*: İşgörenlerin, geçmişteki yaşantılarında yer aldıkları, örgütleri ile ilgili yaşadıkları olumsuz sonuçları olan deneyimlerinin ardından içine düştükleri ümitsizlikler, onlarda ket vurulma ve mağlubiyet duygusunu ortaya çıkarır.

3. *Aşağılanma / Küçük Görülme*: Sinizmin etkisi altına giren işgörenlerde, örgütlerinin kendilerini yetersiz, istenen ve beklenen düzeyde olmadıklarına yönelik inançlar gelişir.

4. *Kuşkuculuk*: Sinik işgörenlerin örgütlerine, diğer kurumlara ve çalışanlara yönelik olarak geliştirdikleri derin kuşkuları ifade eder.

Yine literatüre bakıldığında, örgütsel sinizmin oluşmasında; işlerin yapıldığı çevrenin karakteristik yapısı, örgütün kendi iç politikaları ve uygulamalarındaki ayrılıklar, etik olarak kabul edilemeyecek davranışlar, toplumsal sorumluluk anlayışlarında nitelik kayıpları, eşit olmayan rekabet politikaları, örgütün iç iletişimde yetersizlik veya eksiklikler, değişim süreçlerinin yönetiminde gözlenen başarısızlıklar, yeni istihdamlardaki eksiklikler, yapılan işin kendi doğası ve özellikleri, yaşanan rol çatışmaları, rol karmaşaları ile iş yükündeki aşırılık durumlarının etkili olduğu görülecektir (Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Cartwright ve Holmes, 2006; Ergen, 2015).

Ayrıca örgütte psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel adaletin ihlali durumlarında (Bernierth vd., 2007; Lind ve Tyler, 1988; Nafei, 2013; Tyler, Rasinski ve McGraw, 1985) işe devam problemleri, iş doyumsuzluğu, örgüte yönelik psikolojik zayıflıklar, performansta düşüş, moral kaybı, örgütten kopma ve uzaklaşmaya yönelik, güven azalması yaşanmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010; Yavuz, 2010).

Örgütsel sinizmin boyutları. İşgörenlerde örgütlerine yönelik bir takım inanışların ortaya çıkmasıyla başlayan ve bu inanışların önce duygulara dönüşmesi ve devamında da örgüt ve örgütte yer alan diğer işgörelere ve paydaşları hedef alan davranışlara dönüşmesi, örgütsel sinizmi ortaya çıkarır. Örgütsel sinizm, gelişim süreci itibarıyla kendisini üç boyutta gösterir. Bunlar; sırasıyla bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyuttan oluşur. İlk boyut olan bilişselde, işgörenler örgütlerinin dürüstlükten uzaklaştığı ya da bunun olmadığına yönelik inanç geliştirirler. Duyuşsal boyutta, bilişsel boyutta geliştirilen inanışlar; örgüte yönelik öfke, alay etme, nefret vb. duyguları ortaya çıkarır. Son boyut olan davranışsalda ise bilişsel ve duyuşsal boyutlarda ortaya çıkan inanış ve duygular, örgüte yönelik eleştiride bulunma, yerme, şikayet etme türünden davranışlar olarak açık eyleme dönüşür (Ergen, 2015).

Bilişsel boyut. Çalışanların, üyesi buldukları örgütte dürüstlük, eşitlik, adalet, hakkaniyet, samimiyet ve doğruluktan yoksunluğun bulunduğuna yönelik inançların oluşmasını ifade eden ve doğrudan bilinç yolu ile oluşturulur boyuttur. Bu düşünceye girmiş sinik örgüt çalışanları, yönetim kadrosunun ve diğer işgörelere sergiledikleri davranışlarda iyi niyetli olmadıklarına inanır ve bu nedenle söz konusu kişileri aşağılamaya ve alay etmeye yönelir. Sinizmi bilişsel boyutta yaşayan bireyler, içinde yer aldıkları örgütün içtenliklerini reddederler. Sinik çalışanların geçmişte maruz kaldıkları kötü tecrübeler, davranışlarına yön verme noktasında etkili olabilmektedir (Dean vd., 1998; Ergen, 2015; Kılıç, 2011; Özcan, 2013). Ayrıca örgütsel sinizmi bilişsel boyutta yaşayan bireyler, örgütün işleyişinin bir bütünlük ve ilke çerçevesinde olmadığı düşüncesini taşırlar. Örgütte, formal ve belli ahlaki ilkeler kapsamında sosyal ilişkiler ya da formal ilişkiler düzeninden öte kurulan ağların sadece çıkarlara dayandığına inanılır (Urbany, 2005).

Duyuşsal boyut. İşgörelere örgüte yönelik olarak, örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda oluşturdukları inanışlar ve genel kabullerine bağlı olarak, örgüte ilişkin

besledikleri duygular duyuşsal boyutunu ortaya çıkarır. Tutum nesnesi olarak kabul edilen nesneye yönelik duyguları içeren örgütsel sinizmin bu boyutu, örgüte yönelik oluşturulan olumsuz duygusal tepkilerden oluşur. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile ilişkili olan başlıca duygular; kızgınlık, aşağılama, öfke, nefret, hor görme, derin ümitsizlik, kötümserlik ve karamsarlığa kapılmak, küçümseme, tikslenme, bıkkınlık ve utanç duygularıdır (Kalağan, 2009: 47; Anderson, 1996; Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Özellikle sinizm düzeyleri yüksek işgörenler, örgütlerinin söz konusu olması halinde, strese kapılarak daha kuvvetli duygusal tepkiler oluşturabilmektedir (Eryeşil ve Fındık, 2001).

Davranışsal boyut. Olumsuz nitelikte eleştirel davranış yönelimlerini temsil eden boyut davranışsal boyuttur. İşgörenlerin bilişsel boyutta geliştirdikleri olumsuz yöndeki inanışlar duyuşsal boyutta örgütle ilgili negatif duygulara dönüşür. Bunun sonucunda, işgörenlerde örgüte karşı eylem ve eğilimler oluşur. Bu yönelimlerin esas nedeni olarak, örgütlerin içtenlik ve doğruluk ilkelerinden noksan olduğu inancı belirtilmektedir. Davranışsal boyutta en sık gözlenen davranışlar olarak örgüte yönelik açık eleştiri ve yergiler, kötümser söylemler, sürekli şikâyet etme, adalet anlayışının zayıflığına yönelik suçlamalar, iftiralar, örgütü alaya alma, beden dilini kullanarak olumsuz mesaj vermeler, gülmeler, anlamlı bakışmalar ve aşağılamalar yer almaktadır (Helvacı, 2010; Kutanis ve Dikili, 2015: 273; Özgener vd., 2008: 56; Turner ve Valentine, 2001). Sinizmin davranış boyutunda, örgütsel siniklerde örgütten uzaklaşma, örgütsel yabancılaşma ve örgütten psikolojik olarak kopuş davranışları gözlenebilmektedir (O'Brien vd., 2004). Davranışsal boyutta, sinik çalışanlar örgütlerini aşağılama yoluna da gidebildikleri gibi kendilerini örgütten üstün görme eğilimi de gösterebilmektedirler. Bu yönelimlerin altında birden çok neden olmakla beraber, yönelimler örgüt içerisinde gizli güdüler ve davranışların oluşmasına neden olabilmektedir (Ahmadi, 2014).

Örgütsel sinizmin sonuçları. Örgütsel sinizmin, örgütte yaşanacak birçok durum üzerinde doğrudan etkilerinden söz edilebilir. Örgütsel davranış açısından ele alındığında, örgütsel sinizmin, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık (Anderson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997) örgütsel yabancılaşma hissi ve sendikalaşma yönelimi (Turner ve Valentine, 2001) üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Örneğin; örgütsel sinizminle çalışanların iş doyumunu, örgüte yönelik bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri ilişkisine bakıldığında olumsuz bir ilişkinin varlığından söz edilebilirken; tükenmişlik, sendikalaşma ve yabancılaşma ile olumlu bir ilişkinin olduğu söylenebilir (Abraham, 2000 ; James ve Baker, 2008).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkaracağı sonuçlar çok yönlü olabilmektedir. Bu anlamda örgütsel sinizmin sonuçlarını; birey üzerindeki psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olarak ele almak mümkündür. Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları; hırsızlık, sahtekarlık, kişinin kendini bilgisiz olarak değerlendirmesi, motivasyon düşüklüğü, çatışma yönelimi, sabotaj, iletişim ve saygı noksanlığı gibi birçok olumsuz sonuç da ortaya çıkabilmektedir (Türköz vd., 2013).

Örgütsel sinizmin kendini gösterdiği ortamlarda, sinirsel ve duygusal problemlere neden olan sinizm algısı, aynı zamanda kişilerde uyku sorunu, bunalım ve duygusal yıpranma gibi olumsuz sonuçlara da zemin hazırlamaktadır (Costa vd., 1986: 284). Sinizm, işgörenler üzerinde moral bozukluğu, nefret, düşmanlık, öfke, mutsuzluk gibi olumsuz duygulara neden olabilmekte, bu durumlar kişilerin kalp ve damar hastalıkları gibi fiziksel rahatsızlıkları yaşama riskini de artabilmektedir (Eaton, 2000: 7; Khan, 2006: 51). Örgütsel sinizm, örgüt yönetimi ve uygulamalarına karşı sert tepkiler gösterme, küçümseyici tavırlar sergileme, duyarsızlaşmaya ve işten ayrılma isteğine, sert, duygusuz ve aşağılayıcı davranışlar sergileme ve vandalizm gibi davranışsal sorunlara da yol açabilmektedir (Akman, 2013: 36; Mishna ve Spreitzer, 1998: 571).

Örgütsel sinizm algısı, işgörenler kadar örgüt açısından da olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Örgütsel sinizmin iş doyumu, verimlilik ve etkililik üzerinde etkili olduğu gibi hayal kırıklığı, güvensizlik, umutsuzluk ve aşağılama tutumlarının gelişmesinde de etkili olabilmektedir (Johnson ve O'leary- Kelly, 2003; Abraham, 2000).

Bağlılık

Toplum olma duygusunun hakimiyet sürdüğü her alanda varlığını sürdüren, sosyal içgüdünün hissî bir ifade şekli olan bağlılık kavramı (Şenturan, 2014: 171), kişiyi sosyal ya da sosyal olmayan nitelikte bir amaca ve bu amaç çerçevesinde tutumlar ve eylemler serisine bağlayan güç olan (Meyer vd., 2006: 666) bağlılık kavramı, bireye, nesnelere, örgütlere ya da anlam yüklediğimiz diğer olgu ve düşüncelere karşı oluşabilmektedir.

Balay (2000), bağlılığı, işgörenin kurumu ile birbirine yakın olma duygusu olarak tanımlar. Bireylerin örgütsel bağlılıklarının niteliği; işgörenin örgütsel amaçlar ve yararları koruma isteğine, örgüte yönelik belirli davranışsal gerekleri sergilemeye ve örgütsel ortamda paylaşılan birlikteliğin büyük oranda moral gücü üzerinde odaklanıldığını göstermektedir. Yüksek dereceli ve yoğun bir duyguyu ifade eden bağlılık; farklı bir kişiye, bir düşünceye, bir örgüte ya da kişinin şahsından daha güçlü, değerli ve yüksek gördüğü bir duruma yönelik gösterilen bağlılık ve yerine getirilmesi kaçınılmaz olunan bir yükümlülüğü ifade eder (Mercan, 2006: 10). Bireyler özel ve iş yaşamlarında, sosyal ve ikili ilişkilerinde çeşitli türden bağlılık durumlarıyla karşılaşabilmektedirler (Lambert vd., 2008).

Örgütsel bağlılık. Türkçe kaynaklarda “Örgütsel Bağlılık” ya da “Örgütsel Adanmışlık” olarak da ifade edilen ve 1956 yılında ilk kez Whyte’in kullandığı bu kavram, Porter (Mowday, Allen, Meyer, Becker) tarafından geliştirilerek çoğu araştırmacı tarafından ilgi duyulan bir konu alanı olmuştur (Gül, 2002: 37). Örgütsel bağlılık, işgören ile iş yeri veya kişi ile üyesi bulunduğu örgüt arasında kurulan bağı açıklamaktadır. 1960’lı yıllarda, örgüt üyelerinin bağlılık tutumlarında temel yönlendiricinin, maddi unsurlar olduğu belirtilirken, 1970’li yıllarda ele alınan çalışmalar, bağlılık algısının örgüt hedef ve normlarına duygusal olarak bağlanma sonucunda oluştuğuna yoğunlaşmışlardır (Güçlü, 2006: 9). 1980’li yılların son dönemlerinden 2000’li senelere uzanan süreçte ise esas noktayı bağlılığın çoklu boyutları oluşturmaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 1979).

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk sınıflamayı yapan Becker (1960: 32) “örgütsel bağlılığı; bireyin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç şeklinde tanımlamaktadır ve örgütsel bağlılığı bilinçli bir taraf tutma davranışı” şeklinde açıklamaktadır. İşgörenler, örgütle ilgili faaliyetlerde buldukları süreç içerisinde sergiledikleri çabaların ve edindikleri örgütsel kazanımların, örgütten ayrılmaları halinde boşa gideceği endişesi taşırlar ki, bu durum onlarda bir örgütsel bağlılık oluşturur. (Becker, 1960: 32). Diğer taraftan, örgütsel bağlılığı “bireyin kimliğini örgütle özdeşleştiren, örgüte dair yöneltilmiş tutumlar” (Sheldon, 1970: 143) ve “örgütsel beklentileri karşılayacak nitelikte davranış sergileyebilmek adına, benimsenmiş normatif baskılar” (Wiener, 1982: 418) olarak gören tanımlamalar da bulunmaktadır.

Meyer ve Allen’in tanımına göre örgütsel bağlılık; işgörenlerin örgütle oluşan psikolojik yaklaşımlarını ve işgörenle örgüt arası ilişkileri yansıtan, işgörenin örgütle olan bağı sürdürme kararı vermesini sağlayan psikolojik durumdur (Mercan, 2006: 10).

Örgütsel bağlılık, işgörenin içinde yer aldığı örgütüyle kurduğu bağı kuvvetini göstermektedir. Oluşan bu bağlılık hissinin, örgütün performansını olumlu şekilde etkilediği düşüncesi yüksektir. Örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin işlerine geç kalma, iş devamsızlığı

ve işlerinden ayrılma vb. olumsuz davranışları sergilemeleri daha düşük kalmaktadır. Ayrıca örgütün işleyiş süreci ile ürün ve hizmet çıktılarının niteliğinde önemli katkılarının olduğu düşünülmektedir (Bayram, 2005: 125).

Örgütsel davranış çalışmalarında, örgütsel bağlılık konusunun önemli bir yeri vardır. Çalışanların, zekâ ve yeteneklerini, örgütün yararına kullanabilme düzeyleri, kendilerini örgütün bir parçası olarak hissedebilmeleriyle yakından ilişkilidir. Kendini örgütüne ait hissetmeyen işgörenlerin, örgütün çıkarı ve yararına bir şeyler yapmaya istekli olması zordur. Bundan dolayıdır ki, son yıllarda, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik çalışmalar ilgi çeken konular arasında yer almıştır (Yılmaz, 2009: 477).

Örgütsel bağlılık, işgörenler tarafından örgüt hedef ve ilkelerinin kabul edilmesi, örgüt hedefleri için emek harcanması ve örgüt ile devam etme isteğinin oluşturulmasıdır (Mowday vd., 1982).

Yapılan farklı çalışmalarda tanımlamalardan hareketle, ortak bir tanımlamaya gidilebilir. Bu doğrultuda örgütsel bağlılığı, bireyin kendisini çalıştığı veya içinde yer aldığı örgütle özdeşleşmiş görmesi, kendisini o kurumun üyesi olarak sayması olarak tanımlamak olanaklıdır (Chughtai ve Zafar, 2006).

Örgütsel bağlılığın tanımlanmasında çok çeşitli görüş ve değerlendirmeler olduğu gibi, bu çalışmalarda işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi farklı perspektiflerle ele alması, kavramın sınıflandırılmasına ilişkin ayrışmalara da neden olmaktadır. Tüm bu tanımlamalardan hareketle, örgütsel bağlılığın oluşmasında öne çıkan üç önemli etmenin olduğu söylenebilir.

Bunlar;

a) örgütsel amaçlar ve değerlere inanmak,

b) örgütün lehine olan ve önemli katkılar sağlayacak özveriyi sergilemede istekli olmak ve

c) örgütünde kalma isteğini taşımaktır (Chughtai ve Zafar, 2006; Sezgin ve Koşar, 2010).

Örgütsel bağlılıkla ilgili temel ve ilk çalışmayı yapanlardan kabul edilen Porter (1974), örgütsel bağlılıkla ilgili olarak;

a) örgütün değer ve amaçlarına olan güçlü inanç ve kabul düzeyi,

b) örgütün çıkarlarına ilişkin yapılan samimi çalışmalar ve

c) örgütün veya iş yerinin bir mensubu olmaktan duyulan gurur (Giffords, 2009; Lambert vd., 2008) üç temel faktörün belirleyici olduğunu ortaya koymuştur.

Bir başka çalışmada (Giffords, 2009) ise güçlü örgütsel bağlılığın oluşmasında;

a) iş yerine ya da örgüte gitmede isteklilik,

b) yüksek düzeyde sadakat duygusu ve

c) örgütün ya da çalışılan kurumun lehine ve faydasına yönelik yüksek gayretli çalışmanın önemli etmenler olduğu vurgulanmıştır.

Çalışmalara bakıldığında, örgütsel bağlılığın üç sınıflandırmaya tabii tutulduğu görülmektedir. Bu sınıflama; tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık şeklinde ifade edilmektedir. (İnce ve Gül, 2005: 26; Mathieu ve Zajac, 1990: 171). Daha çok örgütsel davranışçuların yönelim gösterdikleri tutumsal bağlılık yaklaşımının temel görüşü; bağlılığın hissi bir tepkiden oluştuğu, davranışsal bağlılık yaklaşımlarının benimsediği ve sosyal psikologlar öne çıkardığı görüş ise, bağlılık tutumunda, kişinin geçmiş dönemlerdeki davranışlarının rolünün önemine vurgu yapılmaktadır (Odabaşı, 2014: 6). Çoklu bağlılık yaklaşımı ise, örgüt içerisinde çeşitli öğelerin bulunması nedeniyle farklı düzeylerde ve farklı türlerde bağlılık davranışlarının gelişebileceği görüşünü ortaya koyan yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre kişiler arasındaki bağlılık algıları ve bağlılığa kaynak olan etmenler ayrışma gösterebilmektedir.

Örgütsel bağlılığın boyutları. Alanyazında, örgütsel bağlılıkla ilgili sınıflandırmaların da, kavram tanımlamalarına bağlı olarak, farklı şekillerde yapıldığı görülmektedir. Bu alandaki çalışmalarda yapılan sınıflandırmalar örgütsel bağlılığın daha çok a) duygusal bağlılık, b) devam bağlılığı ve c) normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta incelemiş olduğunu göstermektedir (Allen ve Meyer, 1990; Karrasch, 2003; Lambert vd., 2008; Turner ve Chelladurai, 2005).

Bir başka sınıflamada Etzioni, örgütsel bağlılığı yabancılaştırıcı bağlılık, hesapçı bağlılık ve moral bağlılığı olarak ele alırken; O'Reilly ve Chatman (1986) da örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleşme, içselleştirme şeklinde sınıflamıştır. Bu çalışmada da örgütsel bağlılıkla ilgili esas alınan bu sınıflamada (O'Reilly ve Chatman, 1986), örgütsel bağlılıkta temel teşkil eden noktanın bireyin örgüte yönelik olarak duyduğu psikolojik yakınlık olduğu savunulmaktadır. Oluşan psikolojik yakınlığın ise bireyin, üyesi olduğu örgütün değerleri, amaçları ve tutumlarını içselleştirmesi ve devamında bu değerlerle özdeşleşmesi yolu ile örgütsel bağlılık gelişir. Örgütsel değerleri içselleştirme ve bunlarla özdeşleşme düzeyi herkeste aynı şekilde gelişmez, bireyden bireye farklılık gösterebilir.

Uyum. Bireyler tutum ve davranışları, örgütün paylaşılan inanç ve değerleri gereği değil de, sadece bir kısım ödüllere sahip olmak amacıyla kazanmaktadır. Burada bireyin örgütüne bağlılığını göstermesinin sebebi sahip olduğu yarardır.

Özdeşleşme. Birey tarafından, örgütsel değerler ve başarıların kendi değerleri ve başarıları olarak kabul edildiği, saygıyla karşıladığı bir durumdur. Bireyin, yer aldığı örgütün bir parçası olmaktan gurur ve mutluluk duyduğu zamanlarda gerçekleşir. Bireyin, örgütüne olan yakınlık isteğini ifade eder.

İçselleştirme. Bireyin değerleri ve amaçları ile örgütsel değerler ve amaçların örtüşmesi durumunda gerçekleşen bağlılık durumudur.

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel bağlamda değerlendirildiğinde sinizm ile bağlılık eylemleri, örgütlerin amaçlarına ulaşma çabalarını ve uğraşlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu iki kavram karşılaştırıldığında, örgütsel bağlılığın örgütsel sinizmin etkilerinin yansıması olduğu söylenebilir (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012).

Örgütsel sinizm, çalışanlar ile paydaşların bazı örgütsel davranışlarını da olumsuz olarak etkilemektedir. Abraham (2000), yaptığı çalışmada örgütsel sinizmin çalışanların örgütsel bağlılıklarını azalttığını, iş doyum düzeylerini aşağıya çektiğini, çalışanları moral ve motivasyon kaybına uğrattığını saptamıştır.

Örgütsel bağlılık öğeleriyle örgütsel sinizme ilişkin öğeler önemli farklılıklar göstermektedir. Bilişsel açıdan sinik davranışlara sahip işgörenler, çalıştıkları örgütteki uygulamaların dürüstlükten uzak olduğu inancını taşırlar. Ancak örgütsel bağlılıkta, örgütün amaç ve değerlerinin işgörenin kendi amaç ve değerleriyle ne ölçüde benzerlik gösterdiği ile ilgilenilir. İkincisi, sinik işgörenler örgütlerini terk etmeye yönelik düşünce içine girmezlerken, örgütsel bağlılık davranışsal alt boyutunda işgörenler örgütte kalıp kalmama konusundaki niyetlerini ortaya koyarlar. Diğer taraftan, duyuşsal bağlılık açısından örgütsel sinikliğı gösteren bir işgörenin, içinde bulunduğu örgütüne yönelik olarak hayal kırıklığı ve küçümseme hissine kapılması mümkündür. Örgütsel bağlılığı düşük olan bir işgörenin, örgütüne olan bağlılığı düşük ve örgütüyle gurur duyma derecesi de zayıf olabilir (Dean ve diğerleri, 1998: 348). Berneth ve arkadaşlarınca gerçekleştirilen araştırmada, düşük derecedeki örgütsel sinizm tutumlarının, örgütsel bağlılığın yükselmesine katkı sağladığı ve diğer taraftan örgütsel sinizmin yüksekliğı, örgütsel bağlılığın düşük kalmasına neden olduğu saptanmıştır (Bernerth ve diğerleri, 2007: 313).

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arası ilişkiye bakıldığında; örgütsel sinizm tutumlarının en önemli sonuçlarından birinin örgütsel bağlılık davranışları olduğu

yorumlanabilir. Her iki olgu arasında kuvvetli ve anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Yapılan araştırmalar, işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerindeki artışın örgütsel bağlılığı azalttığını ortaya koymaktadır (Abraham, 2000; Eaton, 2000, akt. Türköz vd., 2013, Turner ve Valentine, 2001).

Yapılan bir başka çalışmada da (Brandes 1997); örgütsel bağlılıkla örgütsel sinizmin birbirine göre durumları incelenmiş, aralarında olumsuz yönlü bir ilişki saptanmiş ve düşük düzeyde örgütsel sinizmin yüksek derecede bir örgütsel bağlılık davranışını ortaya çıkardığı gözlenmiştir.

Bu konu üzerine yapılmış çalışmalar, örgütsel sinizm tutumlarıyla örgütsel bağlılık davranışları arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Yani örgütsel sinizm tutuları ne kadar yükselirse örgütsel bağlılıkları da azalma göstermektedir.

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar

Bu başlık çerçevesinde, Türkiye ve yurt dışında örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

Türkiye’de yapılan alışmalar. Örgütsel sinizm ölçeklerini Türkçe’ye uyarlayan Güzeller ve ark., çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini, eğitim durumları ve branşları açılarından ele almış ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu saptanmiştir (Kağalan ve diğerleri, 2010).

Altınöz vd. (2011) yaptığı araştırmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin varlığını saptamıştır. Çalışma verileri, Ankara ilindeki dört ve beş yıldızlı otellerde faaliyet gösteren 210 çalışandan toplanmıştır. Araştırma sonuçları, otel çalışanlarının bir kısım özellikleri açısından, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm tutumlarının anlamlı farklılaşmalar ortaya koyduğunu ve çalışanların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında olumsuz bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir.

Kılıç (2011)'ın yaptığı çalışmada ise okulların ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel sinizm davranışlarına ilişkin düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları sorgulanmıştır. Bu çalışmada ele alınan değişkenler arasında olumsuz yönde ve düşük düzeye sahip bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur.

Eryeşil ve Fındık (2012) tarafından metal sanayi alanında faaliyetlerini yürüten firma çalışanları kapsamında, örgütsel bağlılıkla örgütsel sinizm arasındaki ilişki durumu incelenmiştir. 120 işgörenden elde edilen verilerin analizine dayalı olarak, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında kuvvetli derecede ancak ters yönlü bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Türköz vd. (2013) tarafından yapılan araştırmada, üretim sektöründe etkinliklerini yürüten bir firmanın 371 çalışanından toplanan verilerle, işgörenlerin örgütsel güvenleri ve örgütsel sinizme yönelik tutumlarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma örneklemini Araştırma sonucunda, işgörenlerin örgütsel güven algısının örgütsel bağlılıklarını olumlu, örgütsel sinizm algılarının da örgütsel bağlılığı ters yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Bir diğer çalışmada ise okul örgütlerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının, örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel muhalefet tutumları açısından aralarındaki ilişkinin varlığı saptanmaya çalışılmıştır. (Yıldız, 2013). Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, örgütsel sinizme ait davranışlarına yönelik olarak olumsuz yönde ve yüksek düzeyde bir algıya sahiptirler. Aynı şekilde öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarıyla örgütsel muhalefet algıları arasında da olumsuz yönde ancak orta düzeyde bir ilişkinin varlığı söz konusudur.

Atmaca (2014) tarafından, okullarda yöneticiler tarafından sergilediklenen güç türleriyle öğretmenlerin yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arası ilişki durumu incelenmiştir. Okul yöneticileri ve öğretmenler kapsamında 401 çalışan ile

gerçekleştirilen araştırmada, “Güç Türleri Ölçeği”, “Örgütsel Sinizm Ölçeği”, “Olumsuz Davranış Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma bulguları, öğretmenlerin örgütsel sinizmi en fazla davranışsal boyutta, örgütsel bağlılığı ise en fazla içselleştirme boyutunda yaşamakta olduğunu göstermiştir. Eğitim çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleriyle örgütsel bağlılığı arasında olumlu yönde bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aytaç (2015), öğretmenler ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile yetenek yönetim liderliği algıları arasında bir ilişki olup olmadığını, var ise nasıl bir ilişkiye sahip olduğunu ele aldığı çalışmasında, veriler; “Yetenek Yönetimi Liderlik Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile elde edilmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş olup, Ankara Büyükşehir Belediyesi metropol ilçelerinde yer alan Anadolu liseleri arasından seçkisiz örnekleme yoluyla saptanan 16 Anadolu lisesinde görevli 402 öğretmenle üzerinde çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarında; öğretmenlerin ortaya koydukları görüşler, okul müdürlerinin yetenek yönetimi liderliği ile örgütsel bağlılık boyutlarının tamamı arasında yüksek düzeyde olumlu yönde ve anlamlı bir ilişkinin varlığını saptanmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordayan önemli bir değişkenin, algılanan okul yöneticilerinin yetenek yönetimi liderliği olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın sonunda, yetenek yönetimi liderlik yaklaşımı açısından bir farkındalık oluşturulması ve bu konuda yönetici ve öğretmen görüşlerinin farklı değişkenler çerçevesinde tespit edilmesine yönelik nicel ve nitel çalışmalar yapılması önerilmiştir. Ayrıca diğer bir öneri de araştırmanın özel öğretim kurumlarında yapılması yönündedir.

Ergen (2015)’in yaptığı çalışmada ise, öğretmenlerin sinizmi en fazla “bilişsel” boyutta yaşadığı, bunu “davranışsal” boyutta sinizmin izlediği ve “duyuşsal” boyuttaki sinizmin en düşük düzeyde yaşandığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleriyle örgütsel bağlılıkları arasında bir kısım faktörler açısından da olumsuz yönde

ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Buradan hareketle, öğretmenlerin örgütsel sinizmi yaşama düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarında bir düşüş yaşadıkları söylenebilir.

Yüksel (2015)'in yaptığı çalışma da, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, örgütsel ve kişisel değişkenler bazında anlamlı bir fark ortaya koymadığı, medeni durum ve cinsiyet değişkenleri ile örgütsel bağlılığın “içselleştirme”; yaş, öğrenim durumu ve okul büyüklüğü değişkenleri ile örgütsel bağlılığın “özdeşleşme” boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılık algı düzeylerinin azaldığı görülmüştür.

Yücel ve Çetinkaya (2015) tarafından farklı iller ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletme çalışanları kapsamında gerçekleştirilen araştırma sonucunda, 342 anket formu değerlendirmeye alınmış ve işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ters yönde bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Bedük ve Yavuz (2016)'ün yaptıkları araştırmalarında, işgörenlerin örgütsel sinizminin örgütsel bağlılıkla ilişkisi ölçülmüştür. Çalışmanın örneklem grubunu Konya'da faaliyetlerini yürüten bir bankada görevli 85 işgören oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğu görülmüştür.

Çalışkan ve Ekici (2017) tarafından Türkiye'de spor eğitimi veren üniversitelerde görevlerini yürüten öğretim elemanlarıyla yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algılarının araştırılması amaçlanmıştır. Rastgele geri dönüş sistemi ile 396 anket formuna ulaşılmış ve analiz sonucunda, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm algı düzeylerinin ters yönde bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Bulut ve Hovardaoğlu (2018) tarafından bir iletişim firmasında faaliyet gösteren beyaz ve mavi yakalı çalışanlar kapsamında örgütsel bağlılıkla, örgütsel sinizm ve iş doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkinin varlığı ve yönünü tespit etmek amacı ile araştırma

gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde, işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm seviyeleri arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğu bulunduğu ulaşılmıştır.

Yurt dışında yapılan çalışmalar. Bernerth vd. (2007), farklı özelliklerdeki örgütlerde faaliyetlerini yürüten 117 gönüllü işgörenin katılımıyla, çalışanların örgütsel sinizmiyle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için bir araştırma çalışması yapmışlardır. Söz konusu araştırmanın sonuçları, işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, örgütsel bağlılıklarını yordama etkisine sahip olduğunu göstermiştir.

Barnes (2010) tarafından yapılan doktora araştırmasında, örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. 473 çalışan kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre, işgörenlerin örgütsel sinizmi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ters yönlüdür ve örgütsel sinizm düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyi düşmektedir.

Nafei ve Kaifi (2013) tarafından, örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin varlığı ve yönünün belirlenmesi amacıyla, sağlık sektörüne yönelik eğitim veren kurumlarda faaliyet gösteren 297 çalışan üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, sinizm düzeyi yüksek işgörenlerin, örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu yönünde bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Yasin ve Khalid (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların yaşam kalitesi aracı bir değişken alınarak, örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiyi irdelemek amaçlanmıştır. Çeşitli firmaların yönetici pozisyonlarında faaliyet gösteren 150 erkek çalışan üzerinde araştırma gerçekleştirilmiş ve araştırma sonucunda, bilişsel sinizm düzeyleriyle duygusal bağlılıkları ve davranışsal sinizm düzeyleri ile de devam bağlılıkları arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişkinin bulunduğu ulaşılmıştır.

Mousa (2017) tarafından, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla, devlet okullarında faaliyet gösteren 150 öğretmenle

bir araştırma yürütmüştür. Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve duygusal bağlılıkları arasında olumsuz yönde, örgütsel sinizm ve devam bağlılıkları arasında olumsuz yönde ve benzer şekilde örgütsel sinizmle normatif bağlılık arasında olumsuz yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Öğretmenlerin algılanan özerklik desteğinin uyarlanabilirliği ile işyerinde tükenme, ayrılma ve bağlılık üzerine yapılan çalışma (Collie, Granziera ve Martin, 2018), Avustralyalı 164 ortaokul öğretmeninden oluşan örneklem grubu üzerinde yapısal eşitlik modellemesiyle yapılmıştır. Bulgular, algılanan özerklik desteğinin uyarlanabilirlik ile pozitif ilişkili olduğunu ve tükenme ve ayrılma ile negatif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Bulgular öğretmenlerin işyeri deneyimlerine ve sonuçlarına ışık tutmuştur.

Okul müdürlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını farklı okul faktörleri açısından ele alan bir diğer çalışmanın (Liua ve Bellibaş, 2018), verileri 2013 yılında yapılan Uluslararası Eğitim ve Öğrenme Anketi'nden (TALIS) alınmış (OECD, 2014) nicel yaklaşımla irdelenmiş ve Genelleştirilmiş Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Çalışma sonuçları, müdürlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarında ülkeler ve kıtalar arasında önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur.

Yang, Badri, Rashedi, & Almazroui (2019) tarafından ele alınan bir çalışmada, çok kültürlülük bağlamında, öğretmen özelliklerinin, okul ortamının ve ilçe düzeyinde İKY uygulamalarının öğretmen adanmışlığı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. 2014 yılında Abu Dabi Emirliği'nde, devlet okulu öğretmenlerine uygulanan anketten yola çıkarak, dört tür öğretmen taahhüdü (okula, öğrencilere, eğitime ve topluma bağlılık) test edilmiştir. Üç seviyeli modelin sonuçları bazı bireysel ve örgütsel değişkenlerin farklı öğretmen biçimleri üzerindeki farklılaşma etkilerini ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılık ve milliyet, çoklu kişilerarası destek ve meslektaşlık ilişkilerinin öğretmen bağlılığını öngörmeye en tutarlı ve

güçlü değişkenler olduğunu vurguladı. Bu çalışma, okulun sosyal ve kişilerarası ortamının öğretmen bağlılığını etkilemede önemli bir rol oynadığını göstermiştir.



Bölüm II: Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modelinin, evrenin ve örneklem grubunu oluştururken desenlemenin nasıl yapıldığı açıklanmıştır. Ayrıca veri toplamada kullanılan araçlar ile toplanan verilerin analiz edilmesi ile ilgili detaylı bilgiler sunulmuştur.

Araştırma Modeli

Araştırmada, ilkökul ve ortaokullarda görevlerini sürdüren öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri ve bunlar arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli desenlemesine dayalı araştırmalar, geçmişteki ya da halen mevcut bir durumun var olan biçimiyle betimlemesini esas alan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımda, araştırmanın konusu olan olay, birey veya nesnelere, kendi koşullarına bağlı olarak, bir değişikliğe gitmeden ve etki altına sokulmaksızın betimlenmeye çalışılır (Karasar, 2014: 77). En az iki değişkenin aralarındaki ortaya çıkan değişimin var olup olmadığını, değişim varsa bunun derecesini ortaya çıkarmak amaçlandığında *ilişkisel tarama modelleri* desenlemesine gidilir. Tarama modeli çalışmalarda saptanan ilişkinin düzeyi, neden-sonuç ilişkisi tespitleri çoğunlukla mutlak bir sonucu göstermez. Sadece gözlenen bulgular yönünde bir kısım ipuçlarını ortaya çıkarır ve gözlenen değişimdeki durumla diğerlerinin kestirilmesine yönelik faydalı sonuçları sunabilir. İlişkisel tarama araştırmaları, korelasyon türü ilişki ve karşılaştırma yoluyla elde edilen ilişkiler olarak iki şekilde desenlenebilir. Korelasyon türü ilişkisel taramalarda ele alınan iki değişkenin birlikte değişimleri, birlikte bir değişimin varlığı halinde, bu değişikliğin nasıl olduğu anlamlandırılır. Söz konusu bu değişkenler arasında ilişki varsa 1.00'a yaklaşan bir değer, olmadığında ise elde edilecek korelasyon katsayısı değeri sıfır ya da sıfıra yakın bir değer olarak elde edilir (Karasar, 2014: 81-82). Bu çalışmada da ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizmle ve örgütsel bağlılıkla ilgili durumları ortaya koyulmuş ve ardından iki değişken arasındaki ilişkinin varlığı ve yönü değişkenlerin alt boyutları ile birlikte ele alınmıştır.

Araştırma Evreni ve Örneklem

Çalışma sonuçlarının genellenmek istendiği araştırma evreni, Çanakkale ili merkez ilçesindeki ilkokullar ve ortaokullarda görevli öğretmenlerden oluşturulmuştur. Araştırmalarda evren değere ulaşılmasının zorluğu, evrenden örnekleme ilkeleri dikkate alınarak ve seçildiği evreni temsil yeterliğine sahip daha küçük bir küme olan örneklem grubuna (Karasar, 2014: 109-110) ulaşılmasını gerektirmektedir. Ancak bu çalışmada örneklem alma yoluna gidilmesi yerine çalışma evreni olarak, Çanakkale evreni içinde Merkez ilçede yer alan ilkokul ve ortaokullara ulaşılması yoluna gidilmiştir. Verilerinin toplanmasına kaynaklık edecek çalışma evreni, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Çanakkale ili merkez ilçesindeki devlet ilkokulları ve ortaokulları kademelerinde görevli 860 sınıf ve branş öğretmeninden oluşmaktadır (canakkale.meb.gov.tr).

Araştırmada, çalışma evreni üzerinden örneklem alınmış, merkez ilçe sınırları içinde kalan tüm ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler örneklem grubuna alınmıştır. Bu okullarda görev yapan öğretmenlerin kimler olacağı, seçilen her bir ögenin tamamen rastgele seçildiği ve istatistikî olarak eşdeğer şansa sahip olduğu yöntem olan (Büyüköztürk vd., 2012) basit seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenmiştir.

Tablo 1

Çanakkale Merkez İlçede Bulunan ve Örneklem Grubuna Giren Okullar

Okulun Bulunduğu Yerleşim Birimi	Merkez İlçedeki Okul Sayıları Örnekleme Alınan Okul Sayıları	
	İlkokul	Ortaokul
Merkez ilçe	9	8
Kasaba	3	3
Köy	5	4
TOPLAM	17	15

Kaynak: canakkale.meb.gov.tr (2017)

İlkokul ve ortaokullardaki öğretmenlerle sınırlı olan çalışmada, her iki okul kademesinde toplam 32 okul bulunmaktadır. Bu okulların 17'si ilkokul, 15'i de ortaokuldur

(Tablo 1). Uygulama, bu okullardaki öğretmenlerden gönüllülük esasına dayalı olarak veri toplama araçlarını doldurmayı kabul edenlerle yapılmıştır.

Cochran (1962) tarafından geliştirilen örneklem büyüklüğü belirleme formülü ile 0,05 tolerans düzeyine göre örneklem büyüklüğünün hesaplanmıştır. Çanakkale öğretmen evren büyüklüğü (N= 4501), d= 0,05 (Tutum düzeyi), t= 1,96 (0,05 tolerans düzeyine göre tablo değeri), PQ=(0,50).(0,50)=0,25 Maksimum örneklem büyüklüğü için gereken örneklem yüzdesi) olmak üzere n= Örneklem büyüklüğü

$$n = \frac{\frac{t^2(PQ)}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \frac{t^2(PQ)}{d^2}} \text{ ise } n = \frac{\frac{(1,96)^2(0,25)}{(0,05)^2}}{1 + \frac{1}{4501} \frac{(1,96)^2(0,25)}{(0,05)^2}} \cong 321$$

olarak bulunmuştur (akt. Balcı, 2010). Kayıp verilerin olabileceği göz önüne alınarak örneklem grubuna daha fazla öğretmen dahil edilmiştir. Evren ve örneklem grubunda yer alan okulların isimleri EK A'da verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere ait kişisel ve mesleki özellikler ise Tablo 2'de yer verilmiştir. Tablo verilerine göre örneklem grubu, 153 ilkokul ve 183 ortaokul öğretmeni olmak üzere, toplam 336 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem grubunda yer alan öğretmenler 0,05 tolerans düzeyinde evreni temsil etmektedir (Anderson,1990 akt. Balcı, 2010).

Tablo 2

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri (n=336)

<i>Gruplar</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	109	32.4
Erkek	227	67.6
<i>Mesleki Kıdem</i>		
0 – 5 yıl	14	4.2
6 – 10 yıl	63	18.8
11 – 15 yıl	66	19.6
16 – 20 yıl	77	22.9
21 – 25 yıl	45	13.4
26 yıl ve üzeri	71	21.1
<i>Okul Kademesi</i>		
İlkokul	153	45.5
Ortaokul	183	54.5
Toplam	336	100.0

Çalışmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların üçte ikisi kadarı yüzde 67.6'sı erkek, yüzde 32.4'ü kadındır. Veri toplama araçlarına cevap verenlerin yüzde 4.2'si 0-5 yıl, yüzde 18.8'i 6-10 yıl, yüzde 19.6'sı 11-15 yıl, yüzde 22.9'u 16-20 yıl arasında, yüzde 20.87'sinin 21-25 yıl ve yüzde 21.1'i ise 26 ve üzerinde kıdeme sahiptir. Grubun yüzde 45.5'i ilkokul, yüzde 54.5'i ortaokul kademesinde görev yapmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın amaçlarına uygun olarak iki farklı ölçek kullanılmıştır. İlkokullar ve ortaokullarda görevli bulunan öğretmenlerin, çalışmanın amaç ve alt amaçlarına yönelik olarak örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya çıkarmak amacıyla iki ölçekten yararlanılmıştır. Bunlardan biri Türkçe'ye Erdost ve ark. (2007) tarafından uyarlaması yapılan, Brandes (1997)'in geliştirdiği on üç maddelik “Örgütsel Sinizm Ölçeği”, Diğeri ise Balay (2000)'in geliştirdiği yirmi beş maddelik “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”dir. Verilerin toplanması amacıyla hazırlanan formun ön bölümünde, görüşlerine başvuru

öğretmenlerin demografik bilgilerini saptamak amacıyla “Cinsiyetiniz”, “Çalıştığınız okul kademesi”, “Branşınız”, “Görev yaptığınız yerleşim yeri”, “Eğitim durumunuz” ve “Mesleki kıdeminiz” düzenlemelerine yer verilmiş ve devamına iki ölçeğin soruları yerleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeği, bilişsel (5 madde), duyuşsal (4 madde) ve davranışsal (4 madde) boyut olmak üzere 3 alt boyuta sahiptir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach’s alpha değerleri 0.86-0.91 aralığındadır. Ölçek, 0.91 Cronbach’s alpha katsayısına sahiptir. Uyum (8 madde), özdeşleşme (6 madde) ve içselleştirme (11 madde) bağılıkları alt boyutlarına sahip örgütsel bağıllık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Cronbach’s alpha değerleri 0.79-0.93 aralığındadır. Örgütsel Bağıllık Ölçeğine ait Cronbach’s alpha katsayısı ise 0.80 değere sahiptir. Ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach’s alpha değerleri kabul edilebilir değerler aralığındadır.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlere ulaşmak için, 2017–2018 eğitim öğretim yılı Çanakkale ili merkez ilçesinde bulunan devlete bağlı ilkokul ve ortaokullarına gidilmiştir. Öncelikle yeterli sayıda “Kişisel bilgi formu”, “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve “Örgütsel Bağıllık Ölçeği” basılmıştır. Kurumlar, EK A’da yer alan “Uygulama Yapacağım Okullar ve Tarihleri” adlı çizelge ışığında belirlenen tarihlerde, belirlenen sıra ile eksiksiz olarak tek tek ziyaret edilmiştir. Kurum ziyaretlerinde öncelikle okul yöneticileriyle görüşülmüş, ölçek uygulama izinleri taraflarına takdim edilmiş ve ölçeğin uygulanabilmesi için kendilerinden destek istenmiştir. Araştırmacı ölçekleri öğretmenlere bizzat kendisi vermiş, ölçek ile ilgili öğretmenlere bilgilendirme yapmış ve doldurulan ölçekleri yine kendisi toplamıştır.

Verilerin Analizi ve Yorumu

Verilerden güvenilir ve geçerli sonuçların elde edilebilmesi amacıyla veriler analiz için hazırlanmıştır. Bu aşamada kayıp veri ve uç değerler ile verilerin olası sınırlar içinde olup olmadığı incelenmiş ve veriler ile uygulanacak analiz tekniğinin varsayımları değerlendirilmiştir. Veri toplama işleminden sonra öncelikle kayıp veriler incelenmiş ve probleme neden olan 13 kayıp veri silinmiştir. Kullanılan verilerin olası sınırlar içinde olup olmadığını belirlemek amacıyla frekans, betimlemeye dönük istatistik işlemler, ortalama ve standart sapma değerleri irdelenmiştir. Değerlendirmeye alınan verilerin yapılacak analizlerin varsayımlarını karşılayıp karşılamadığını bulmak için verilerin normalliğine, doğrusallığına ve varyansların homojenliğine bakılmıştır (Çokluk, vd., 2016).

Çalışmada kullanılan Likert Ölçeği eşit aralıklı ölçek formuna dönüştürülerek öğretmen görüşlerine göre temel boyutta ve alt boyutlarda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin tanımlanmasında grup ortalamalarına göre Tablo 3’de yer alan derecelendirme sistemi göz önünde bulundurulmuştur (Balcı, 2010).

Tablo 3

Öğretmenlerin “Örgütsel Sinizm Düzeyleri” ile “Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”nin Tanımlanmasında Kullanılan Puan Aralıkları

Puan Durumu	Puan Sınırı \bar{X}	Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	Örgütsel Sinizm Düzeyleri
5	4.21 - 5.00	Tamamen katılıyorum	Tamamen katılıyorum
4	3.41 - 4.20	Katılıyorum	Katılıyorum
3	2.61 - 3.40	Kararsızım	Kararsızım
2	1.81 - 2.60	Katılmıyorum	Katılmıyorum
1	1.00 - 1.80	Hiç katılmıyorum	Hiç katılmıyorum

Bu derecelenme ölçeği esas alındığında; hesaplanan aritmetik ortalama (\bar{x})

1.00 – 1.80 arası değerlere sahip ise çok düşük,

1.81 – 2.60 arası değerlere sahip ise düşük,

2.61 – 3.40 arası değerlere sahip ise orta düzey,
 3.41 – 4.20 arası değerlere sahip ise yüksek ve
 4.21 – 5.00 arası değerlere sahip ise çok yüksek düzeyde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığı belirtmektedir.

Öğretmenlerin bireysel ve meslekleri ile ilgili özelliklerine göre oluşturulan grupların görüşlerine yönelik karşılaştırılmalarda, normallik testleri yapılmış, Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Bir dağılımın normal değerler içerisinde olduğunu söyleyebilmek için çarpıklık ile basıklık değerlerini -2 ile 2 arasında olmalıdır. (George & Mallery, 2010). Gerçekleştirilen analizler sonucunda verilerin normal dağılım gösterdikleri görülmüştür. Normal dağılan verilerin analizi için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetleri ve görev yaptıkları okul kademelerine göre değişkenlerin oluşturduğu bağımsız iki grubun ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığının ortaya çıkarmasına yönelik olarak, bağımsız örneklem *t-testi* işlemine başvurulmuştur. Mesleki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) işlemiyle veriler analiz edilmiştir. Bu yolla ikiden fazla değişken arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı ortaya koyulmuştur. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında bir farklılık olduğu gözlemlendiğinde, bu farkın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunun belirlenmesine yönelik olarak çoklu karşılaştırma testleri (post-hoc tests) kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırma testleri yapılmadan önce hangi çoklu karşılaştırma testlerinin kullanılacağına karar vermek için Levene homojenlik testi kullanılarak varyansların eşitliği test edilmiştir. Levene homojenlik testi sonuçları varyansların homojen olduğunu ortaya koyduğundan çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır (Kalaycı, 2010; Karagöz, 2016).

İlkokullar ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin derecesini ve yönünü ortaya koyabilmek için korelasyon

analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon katsayısına (r) göre değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi şu derecelendirme sistemine göre yapılmıştır (Kalaycı. 2010):

$r = 0.00-0.25$ ise değişkenler arasındaki ilişki çok zayıf düzeydedir.

$r = 0.26-0.49$ ise değişkenler arasındaki ilişki zayıf düzeydedir.

$r = 0.50-0.69$ ise değişkenler arasındaki ilişki orta düzeydedir.

$r = 0.70-0.89$ ise değişkenler arasındaki ilişki yüksek düzeydedir.

$r = 0.90-1.00$ ise değişkenler arasındaki ilişki çok yüksek düzeydedir.

Çalışmanın alt amaçlarına bağlı bulgularda yer alan öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri ana boyutlarda ve alt boyutlarda ayrıntılı olarak irdelemek için basit doğrusal regresyon ile çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

“Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin doğrulayıcı faktör analizi AMOS 21 paket programı ile yapılmıştır. Diğer bütün analizlerde SPSS 23 paket programı kullanılmıştır.

Bölüm III: Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmının alt problemleri doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, üç boyuttan oluşan 13 maddelik bir ölçekle belirlenmiştir. Öğretmenlerin görüşlerine göre, örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Boyutlarına Göre Örgütsel sinizm Düzeyleri

	N	\bar{X}	ss
Bilişsel Sinizm	320	2.28	0.75
Duyuşsal Sinizm	331	1.85	0.83
Davranışsal Sinizm	326	2.40	0.83
GENEL	315	2.19	0.68

Tablo 4’e göre öğretmenlerin en yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları sinizm boyutu, “davranışsal sinizm” ($\bar{x} = 2.40$) boyutudur. Bunu daha düşük ortalama ($\bar{x} = 2.28$) ile “bilişsel sinizm” boyutu izlemektedir. En düşük ortalamalı ($\bar{x} = 1.85$) boyut ise “duyuşsal sinizm” boyutudur. Genel olarak bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri de oldukça düşük ($\bar{x} = 2.19$) olarak bulunmuştur.

Öğretmen Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin sinizm düzeylerinin boyutlar açısından, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşma olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Durumu

	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	sd	t	P
Bilişsel sinizm	E	104	2.31	0.77	315	0.59	0.56
	K	213	2.26	0.75			
Duyuşsal sinizm	E	106	1.84	0.83	325	-0.37	0.71
	K	221	1.87	0.84			
Davranışsal sinizm	E	103	2.50	0.90	320	1.44	0.15
	K	219	2.36	0.80			
GENEL	E	101	2.23	0.70	310	0.69	0.49
	K	211	2.18	0.67			

Tablo 5'e göre, genel sinizm düzeyinde olduğu gibi boyutlar açısından da öğretmenlerin sinizm düzeylerinde cinsiyetler açısından anlamlı bir farklılaşma [$t_{(310)} = 0.69$; $p > 0.05$] gözlenmemiştir.

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin**Bulgular**

Öğretmenlerden elde edilen verilerin analizinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdemleri açısından farklılaşma gösterip gösteremediğine bakılmış ve elde edilen istatistikî bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Meslek Kıdemlerine Göre Durumu

		Kareler		Kareler		Sig.	Fark
		Toplamı	Sd	Ortala.	F		
Bilişsel Sinizm	Gruplar arası	1.855	5	0.371	0.645	0.665	-
	Gruplar içi	180.552	314	0.575			
	Toplam	182.407	319				
Duyuşsal Sinizm	Gruplar arası	3.536	5	0.707	1.013	0.410	-
	Gruplar içi	226.773	325	0.698			
	Toplam	230.309	330				

Davranışsal Sinizm	Gruplar arası	8.379	5	1.676	2.475	0.032*	6-10 yıl ile 26 yıl ve üzeri
	Gruplar içi	216.702	320	0.677			
	Toplam	225.081	325				
GENEL	Gruplar arası	2.228	5	0.446	0.966	0.439	-
	Gruplar içi	142.616	309	0.462			
	Toplam	144.845	314				

*p<.05

Öğretmen grupları içerisinde 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin davranışsal boyuttaki örgütsel sinizm düzeyi ($\bar{x}=2.58$), 26 ve üzeri yıl kıdeme sahip olanlara göre ($\bar{x}=2.14$) daha yüksektir. Öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerde, 26 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlere göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. İleri kıdeme sahip öğretmenlerde sinik davranışlar daha düşük gözlenmiştir.

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin sinik davranışlarının belirlenmesine yönelik olarak örgütsel sinizm düzeyleri görev yaptıkları okul türleri açısından da sorgulanmıştır. Buna ilişkin ulaşılan bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Örgütsel Sinizm Düzeyleri

	Okul Kademesi	N	\bar{X}	Ss	sd	t	P
Bilişsel sinizm	İlkokul	120	2.25	0.80	293	-0.59	0.56
	Ortaokul	175	2.30	0.72			
Duyuşsal sinizm	İlkokul	123	1.84	0.84	301	-0.32	0.75
	Ortaokul	180	1.87	0.78			
Davranışsal sinizm	İlkokul	120	2.34	0.84	296	-1.13	0.26
	Ortaokul	178	2.45	0.82			
GENEL	İlkokul	117	2.15	0.06	288	-0.92	0.36
	Ortaokul	173	2.22	0.05			

Tablo 7'ye göre, örgütsel sinizmle ilgili öğretmen görüşleri, gerek bilişsel [$t_{(293)} = -0.59$; $p > 0.05$], gerek duyuşsal [$t_{(301)} = -0.32$; $p > 0.05$] ve gerekse davranışsal [$t_{(296)} = -1.13$; $p > 0.05$] boyutta görev yapılan okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, üç boyuttan oluşan 25 maddelik bir ölçekle belirlenmiştir. Tablo 8'de öğretmenlerin, örgütsel bağlılık boyutlarında ortaya koydukları örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 8

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Boyutlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

	N	\bar{X}	Ss
Uyum bağlılığı	327	4.02	0.68
Özdeşleşme bağlılığı	328	2.33	0.82
İçselleştirme bağlılığı	328	4.09	1.24
GENEL	317	2.83	0.40

Tablo 8'e göre öğretmenlerin "içselleştirme bağlılığı" en yüksek ortalamayla, "katılıyorum" puan aralığına düşen ($\bar{x} = 4.09$) bağlılık türüdür. Yakın bir değerle devam eden diğer bağlılık türü ise "uyum bağlılığı"dır. "Özdeşleşme bağlılığı" daha düşük değerle ($\bar{x} = 2.33$) zayıf kalmıştır. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler, örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x} = 2.83$) açısından orta bir durum sergilemişlerdir.

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin

Bulgular

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetler açısından değerlendirilmesi amacıyla elde edilen bulgular Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Durumu

	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Uyum bağlılığı	E	107	4.08	.57	321	1.14	.25
	K	216	4.00	.54			
Özdeşleşme bağlılığı	E	106	2.20	.82	322	-2.03	.04*
	K	218	2.39	.80			
İçselleştirme bağlılığı	E	106	3.91	1.27	323	1.71	.09
	K	219	4.16	1.21			
GENEL	E	104	2.78	.44	312	-1.60	.11
	K	210	2.85	.37			

*p<.05

Tablo 9'a göre, öğretmen görüşleri genel örgütsel bağlılık düzeyinde, cinsiyetler bakımından anlamlı bir farklılaşma [$t_{(312)} = -1.60$; $p > 0.05$] göstermemiştir. Boyutlar açısından bakıldığında, "Uyum bağlılığı" [$t_{(321)} = 1.14$; $p > 0.05$] ve "İçselleştirme bağlılığı" [$t_{(323)} = 1.71$; $p > 0.05$] boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılaşma görülmezken, "Özdeşleşme bağlılığı" boyutunda anlamlı bir farklılaşma [$t_{(321)} = -2.03$; $p < 0.05$] görülmüştür. Kadın öğretmenlerin "özdeşleşme bağlılığı" erkek öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksektir.

Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin meslekte bulunma süreleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşma gösterip göstermediğine bakılmış ve elde edilen bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Durumu

		Kareler		Kareler		Sig.	Fark
		Toplamı	Sd	Ortala.	F		
Uyum bağlılığı	Gruplar arası	1.432	5	0.286	0.936	0.458	-
	Gruplar içi	98.284	321	0.306			
	Toplam	99.717	326				

Özdeşleşme bağlılığı	Gruplar arası	13.385	5	2.677	4.215	0.001*	6-10 yıl ile 26 yıl ve üzeri
	Gruplar içi	204.504	322	0.635			
	Toplam	217.889	327				
İçselleştirme bağlılığı	Gruplar arası	28.328	5	5.666	3.834	0.002*	6-10 yıl ile 26 yıl ve üzeri
	Gruplar içi	475.890	322	1.478			
	Toplam	504.218	327				
GENEL	Gruplar arası	2.715	5	0.543	3.500	0.004*	6-10 yıl ile 26 yıl ve üzeri
	Gruplar içi	48.262	311	0.155			
	Toplam	50.978	316				

*p<.05

Genel düzeyde örgütsel bağlılık, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre ortaya anlamlı bir farklılaşma koymuştur [$F_{(5-311)} = 3.50$; $p < 0.05$]. Örgütsel bağlılık boyutlarından olan “*uyum bağlılığı*” [$F_{(5-321)} = 0.94$; $p > 0.05$] boyutunda ise anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Buna karşılık, “*özdeşleşme bağlılığı*” [$F_{(5-322)} = 4.22$; $p > 0.05$] ve “*içselleştirme bağlılığı*” boyutunda ise öğretmenlerin görüşleri anlamlı biçimde farklılaşmaktadır [$F_{(5-322)} = 3.83$; $p < 0.05$].

“*Özdeşleşme bağlılığı*” ve “*içselleştirme bağlılığı*” boyutları ile genel örgütsel bağlılıktaki farklılaşmalar, 6-10 yıl kıdemi bulunan öğretmenlerle, 26 ve üzerinde yıl kıdemi olan öğretmenlerde gözlenmiştir. Bu farklılaşmalar, mesleğin ikinci beş yılında olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, emeklilik sürecine gelmiş 25 yılın üstü kıdemi olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Örgütsel Bağlılık

Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 11’de örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişki öğretmen görüşleri, öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesi değişkeninde düzenlenerek verilmiştir.

Tablo 11

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

	Okul Kademesi	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Uyum bağlılığı	İlkokul	121	4.10	0.56	300	2.09	0.04*
	Ortaokul	181	3.96	0.55			
Özdeşleşme bağlılığı	İlkokul	122	2.35	0.67	300	0.06	0.95
	Ortaokul	180	2.34	0.65			
İçselleştirme bağlılığı	İlkokul	122	4.00	1.04	299	-1.50	0.14
	Ortaokul	179	4.22	1.35			
GENEL	İlkokul	119	2.84	0.34	293	-0.15	0.88
	Ortaokul	176	2.84	0.44			

*p<.05

Tablo11’de yer alan bulgular ışığında, örgütsel bağlılıkla ilgili okul kademesine göre öğretmen görüşlerinde sadece uyum bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir fark [$t_{(300)}= 2.09$; $p<0.05$] bulunmaktadır. Gerek özdeşleşme bağlılığı [$t_{(300)}= 0.06$; $p>0.05$] ve gerekse içselleştirme bağlılığı [$t_{(299)}= -1.50$; $p>0.05$] boyutunda, görev yapılan okul kademesine göre öğretmen algılarında ortaya anlamlı bir farklılaşma çıkarmamıştır.

Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki**İlişkiye Yönelik Bulgular**

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymak için korelasyon matrisi şeklinde düzenlenen ve aşağıda yer alan Tablo 12’ye bakıldığında, aralarındaki korelasyonun 0.01 düzeyinde anlamlı ancak zayıf bir ilişkinin [$r_{\text{Bağlılık-Sinizm}} = 0.31$; $p<0.01$] varlığından söz edilebilir.

Tablo 12

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

		Genel Bağlılık	Genel Sinizm
Genel bağlılık	Pearson Correlation	1	0.311**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	317	300
Genel sinizm	Pearson Correlation	0.311**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	300	315

** p<.01

Tablo 13'e bakıldığında, öğretmenlerin 'uyum bağlılığı' ile diğer tüm boyutlar arasında, 0.01 düzeyinde, negatif yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. 'Uyum bağlılığı' ile arasında 'orta' düzeyde ilişkinin olduğu boyut 'özdeşleşme bağlılığı' [$r_{ub-öb} = -0.507$; $p < 0.01$] iken davranış sinizmi boyutu arasındaki ilişki [$r_{ub-ds} = -0.308$; $p < 0.01$] 'zayıf' düzeyinde kalmıştır.

Öğretmenlerin 'özdeşleşme bağlılığı' ile, 'uyum bağlılığı' hariç diğer boyutlar arasındaki ilişki orta düzeyde ve olumlu yöndedir. 'Özdeşleşme bağlılığı' ile en yüksek ilişkinin olduğu boyut 'içsel bağlılık' [$r_{öb-ib} = 0.627$; $p < 0.01$] 'orta' düzeyindedir. Bu boyutun daha düşük ilişkide olduğu boyut ise 'davranış sinizmi' [$r_{öb-ds} = 0.276$; $p < 0.01$] boyutu olmuştur.

Tablo 13

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		Uyum Bağ.	Özdeş. Bağ	İçsel Bağ.	Biliş Sinizm	Duyuş Sinizm	Davranış Sinizm
Uyum Bağlılığı	Pearson Cor.	1	-0.507**	-0.340**	-0.407**	-0.452**	-0.308**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	327	321	321	313	323	317
Özdeşleşme Bağlılığı	Pearson Cor.		1	0.627**	0.495**	0.419**	0.276**
	Sig. (2-tailed)			0.000	0.000	0.000	0.000
	N		328	324	313	324	318
İçselleştirme Bağlılığı	Pearson Cor.			1	0.333**	0.345**	0.206**
	Sig. (2-tailed)				0.000	0.000	0.000
	N			328	314	324	319
Bilişsel Sinizm	Pearson Cor.				1	0.653**	0.559**
	Sig. (2-tailed)					0.000	0.000
	N				320	320	315
Duyuşsal Sinizm	Pearson Cor.					1	0.501**
	Sig. (2-tailed)						0.000
	N					331	325
Davranışsal Sinizm	Pearson Cor.						1
	Sig. (2-tailed)						
	N						326

** p<.01

‘İçselleştirme bağlılığı’ boyutunun da, örgütsel sinizm boyutları olan ‘bilişsel sinizm’ [$r_{ib-bs} = 0.333$; $p < 0.01$], ‘duyuşsal sinizm’ [$r_{ib-ds} = 0.345$; $p < 0.01$] ve ‘davranışsal sinizm’ [$r_{ib-ds} = 0.206$; $p < 0.01$], boyutları arasında olumlu yönde ancak zayıf bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Örgütsel sinizmin ‘bilişsel sinizm’ boyutu ile diğer iki boyut olan ‘duyuşsal sinizm’ [$r_{bs-ds} = 0.653$; $p < 0.01$] ve ‘davranışsal sinizm’ [$r_{bs-ds} = 0.559$; $p < 0.01$] boyutları arasındaki ilişki, 0.01 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ve ‘orta’ düzeyde bir ilişkidir. ‘Duyuşsal sinizm’ ile ‘davranışsal sinizm’ boyutları arasında da [$r_{ds-ds} = 0.501$; $p < 0.01$] olumlu ancak orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Bölüm IV: Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda ulaşılan bulgular tartışılmış ve sonuçlar çıkarılarak öneriler geliştirilmiştir.

Tartışma

Araştırmanın alt problemlerine göre bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri oldukça düşük düzeydedir. Sinizm alt boyutlarında ise “davranışsal sinizm” boyutu diğer iki boyut olan “bilişsel sinizm” ve “duyuşsal sinizm” alt boyutlarından çok az yüksek bir ortalamaya sahip olmakla birlikte aynı puan aralığında orta düzeyde yer almıştır.

Ulaşılan bu bulgular ilgili araştırmalarla karşılaştırıldığında, bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları, Ergen’in (2015) çalışmasındaki sonuçlara göre daha düşük ortalama değerler olarak gözlenmiştir. Yine bu çalışmadaki öğretmenler örgütsel sinizmi alt boyutlarda yaşama düzeyleri de farklıdır. Ergen’in (2015) çalışmasında en fazla “bilişsel” en az da “duyuşsal” alanda sinizm yaşarlarken bu çalışmada yer alan öğretmenler “davranışsal” boyutta daha fazla yaşamaktadırlar. Her iki çalışmada da “duyuşsal sinizm” alt boyutunda sinizm daha düşük ortalama değerlerde yaşanmaktadır. Bu çalışmanın örgütsel sinizm bulguları Kılıç’ın (2011) bulguları ile benzerlik göstermektedir. Kılıç’ın çalışmasında da öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin düşük olduğu görülmüştür. Çalışmanın bulguları, Helvacı ve Çetin (2012) ile Nartgün ve Kartal (2013)’ın yaptığı araştırmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Bu araştırmaların bulguları da işgörenlerin, sinizm algılarının “az düzeyinde” olduğunu göstermektedir Örgütsel sinizm alt boyutlarında farklılıklar olmakla birlikte örgütsel sinizm boyutunda Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz’ın (2014), Yıldız (2013) ve Yetim ve Ceylan (2011) araştırma bulguları ile örtüşmemektedir. Kalağan’ın (2009) çalışmasındaki bulgular daha yüksek değerde örgütsel sinizmin varlığını göstermektedir.

Çanakkale ili örneğinde ilkököl ve ortaokullardaki öğretmenlerle yapılan bu çalışma sonuçları, benzer araştırmaların sonuçlarıyla aynı ya da daha az bir örgütsel sinizmin varlığını göstermektedir. Bu durum çalışmanın yapıldığı Çanakkale il merkezinin çalışma imkanı ve genel eğitim kalitesinin varlığının bir yansıması olarak da düşünülebilir.

Yine örgütsel sinizmin öğretmenlerde az düzeyde gözlenmesine, öğretmenlik mesleğinin bir gönül mesleği olması, fedâkarlık gibi duygusal niteliklere sahip olması ve manevi değerlerin maddi değerlere göre daha ön planda tutulması neden olarak görülebilir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet parametresine göre bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılan bu çalışmamızın sonuçları, Erdost ve diğ. (2007), Ergen (2015), Güzeller ve Kağalan (2010), Helvacı ve Çetin (2012), Kılıç (2011) ve Yüksel (2015)'in çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. Farklı bulgulara ulaşan başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu sonuçlara göre, eğitim örgütlerinde karşılaşılan örgütsel sinizme ait duygu ve davranışların cinsiyet ayrımı gözetmeksizin ortaya çıktığı söylenebilir. Bunun nedeni ise, öğretmenlik mesleğine ait rollerin cinsiyet faktörüne göre farklılaşmaması olarak açıklanabilir.

Kıdemler açısından örgütsel sinizmin davranışsal sinizm alt boyutunda, 6-10 yıl ile 26 yıl ve üzeri öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı farklılaşma gözlenmiştir. 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre daha çok davranışsal sinizm yaşadığı görülmektedir. Kılıç (2011) tarafından yapılan çalışmada duygusal boyutta, 26 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalaması, 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük gözlenmiştir. Kağalan ve Güzeller (2010)'de çalışmasında, öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bu araştırmalar, bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Şirin (2011) ve Yüksel (2015) tarafından yapılan araştırmalarda ise kıdemin, öğretmenlere ait örgütsel sinizm algılarına bir etkisi gözlenmiştir.

Kıdem olarak 26 yıl ve üzeri öğretmenlerin davranışsal boyutta düşük sinizm yaşamaları; uzun yıllar örgütleri için çalışmış ve artık iş hayatının sonuna yaklaşmış işgörenlerin örgütlerine karşı daha anlayışlı davranıyor olmaları, örgütün eksikliklerini araştırmak yerine görmezden gelme yöntemini kullanmaları ve böyle işler ile kendilerini meşgul etmek istemediklerinden kaynaklanabilir. Ayrıca uzun yıllar görev yapmış öğretmenlerin kurumlarını iyi tanımaları örgütsel sinizmden daha az etkilenmelerinde etkili olduğu düşünülebilir. 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin içinde buldukları kıdem aralığı, mesleki olarak en verimli oldukları ve görevlerinde tecrübeye ulaştıkları dönemdir. Bu nedenle, yaşadıkları olumsuzluklar karşısında kabullenme ve sessiz kalma eğilimleri göstermek yerine, yanlış ve olumsuz uygulamaların düzeltilmesi için sinik davranışlar sergileme yolunu seçtikleri düşünülebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizmi sergilemesi görev yapılan okul kademesine göre bir farklılık ortaya koymamaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını okul kademesi değişkenine göre değerlendiren başka çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışmamız diğer araştırmalardan farklılaşmaktadır. Ancak ilköğretimde sınıf öğretmenlerinin, ortaöğretimde branş öğretmenlerinin yoğunluğu dikkate alınarak değerlendirildiğinde, bu araştırma ile benzer bulgulara sahip bir çalışma olarak Helvacı ve Çetin (2012)'in yaptığı çalışma düşünülebilir. Helvacı ve Çetin (2012) yaptığı çalışmada; öğretmenlerin örgütsel sinizmini, sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni olma yönüyle incelemiş, öğretmen branşının örgütsel sinizm üzerinde bir farklılaşma göstermediği bulgusuna ulaşmıştır.

İlkokullar ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, örgütsel sinizm düzeylerine göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının “orta” düzeyde olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin “içselleştirme bağlılığı” en yüksek ortalamayla, “katılıyorum” puan aralığı ifade edilmiştir. Bunu yakın bir değerle “uyum bağlılığı” izlemektedir. “özdeşleşme bağlılığı” ise daha düşük düzeyde kalmıştır. Aynı zamanda, erkek öğretmenlerin “özdeşleşme” bağlılık düzeyleri daha düşüktür. Bu bulgular Ergen’in ve Kılıç’ın (2011) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ancak Ergen’in çalışmasında “uyum” boyutunda bağlılığın daha az yaşandığı görülmektedir. Diğer taraftan, Kılıç’ın çalışmasında “özdeşleşme” bağlılık düzeyleri kadınlarda anlamlı biçimde daha düşük gözlenmiş ve bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Diğer bazı çalışmalarda cinsiyetler açısından anlamlı farklılıklar da bulunan ve bulunmayan sonuçlar görülmüştür. Budak (2009), Cevahiroğlu (2012), Çoban (2010), Erdaş (2009), Erdoğan (2009), İmamoğlu (2011) ve Yumuşak (2013)’in çalışmalarında, örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılaşırken Erdoğan (2006), Güle (2013), Kılıçoğlu (2010), Özkan (2008)’in çalışmalarında anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre genel örgütsel bağlılık düzeyleri, 6-10 yıl ile 26 yıl ve üzeri öğretmenlerde anlamlı biçimde farklılaşmıştır. 26 yıl ve üzeri öğretmenlerin genel bağlılık düzeylerinde olduğu gibi “özdeşleştirme” ve “içselleştirme” bağlılık düzeyleri de daha düşük bulunmuştur. Çanakkale il merkezinde İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenler, norm kadro fazlalığı sebebiyle mesleklerinin beşinci yılından itibaren aktif olarak mesleklerini yapabilmeye başlamaktadır. Bu sebeple mesleklerinin beşinci yılından itibaren örgütsel bağlanmalarının da arttığı söylenebilir. 25 yılın üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin iş hayatının sonuna yaklaşmaları ve uzun yıllar çalışmış olmanın verdiği yorgunluk hissi, bağlılıklarının daha düşük düzeyde kalmasında etkili olduğu düşünülebilir.

İlgili araştırmalardan bazılarında (Agun, 2011; Budak, 2009; Cevahiroğlu, 2012; Çoban, 2010; Dilek, 2005; İmamoğlu, 2011; Sezer, 2005) örgütsel bağlılık düzeyleri mesleki kıdeme göre farklılaşma gösterdiği sonuçlarına varılmıştır. Bu araştırmanın bulgularına

mesleki kıdeme göre ters yönde olan çalışmalar ise Erdaş (2009), Erdoğan (2009), Erdoğan (2006), Gülle (2013), Kılıçoğlu (2010)'nun yaptığı araştırmalardır.

Genel olarak gerek örgütsel sinizm, gerekse örgütsel bağlılık değişkenleri ve bunların alt boyutlarında, öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademelerine göre görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma gözlenmemiştir. Demir (2013)'ün çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi, görev yapılan okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermezken, Şan (2017) ve Vurdu (2017)'nin çalışmaları ilkokullarda görevli öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Türkiye eğitim sisteminde, yakın zamana kadar ilkokul ve ortaokullar uzun yıllardır aynı çatı altında ilköğretim okulları olarak hizmet vermekteydi. Halen kurumsal olarak ayrılmış olsalar da aynı çatı altında hizmet veren ilkokul ve ortaokullar az değildir. Dolayısıyla yakın örgütsel davranışların sergilendiği ve benzer yaşantıların etkisinde olan öğretmenlerin sinizm ve bağlılık davranışlarında farklılaşma olmaması normal görülebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki olumlu yönde fakat zayıf bir ilişki olarak bulunmuştur. Atmaca (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, eğitim çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleriyle örgütsel bağlılığı arasında olumlu yönde bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma sonucu araştırmamız bulgularını destekler niteliktedir. Araştırmamızda, Sadece “uyum bağlılığı” boyutu ile diğer alt boyutlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bu durum yine Kılıç (2012) ve Ergen'in (2015) çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Sonuçlar

Araştırma bulgularının değerlendirilmesi neticesinde ulaşılan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

1. Örgütsel sinizm düzeylerinin oldukça düşük düzeyde olduğu bu çalışmada, öğretmenler “davranışsal sinizmi” biraz daha fazla yaşamaktadırlar. “bilişsel sinizm” ve “duyuşsal sinizm” alt boyutlarında görüşler ise daha düşüktür.

2. Örgütsel sinizm gerek genel düzeyde gerekse alt boyutlar düzeyinde cinsiyet ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma göstermemiştir.

3. Öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerde, 25 yıl üzerinde kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. İleri kıdeme sahip öğretmenlerde sinik davranışlar daha düşük gözlenmiştir.

4. İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları “orta” düzeydedir. Örgütsel bağlılığın en yüksek olduğu alt boyut “içselleştirme bağlılığı”, en az olan boyut ise “özdeşleşme bağlılığı” alt boyutudur.

5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete ve görev yapılan okul kademesine göre anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir. Ancak kıdemi yüksek olan öğretmenlerin bağlılık düzeyleri mesleklerinin ikinci beş yılında olan öğretmenlere göre daha düşük kalmıştır.

6. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları “özdeşleşme bağlılığı” alt boyutunda cinsiyete göre, “özdeşleşme bağlılığı” ve “içselleştirme bağlılığı” alt boyutlarında kıdeme göre, “uyum bağlılığı” alt boyutunda okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma ortaya koymaktadır. Kadın öğretmenlerin özdeşleşme bağlılığı erkek öğretmenlere göre, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre, ilkokullarda görevli öğretmenlerin uyum bağlılığı ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

7. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık “uyum” alt boyutu ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Genel olarak örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi düşüktür ve olumlu yöndedir.

8. Öğretmenlerin örgütte yaşadıkları sinizm ve örgütlerine olan bağlılıkları arasında >0.1 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Öğretmenlerin uyum bağlılığı düzeyleri gerek bağlılık gerekse sinizm düzeyleri bakımından negatif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır.

Öneriler

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve bunların yorumlanması ile ortaya çıkan sonuçlara bağlı olarak geliştirilen öneriler aşağıda verilmiştir.

1. Araştırma sonuçlarına göre, düşük düzeyde de olsa öğretmenler örgütsel sinizm yaşamaktadır. Bu doğrultuda öğretmenlerin çalıştıkları kurumları ile ilgili olarak olumsuz düşüncelere girmeleri önlenmelidir. Bunu gerçekleştirebilmek için, öğretmenler okulun amaç ve işlevlerine yönelik alınan karar ve uygulamalar konusunda bilgilendirilmeli, iletişim kanallarının çift yönlü olarak açık olması sağlanmalı, okul ortamında hizmet veren her bir çalışanın önemli ve değerli olduğu duygusunu geliştirecek düzenlemelere gidilmelidir.

2. Okul ortamında, bireyler ya da küçük gruplar arasında zaman zaman çatışma, mobbing, baskı altında tutma vb. olumsuz örgütsel davranışlar gözlenebilir. Okul yöneticileri bu oluşu ve süreçleri izlemeli, denetimi altında tutarak açık iletişime dayalı şekilde zamanında çözüme kavuşturmaya çalışmalıdır.

3. Araştırmamıza ait sonuçlar, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 26 yıl ve üzeri öğretmenlere göre daha fazla davranışsal sinizm yaşadığını göstermektedir. Bu doğrultuda nesnel ölçütlere bağlı oluşturulacak adil bir teşvik ve ödül sistemi hayata sokulmalı, kişisel ve mesleki gelişime imkan sağlanmalıdır. Ayrıca yapılan hizmetiçi eğitimlerin daha verimli hale getirilmesi ve “sinizm ile baş etme” konusuna eğitimlerde yer verilmesi sağlanmalıdır.

4. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları “orta düzey” olarak gözlenmiştir. Okul yöneticileri öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını güçlü kılacak, aidiyet duygularını geliştirecek ve motivasyonlarını artıracak etkinlikler düzenlenmelidir. Bunlar; eğitsel etkinlikler, sosyal etkinlikler ve kişisel gelişim çalışmaları türünde düzenlemeler olabilir.

5. Okullar hiyerarşik yapının çok basamaklı olmadığı ve iş özellikleri bakımından birbirine yakın özellikteki bireylerin oluşturduğu bir sistemlerdir. Örneğin tüm eğitim

çalışanları aynı eğitim düzeyinde ve özlük hakları benzerdir. Okul yöneticilerinin, öğretmenler ile aralarındaki güç mesafesini yakın tutması önemsenmelidir.

6. Bu çalışmada, erkek öğretmenlerin özdeşleşme bağlılığı kadın öğretmenlere göre daha düşük bulunmuştur. Bu doğrultuda cinsiyete bağlı farklılaşmayı ortadan kaldıracak uygulamalara yer verilmeli, örgütsel bağlılıkları düşük öğretmenlere yönelik bağlılıklarını güçlendirecek adaletli, güvene ve açık iletişime dayalı ilişkilerin hakim olduğu katılımcı bir okul ortamının oluşumu sağlanmalıdır.

7. Çalışmada, 25 yılın üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıkları 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir. Bu yüzden çalışma hayatının sonuna yaklaşmış olan öğretmenlerimize, düzenlenecek sosyal ve kültürel faaliyetlerde ön planda tutularak değerli oldukları hissettirilmeli, okul yöneticileri tarafından sağlanabilecek mesleki kolaylıklar sağlanmalı ve her fırsatta eğitim-öğretim süreci için tecrübelerinin önemi vurgulanmalıdır.

8. Bu çalışma; Çanakkale merkez ilçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur. Çalışma il düzeyinde ve farklı illerde de yapılabilir. Ayrıca tüm okul kademelerine yönelik de uygulanabilir.

9. Benzer çalışmalar özel ve devlet okullarının ya da farklı sektörlerdeki kurumların karşılaştırılmasına dönük de yapılabilir.

10. Bu çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi irdelenmeye çalışılmıştır. Her iki değişken başka örgütsel davranış olguları esas alınarak ya da üç temel değişken alınarak da düzenlenebilir.

11. Alandaki ilgili çalışmalar ve bu çalışma nicel araştırma deseninde düzenlenmiştir. İlgili konularda görüşme tekniğine dayalı ve odaklı nitel çalışmalar da yapılabilir.

12. Örgütsel sinizmin ortaya çıkış nedenleri ve çalışanlar üzerindeki etkilerine yönelik çalışmalar düşünülebilir.

Kaynakça

- 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* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- 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. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aytaç, T. (2015). The relationship between teachers' perception about school managers' talent management leadership and the level of organizational commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 59, 165-180. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2015.59.10>
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel gelişme*. Ankara: Pegem Akademi.

- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış 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. & Strasser. S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 77(5), 95-112.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, sayı 59.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal Of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M. & Nicole, L. G. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39(2), 464-482.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. & 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.
- Brandes, M. P. (1997) *Organizational Cynicism: Its Nature. Antecedents and Consequences*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Division of Research and Advenced Studies of the University of Cincinnati, Cincinnati.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları*. (Yayımlanmamış 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. & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199–208.

- Çelik, M. (2007). *Örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. (Yayımlanmamış 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.
- Cevahiroğlu, E. (2012). *İlköğretim branş öğretmenlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Chughtai, A. A. & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Collie, R. J., Granziera, H. & Martin, A. J. (2018). Teachers' perceived autonomy support and adaptability: An investigation employing the job demands-resources model as relevant to workplace exhaustion, disengagement, and commitment. *Teaching and Teacher Education*, 74 (2), 125-136.
- Çalışkan Maya, İ. (2011). *Eğitim örgütlerinde risk yönetimi*. Anı yayıncılık, Ankara.
- Çoban, D. (2010). *Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Çoban, D. 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. & 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. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demir, B. (2013). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (İzmir ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Eaton, A. J. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Graduate Programme in Psychology York University.
- Erdaş, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayımlanmamış 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* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi - özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi*, 514-524.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Demir-Çelik Sempozyumu Bildirisi*, Karabük.
- 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.

- Gökberk, M. (2000). *Felsefe tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Pearson.
- Guastello, D. D. & Peissig, R. M. (1998). Authoritarianism, environmentalism, and cynicism of college students and their parents. *Journal of Research in Personality*, 32, 397-410.
- Guastello, S. J., Rieke, M. L., Guastello, D. D. & Billings, S. W. (1991). A study cynicism, personality, and work values. *The Journal of Psychology*, 126(1), 37-48.
- 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* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2, 37-56.
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Düşünce tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hasanoğlu, M. (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*, (383-397). Ankara: PegemA.
- 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* (Yayımlanmamış 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* (Yayımlanmamış 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.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 83-97.
- Kanter, D.L. & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans*. San Francisco: Jossey-Bass
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 26. Basım. Ankara: Nobel
- 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.
- Karrasch, A. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military Psychology*, 4, 225-236.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Kılıçoğlu, G. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kutanis, R.Ö. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay. Ö. Torlak. E. Erdemir. Ö. Uzun. S. Çorbacıoğlu (Ed). 17 Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, (s. 691-698). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Maya, İ. (2017). İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri. *Yönetim bilimleri dergisi*, vol.15, 107-126.

- Maya, İ. (2014). Kamu ilkokullarında yöneticilerin sergiledikleri kriz yönetimi beceri düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Yönetim bilimleri dergisi*, cilt.12, no.23, 209-235.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyonkarahisar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. & 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.
- Lind, E. A. & Tyler, T. (1988). *The social psychology of procedural justice*. NewYork: Plenum Press.
- Liua, Y. & Bellibas, M. Ş. (2018). School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment. *International journal of educational research*, 90, 1-19
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation: motivating by altering expectations. *International Journal of Management. Business and Administration*, 15(1). 1-6.
- 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 & 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. *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.

- 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.
- OECD (2014). *TALIS 2013 technical report* [Retrieved from <https://www.oecd.org/edu/school/TALIS-technical-report-2013.pdf>].
- O'Reilly III, C. & 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), 197-204.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu 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)* (Yayımlanmamış 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.
- 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.
- Sezer, F. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi* (Yayımlanmamış 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.
- Şan, B. Ç. (2017). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütaya
- Turner, B. A. & 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. & 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.
- Urbany, J. E. (2005). Inspiration and cynicism in values statements. *Journal of Business Ethics, 62*, 169-182.
- Vurdu, U. (2017). *Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedent and correlates. *Group and Organizational Management, 25*(2), 132-153.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive, 11*, 112-122.
- Yang, G., Badri, M., Rashedi, A. A. & Almazroui, K. (2019). Predicting teacher commitment as a multi-foci construct in a multi-cultural context: the effects of individual, School, and district level factors. *Teachers and Teaching, 25*(3), 301-319.
- 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.

- 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.
- 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 bezdiri yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki: İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Ekler

Ek A: İzin Yazıları



T.C.
ÇANAKKALE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

101. yıl
ÇANAKKALE

Sayı : 60305806-44-E.4816279
Konu: Anket Çalışması

07.04.2017

MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ÇANAKKALE

İlgi : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 31/03/2017 tarihli ve 40747 sayılı yazısı.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Uğur KAHRAMAN tarafından "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması kapsamında, 10/04/2017 - 09/06/2017 tarihleri arasında, ekte adı geçen okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik anket çalışması yapılma isteği ilgi yazısıyla teklif edilmekte olup, Müdürlüğümüz Anket-Araştırma İnceleme Komisyonunca incelenerek uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Olurlarınıza arz ederim.

Erdal DOĞANCI
Müdür Yardımcısı

OLUR
07.04.2017

Osman ÖZKAN
Millî Eğitim Müdürü

Ek :
1-Komisyon Raporu (1sayfa)
2-Okul Listesi (1 sayfa)

10.04.2017
Erdal Doğancı

Millî Eğitim Müdürlüğü Valilik Binası 3. Kat
Elektronik Ağ: stratejigelistirme17@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Özgür AYDIN
Tel: 0286 217 11 35-117


FORM: 2

T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Uğur KAHRAMAN
Kurumu / Üniversitesi	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Araştırma yapılacak iller/ilçeler	Çanakkale Merkez
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	İlkokul, Ortaokul
Araştırmanın konusu	"İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sınızm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki"
Üniversite / Kurum Onayı	Var
Araştırma/Proje/Ödev/Tez Önerisi	Tez Çalışması
Veri Toplama Araçları	Anket Formu
Görüş İstenilecek Birim/Birimler	Öğretmenler
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
UYGUNDUR	
Komisyon Kararı	Oybirliği ile alınmıştır.
Muhalf Üyenin Adı ve Soyadı:	

KOMİSYON

06/04/2017

 Komisyon Başkanı
 Erdal DOĞANCI


 Üye
 Seçil YÜKSEL

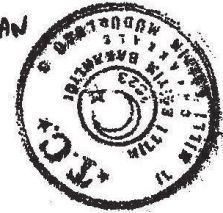

 Üye
 Ergün KAYA

EK-2
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

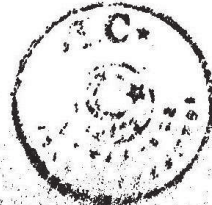
Aşağıdaki ifadelerin her birine ilişkin olarak, Lütfen her ifadeye ilişkin derecesini 0'dan 5'e kadar puanlayarak belirtiniz.		Puanlama Ölçeği					
		Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Derecede Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	
2.	Hiçbir çalışmamı benim için yapmadılar.	0	1	2	3	4	5
4.	Çalışmamın başarısını benim için düşünmediler.	0	1	2	3	4	5
6.	Hiçbir çalışmamı benim için düşünmediler.	0	1	2	3	4	5
8.	Hiçbir çalışmamın beni için düşünmediler.	0	1	2	3	4	5
10.	Hiçbir çalışmamın beni için düşünmediler.	0	1	2	3	4	5
12.	Hiçbir çalışmamın beni için düşünmediler.	0	1	2	3	4	5
14.	Hiçbir çalışmamın beni için düşünmediler.	0	1	2	3	4	5
16.	Çalışmamı benim için düşünmediler.	0	1	2	3	4	5
18.	Çalışmamı benim için düşünmediler.	0	1	2	3	4	5
20.	Çalışmamı benim için düşünmediler.	0	1	2	3	4	5
22.	Çalışmamı benim için düşünmediler.	0	1	2	3	4	5
24.	Çalışmamı benim için düşünmediler.	0	1	2	3	4	5

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak (her bir ifade için) puanlarınızı yazarak belirtiniz.

Üzer KAHRAMAN



UYGULAMA YAPACAĞIM OKULLAR VE TARİHLERİ	
TARİH	OKULLAR
10.04.2017—14.04.2017	ATATÜRK İLKOKULU-ATATÜRK ORTAOKULU-BARBAROS HAYRETTİN PAŞA İLKOKULU-VALİ FAHRETTİN AKKUTLU İLKOKULU
17.04.2017—21.04.2017	MUSTAFA KEMAL İLKOKULU-GAZİ ORTAOKULU-CUMHURİYET ORTAOKULU-18 MART İLKOKULU
24.04.2017—28.04.2017	CEVATPAŞA ORTAOKULU-ÖMER MART ORTAOKULU-ÖZLEM KAYALI İLKOKULU-ARIBURUN İLKOKULU
01.05.2017—05.05.2017	ANAFARTALAR İLKOKULU-ŞİNASİ FİGEN BAYRAKTAR ORTAOKULU-BARBAROS HAYRETTİN PAŞA İLKOKULU
08.05.2017—12.05.2017	TİCARET BORSASI İLKOKULU-TURGUT REİS ORTAOKULU-ŞEHİT ÖMER HALİS DEMİR İMAM HATİP ORTAOKULU-İSTİKLAL İLKOKULU
15.05.2017—19.05.2017	KEPEZ ATATÜRK İLKOKULU-KEPEZ MEHMET AKİF ORTAOKULU-HÜSEYİN AKİF TERZİOĞLU İLKOKULU-HÜSEYİN AKİF TERZİOĞLU İLKOKULU
22.05.2017—26.05.2017	KUMKALE 100. YIL İLKOKULU-KUMKALE ORTAOKULU-ERENKÖY ORTAOKULU - ERENKÖY İLKOKULU-AKÇAPINAR İLKOKULU-GÜZELYALI İLKOKULU
29.05.2017—02.06.2017	KARACAÖREN İLKOKULU-MERKEZ IŞIKLAR MUHARREM YILMAZ ORTAOKULU-SARICAELİ İLKOKULU- ŞEMSETTİN FATMA ÇAMOĞLU ORTAOKULU-KAYADERE İLKOKULU-
05.06.2017—09.06.2017	UYGULAMA YAPILAMAYAN OKULLARA TEKRAR GİDİLEREK UYGULAMA YAPILACAK





T.C.
ÇANAKKALE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

101. yıl
ÇANAKKALE

Sayı : 60305806-44-E.4983399
Konu : Anket Çalışması

11.04.2017

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

- İlgi : a) 31/03/2017 tarihli ve 40749 sayılı yazınız.
b) 31/03/2017 tarihli ve 40747 sayılı yazınız.
c) 31/03/2017 tarihli ve 40754 sayılı yazınız.
d) 03/04/2017 tarihli ve 41360 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Öğrencileri Didem YEŞİL, Nurseda ÖZDEMİR, Uğur KAHRAMAN ve Sedat TANKA tarafından yapılması düşünülen anket çalışmaları ile ilgili alınan Makam Onayları, Komisyon Raporları ve Mühürü Formlar ekte sunulmuştur.
Bilgilerinize arz ederim.

Osman ÖZKAN
Millî Eğitim Müdürü

- Ek :
1-Makam Onayı (4 sayfa)
2-Komisyon Raporu (4 sayfa)
3-Mühürü Form (8 sayfa)

11 Ek 17
10-1)

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Valilik Binası 3. Kat
Elektronik Ağ: stratejilistirme17@mcb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Özgür AYDIN
Tel: 0286 217 11 35-117



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI


Sayı :93130991-044-E.46670
Konu :Anket Çalışması

14.04.2017

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz öğrencileri Didem YEŞİL, Nurseda ÖZDEMİR, Uğur KAHRAMAN ve Sedat TANKA ile ilgili Çanakkale Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğünün 11.04.2017 tarih ve 60305806-44-E.4983399 sayılı yazısı ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinize arz ederim.

 e-imzalıdır

Sami YILMAZ
Genel Sekreter

Ek:

- 1 - Üst yazı (1 sayfa)
- 2 - Yazı ekleri (16 sayfa)

Not: 5070 sayılı elektronik imza kanunu gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

Terzioğlu Yerleşkesi Rektörlük Binası B Blok Zemin Kat
2862180018

Bilgi için: Hülya ULAS
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:(286) 218 00 18-1073

Ek B: Örgütsel Bağlılık Ölçeği



ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS

TEZ ÇALIŞMASI

Sayın öğretmenim;

Bu anketler“İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm -Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki” konulu araştırma çalışmalarına bilgi toplama aracı olarak hazırlanmıştır.

Bu anketlerle toplanan verilerin, öğretmenlerin eğitim kurumlarına olan bağlılıkları ve aidiyetlerine katkıda bulunacağına inanıyoruz. Anket volu ile toplanan bu bilgiler, yalnızca bilimsel amaçla kullanılacak, başka hiç bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Bunun için anket üzerinde kimliğinizi açıklayıcı bilgi bulunmasına gerek yoktur.

Anketi doldurmanız yaklaşık 5 dakika zamanınızı alacaktır. Çabalarınızın boşa gitmeyeceğine inanabilirsiniz.

Anketi içtenlikle, hiçbir etki altında kalmadan ve gerçek düşüncelerinizden hareketle cevaplayacağınıza inanıyorum.

Değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür eder saygılar sunarım.

ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ

TEZLİ YÜKSEK LİSANS ÖĞRENCİSİ

UĞUR KAHRİMAN - NURSEDA ÖZDEMİR

1. BÖLÜM

Cinsiyetiniz : Erkek Kadın
 Çalıştığınız kurum : İlkokul..... Ortaokul.....
 Branşınız :

Görev yaptığınız yerleşim yeri : Şehir Merkezi İlçe Merkezi.... Belde.... Köy
 Eğitim durumunuz : Ön-lisans Lisans YüksekLisans Doktora
 Kaç yıldır öğretmenlik yapıyorsunuz? :

2. BÖLÜM

Bu bölümde ki ifadelerden size uygun olanına X işareti koyunuz.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ						
		Tamamen katılıyorum (1)	Katılıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılmıyorum (4)	Hiç katılmıyorum (5)
1	Okulumdaki görevimi büyük oranda parasal kaygılarla yapıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Bu okulda çalışmaya karar vermekte büyük hata ettiğimi düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Emek birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Öğrencilerin başarısına ilişkin çalışmanın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Bu okula uyu sağlamada güçlük çekiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Bu okulda yönetimin beni bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Bu okulun mesleğimle ilgili değişik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Bu okul işimde beni en yüksek performans göstermeye özendiriyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Tamamen katılıyorum (1)	Katılıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılmıyorum (4)	Hiç katılmıyorum (5)
13	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Okulumdaki sorunları kendi sorunlarım olarak algılıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapmış gibi sayıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Zamanın çoğunu okulumdaki ilişkin etkinliklere ayırıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Okulumun değerleri ile bireysel değerlerimin çoğunun benzediğini düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Okulum övüldüğünde kendim övülmüş hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek C: Örgütsel Sinizm Ölçeği

2. BÖLÜM

Bu bölümde ki ifadelerden size uygunolanına X işareti koyunuz.

ÖRGÜTSEL SİNİZİM ÖLÇEĞİ						
		HİÇ katılmıy- orum (1)	Katılmıy- orum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum (5)
1	Çalıştığım kurumda söylenenlerin ve yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Çalıştığım kurumda bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda şüphe duyarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Çalıştığım kurumda çalışanların birşey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler hakkında yakınırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşuruz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları iletirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Uğur KAHRİMAN

Doğum Yeri : KUMLUCA

Doğum Tarihi : 02/01/1990

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi
Matematik Bölümü (2006-2011)

Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü
(2012-2017)

Pamukkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi (2018-Devam ediyor)

Yüksek Lisans

Öğrenimi :Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilimdalı (2014-2019)

Bildiği Yabancı

Diller : İngilizce

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar

ve Yıl : Adalet Bakanlığı Çanakkale Adliyesi İcra Mahkemesi (2011-2018)

Milli Eğitim Bakanlığı Denizli- Acıpayam Çamlık Mesleki ve Teknik
Anadolu Lisesi (2018–Devam Ediyor.)

İLETİŞİM

E-Posta Adresi : ugur07_07@hotmail.com