



**AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL
SİNİZME İLİŞKİN ALGILARININ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN
İNCELENMESİ
Fırat OKAN**

YÜKSEK LİSANS

Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı



T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL
SİNİZME İLİŞKİN ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Fırat OKAN
Yüksek Lisans Tezi
Rekreasyon Anabilim Dalı

Şubat-2018
BATMAN
Her Hakkı Saklıdır



TEZ KABUL VE ONAYI

Fırat OKAN tarafından hazırlanan “Akademisyenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” adlı tez çalışması 15/02/2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

ÜYE

Doç. Dr. H. Murat ŞAHİN
(BAŞKAN)

.....

ÜYE

Doç. Dr. Cengiz TAŞKIN
(DANIŞMAN)

.....

ÜYE

Yrd. Doç. Dr. Önder KARAKOÇ

.....

Yukarıdaki sonucu onaylarım.

Prof. Dr. Hasan H. ÇATALCA

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdür V.

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

Fırat OKAN

15.02.2018

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZME İLİŞKİN ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Fırat OKAN

Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Cengiz TAŞKIN

2018, Sayfa 63

Jüri

Doç. Dr. H. Murat ŞAHİN

Doç. Dr. Cengiz TAŞKIN

Yrd. Doç. Dr. Önder KARAKOÇ

Bu çalışmanın amacı; Batman Üniversitesinde görev yapan akademik personelin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerine etkisinin incelenmesidir. Araştırmaya Batman Üniversitesi Batı Raman Kampüsünde görev yapan 205 akademisyen katılmıştır. Bu çalışmada önce mevcut literatür taraması yapılmış ve konuyla ilgili bilgiler verilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Balay (2000) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde ve hesaplanmasında SPSS 22 IBM istatistik paket programı kullanılmıştır. Veriler ortalama ve standart sapma olarak özetlenmiştir. Yapmış olduğumuz çalışma sonucunda araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutları ile demografik değişkenler arasında anlamlılık yönünden farklılıklar gözlenmekle birlikte örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Akademisyen, Örgüt, Rekreasyon, Sinizm.

ABSTRACT

MS THESIS

**THE INFLUENCES UPON ORGANISATIONAL DEPENDENCIES OF
ACADEMICIANS PERCEPTIONS RELATED TO ORGANISATIONAL CYNICISM**

Fırat OKAN

THE GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCE OF BATMAN

UNIVERSITY

DEPARTMENT OF RECREATION MANAGEMENT

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Cengiz TAŞKIN

2018, Pages 63

Jury

Assoc. Prof.. Dr. H. Murat ŞAHİN

Assoc. Prof. Dr. Cengiz TAŞKIN

Asst. Prof. Dr. Önder KARAKOÇ

The purpose of this study; is to examine the influences upon organisational dependencies of Batman University academicians perceptions related to organisational cynicism. 205 academicians who work in Batı Raman Campus participated in the research. In this research firstly present literature scanning was made and informations about the subject was given. Organisational cynicism scale reformed by "Sağır and Oğuz" (2012) was used to determine the teachers' organisational cynicism levels and organisational dependencies scale reformed by "Balay" (2000) was used to determine the organisational dependencies levels of the teachers. SPSS 22 IBM statics packaged software used for evaluating and calculating the acquired data. Data are summarized as average and standart deviation. As a result of our study; there is no statistical significant relevance between organisational cynicism and organisational dependencies sub-dimensions but it is monitored that the instructors who participated in the research show differences (related to relevance) in terms of organisational cynicism and organisational dependencies sub-dimensions with demographic variables.

Keywords: Academicians, Organisation, Recreation, Cynicism

ÖNSÖZ

İnsanların işbirlikçi gereksinimlerinin sonucu ortaya çıkan yapılara örgüt denmektedir. Örgütlerin insanlar için önemi, bireylerin tek başlarına başaramayacağı amaçlarda onlara kolaylık sağlayan yapılar olmasıdır. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde; birçok kişinin güçlerinin bir araya getirilmesi ve bunların koordine edilmesi çok önemlidir. Örgütler ile bireylerin arasındaki uyumun göstergesi olan örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkta bu konuda önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu bağlamda, akademisyenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıklarının farklı demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi ve bunlar arasında farklılık gösterip göstermediği önemli olmakta ve bu konulardaki çalışmaların daha da önemli olmasını sağlamaktadır.

Yapmış olduğum bu çalışmada ve yüksek lisans hayatımda bana yol gösteren ve yüksek lisans yaparken tüm desteğini yakından hissettiğim değerli danışman hocam Doç. Dr. Cengiz TAŞKIN hocama teşekkürlerimi sunarım. Tez sürecimde bana yardımcı olan değerli anketör arkadaşlarıma da çok teşekkür ederim.

Ayrıca hayatımda çok önemli yerleri olan canım annem, babam, abilerim ve kardeşlerime bu süreçte bana göstermiş oldukları hoşgöründen ve destekten dolayı çok teşekkür ederim.

Fırat OKAN
BATMAN - 2018

İÇİNDEKİLER

ÖZET	v
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	x
GİRİŞ	1
I.BÖLÜM	2
SİNİZM	2
1.1.Sinizm Kavramı.....	2
1.2.Örgütsel Sinizm Kavramı.....	3
1.3.Örgütsel Sinizmin Alt Formları.....	4
1.3.1.Kişilik sinizmi.....	4
1.3.2.Sosyal/kurumsal sinizm	4
1.3.3 Mesleki sinizm.....	4
1.3.4 Çalışan sinizmi.....	4
1.3.5 Örgütsel değişim sinizmi	5
1.4 Örgütsel Sinizmin Nedenleri	5
1.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	5
1.5.1. Bireysel sonuçlar.....	6
1.5.2. Örgütsel sonuçlar	7
II.BÖLÜM	12
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	12
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	12
2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi ve Türleri	13
III.BÖLÜM	20
ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ	20

3.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.....	20
3.1.1. Davranışsal boyut.....	20
3.1.2. Bilişsel boyut	20
3.1.3. Duyuşsal boyut.....	20
4. MATERYAL VE YÖNTEM	22
4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	22
4.2. Veri Toplama Yöntem ve Araçları	22
4.3. İstatistiksel Analiz	25
5. ARAŞTIRMA BULGULARI	27
6. TARTIŞMA VE SONUÇ	37
7. ÖNERİLER.....	42
KAYNAKLAR.....	43
ÖZGEÇMİŞ.....	49
EKLER.....	50
Ek. 1: Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	50
Ek. 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği	53

GİRİŞ

İnsanlar tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçlarına ulaşabilmek için diğer insanların yardımına ihtiyaç duymuşlardır. Bu yardım ihtiyacı örgütlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin bir araya gelerek, koordine edilmesi ve bütünleşmesi sonucu ortak bir çaba isteyen amaca ulaşılması hedeflenmiştir (Koçel, 2011).

Sinizm kavramının M.Ö.4.yüzyıla kadar uzandığı dahası Antik Yunan dönemi felsefi akımlarından olduğu söylenebilir. Sinizm kelimesinin Atina çevresinde bulunan Cynosarges kasabasından dünyaya yayıldığı ve Yunanca köpek anlamına gelen kyon kelimesinden türediği düşünülmektedir. Sinizm duyuşsal davranışsal ve bilişsel bileşenleri olan olumsuz bir tutum olarak kabul edilmekle birlikte 80’li yıllardan itibaren yönetim literatürüne girmiştir (Helvacı, 2010).

“Örgütün bütünlükten yoksun olması düşüncesi” ve “bireyin istihdam edildiği kuruma ilişkin olumsuz tutumu” örgütsel sinizm olarak ifade edilmektedir. Yani örgüte duyulan “olumsuz duygu”, “küçük düşürücü” ve “eleştirici“ davranışların, inançların bütününe içermektedir (Balıkçioğlu, 2013).

Bireyin üyesi olduğu örgüt ile arasındaki veya çalışan ile işyeri arasındaki ilişkiyi ifade eden kavram örgütsel bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Yine çalışanların işyerinde psikolojik olarak bağlanmaları da örgütsel bağlılık olarak kabul edilmiştir (Becker ve ark., 1996). Eğitim çalışanlarının örgütsel bağlılıkları güçlü olduğunda okulun örgütsel kültürünü daha fazla benimsedikleri (Sezgin, 2010), ayrıca akademik başarılarının arttığı gözlemlenmiştir (Çoban ve Demirtaş, 2011).

Bütün bunlar göz önüne alındığında akademisyenlerin örgütsel sinizmi algılamalarını etkileyen demografik değişkenleri inceleyen yeni bir araştırmaya ihtiyaç ortaya duyulmuştur. İşte bu nedenle de bu araştırmada akademisyenler bu bağlamda değerlendirilmişlerdir.

BÖLÜM I

SİNİZM

1.1.Sinizm Kavramı

Kökeni antik Yunan' a dayanan ve o dönemde bir düşünce okulu ve hayat biçimi olan sinizmin kinizm ve sinisizm gibi farklı söyleyiş şekilleri olduğu tahmin edilmektedir. M.Ö. 444-365 yılları arasında yaşayan Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes bilinen ilk sinik (kinik) olaral kabul edilmektedir (Dean ve ark., 1998). Yunanca köpek anlamına gelen " kunikos" kelimesi "sinik" kekelinesinin kökeni olduğu tahmin edilmektedir. Bu dönemlerde ilk sinik Antisthenes'in Atina' da ders verdiği Cynosarges'e dayanarak siniklerin " köpekler" diye çağrıldığı varsayılmaktadır. Çünkü Cynosarges' in kelime anlamı " beyaz köpeğin yeri" demektir.

Başka bir görüşe göre ise kelimenin kökeni, muhtemelen Antisthenes'in yaşam biçiminden dolayı "saf ve gösterişsiz köpek" anlamına gelen lakabı "Haplokuon"dan gelmektedir. Bu konudaki son bir görüşe göre ise bu adın kökeni köpeksi davranışlarıyla bilinen Sinoplu Diyojen olabilir ki bu durumda da sinik olarak adlandırılan ilk kişinin Antisthenes olmayabileceği belirtkebilir.

Zamanla Sinik ve sinizm kavramları, sinizm öğretilerinden farklı anlamlarda türetilmiş ve günümüzde kullanılan anlamıyla kavramlaştırılmıştır (Dean ve ark., 1998). En basit şekilde sinizm "diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme" olarak tanımlanmaktadır (Brandes ve ark., 2008).

Anderson (1996) umutsuzluk, engellenme ve hayal kırıklığı olarak tanımlanabilen sinizm, bir grup, kişi, ideoloji ya da toplumsal gelenek ve kurumlara duyulan negatif tepki ve güvensizlik olarak da ifade edilebilmektedir. Sinekler geleneklerin doğal olmadığını bu yüzden bunlardan kaçınılması gerektiğini savunurlar.

Buna örnek olarak Diyojen'in bir ev yerine bir fıçıda yaşaması gösterilebilir. Dolayısıyla sinizm başlangıçtan beri hem bir hayat biçimi hem de bir felsefe olmuştur (Dean ve ark., 1998).

1.2.Örgütsel Sinizm Kavramı

Herkesi çıkarıcı kabul ederek kişilerin sadece kendi çıkarlarını düşündüğünü belirten bu nedenle de bütün insanların çıkarıcı olduğunu varsayan kişiye “sinik” bunu savunan düşünceye ise sinizm denilmektedir.

Örgütsel sinizm ise sinizme konu olan tutum ve eylemlerin yaygın olarak hemen hemen her türlü örgütte görülmesi sonucu ortaya çıkan bir kavramdır. Bir çalışanın içinde bulunduğu örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumlar örgütsel sinizm olarak kabul edilirken üç boyutta ele alınmaktadır.

Bunlar örgüte karşı duyulan negatif duygu ve inançlar, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna duyulan inanç ve bütün bunların sonucu olarak ortaya çıkan örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirici olma durumudur (Dean ve ark.,1998).

Hor görme, kınama, öfke gibi olumsuz duygular sonucu ortaya çıkan ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna duyulan inanç örgütsel sinizmin ilk boyutudur. Bu boyut insanların eylemlerinin ve güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığı ifade etmektedir. Bundan dolayı sinikler; örgütlerinin kendilerini ihanet ettiklerini düşünmekte Bunun nedeni olarak da dürüstlük ve samimiyetlik prensiplerinin eksikliğini göstermektedirler.

Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu ise bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkiler meydana getirmektedir. Sinizm negatif inanç ve düşüncelerle beraber objektif olmayan hor görme ve öfke gibi duygusal tepkileri de kapsamaktadır.

Buna bağlı olarak örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan kişilerde bağlı oldukları örgütleri düşündüklerin de tiksinti sıkıntı ve utanç duygusunu dahi yaşayabilecekleri ileri sürülmektedir.

Örgütsel sinizmin üçüncü boyutunda ise olumsuz davranışlara yönelme eğilimi yer almaktadır. Bu boyutta karamsar tahminler, alaycı mizah, güçlü eleştirilerle beraber örgüt ile ilgili eleştirel davranışlar ve gahir görme gibi unsurları barındırmaktadır (Özgener ve ark., 2008; Kutaniş ve Çetinel, 2010).

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalarda sinizmin bireysel ve örgütsel etkinlik üzerinde önemli ve sürekli bir negatif etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Mesela

örgütsel sinizmin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, motivasyon, örgütsel bağlılık ve değişim yaratma niyetini azaltmakla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Rubin ve ark., 2009).

1.3.Örgütsel Sinizmin Alt Formları

1.3.1.Kişilik sinizmi

Diğer insanlara karşı muhalefet ile olumsuz algılamaları barındıran sabit bir kişilik özelliğidir.

Başkalarına karşı sosyal etkileşimde içtenlikle davranamayan, dünyada bencil, umursamaz, ikiyüzlü ve düzenbaz insanların çok fazla olduğunu düşündüren kökleşmiş bir güvensizlik duygusudur.

1.3.2.Sosyal/kurumsal sinizm:

Birey ve toplum arasındaki sosyal sözleşmeye uyulmaması sonucu ortaya çıktığı söylenebilir.

1.3.3 Mesleki sinizm

Mesleki sinizm hizmet sektöründe göze çarpmaktadır. Bireyin becerilerinin engellenmesini önlemeye yönelik uyguladığı stratejileri kapsar.

Bu stratejiler tüketicilerden uzak durmaya ve onları birey olarak görmemeye sebeptir. Mesleki Sinizmin diğer bir nedeni ise rol-kişî çatışmasıdır.

1.3.4 Çalışan sinizmi

Büyük şirketlere, tepedeki yönetime ve iş yerindeki diğer oluşumlara karşı oluşan güvensizlik ve aşağılama gibi kuvvetli umutsuzluk, engellenme ve hayal kırıklığı gibi tutumlar çalışan sinizmidir.

1.3.5 Örgütsel değişim sinizmi

Değişim ajanlarının tembel ve yetersiz olduklarına duyulan inanç gelecekteki çabaların başarısı konusunda ki kötümserlik ve başarı sağlanamamış değişim çabalarına yönelik oluşan tepkiler örgütsel değişim sinizminin kapsamındadır.

1.4 Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmin oluşmasında farklı birçok sebep vardır. Medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresi, yaş cinsiyet (Delken, 2004; Fındık ve Eryeşil, 2012) gibi bireysel faktörler yanında verilmiş ama yerine getirilmemiş sözler, kurumsallığa yakışmayan eylemler, örgüt performansının düşük olması, karşılanamayan beklentiler, örgüt içinde var olduğuna inanılan adaletsizlik algısı, yönetimin çalışanlardan kısmen de olsa fazla maaş alması, örgütsel değişim çabaları gibi örgütsel faktörler örgütsel sinizmin oluşmasına etki eden unsurlardandır (Sağır ve Oğuz, 2012).

1.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm çalışanların konsantrasyonlarının düşmesi, problem çözme ve katılım gibi uyumlu çalışma davranışları sergilemelerini önleyebileceği gibi çalışanların performanslarını olumsuz etkileyerek, üretkenliklerinin azalmasına neden olabileceğinden örgüt içerisinde ciddi sorunların oluşmasını sağlayabilir (Richardsen, Burke ve Martinussen, 2006).

Scharmer' e (2007) göre sinizm çalışanların gelişimlerini engelleyerek onları yaratıcılıktan uzaklaştırmakta ve onların etkinliğini azaltmaktadır. Örgütün hedefleri ve amaçları göz önüne alındığında sinizmin özellikle sosyal ve ekonomik yönden etkileyici bir faktör olduğu söylenebilir.

Hele ki sinik bireylerin performanslarındaki düşüşlerin birlikte çalıştıkları bireyleri olumsuz etkilemesi sonucu onların performanslarında görülebilecek düşüşler oldukça önemli bir sorundur (Uysal ve Yıldız, 2014).

Örgütsel sinizm türlerinin sonuçlarını tek tek değerlendiren Abraham, kişilik sinizminin iş sinizmi ile beraber örgütsel vatandaşlık davranışı ile yabancılaşma üzerinden etkileşim içinde olduğunu, örgütsel değişim sinizmin ise iş tatminsizliği ve yabancılaşmayı artırdığını belirtmektedir (Abraham, 2000).

Sonuç olarak tabiatı gereği deneyimlerin bir sonucu olarak gelişen ve beklentisel olarak öğrenilmiş inançları ifade eden örgütsel sinizmin (Johnson ve O'LearyKelly, 2003) unsurları içinde olumsuz örgüt iklimi, psikolojik sözleşme ihlalleri, güç dağılımındaki adaletsizlik, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, rekabete dayalı olmayan ücret sistemleri, yönetim kademelerinin azaltılması, rol çatışması, iş güvencesizliği, küçülme, uzayan çalışma süreleri vb.değişkenler bulunmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006).

Samimiyet, adalet, dürüstlikle ilgili temel beklentilerin karşılanmadığı algısı sonucu çalışanların örgütsel bütünlük de eksiklik hissetmeleri sebebiyle oluşan örgütsel sinizm (Dean vd., 1998), çalışanlardaki bağlılık ve güven duygusunu olumsuz etkilemekte bunun sonucu olarak da tatmini, performansı ,moral ve motivasyonu azaltmakla birlikte; yabancılaşmayı, çatışmayı, işten ayrılmaları, devamsızlığı, tükenmişliği ve stresi artırmaktadır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Akar, 2010).

Bu anlatılanlardan yola çıkarak örgütsel sinizmin sonuçlarını bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayırmak mümkündür.

1.5.1. Bireysel sonuçlar

Brandes (1997) ve Kalağan (2009) örgütsel sinizmin bireylerde uyku bozuklukları, hüsran, sigara kullanımı, aşırı kilo alımı, şiddet içerikli davranışlar, alkol alımı, depresyon, duygusal tükenmişlik, bireysel öfke ve sinirlenme, gerilim gibi psikolojik sorunlara ve kötü alışkanlıklara neden olabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca örgütsel siniklerde kalp (koroner kalp hastalığı, kalp krizi ve çarpıntılar) ve damar rahatsızlıkları gibi hastalıklara sebep olabilmekte ve kişilerin fizyolojik yapısını olumsuz etkileyerek yaşam kalitesini uzunluğunu etkileyebilmektedir (Kalağan, 2009).

Scharmer (2007) teori U ile sinizmin çalışanların idrak etme gücünü zayıflattığını ileri sürmektedir. Sinizm önyargının temel nedenlerinden biri olarak görülmekte buna bağlı olarak sinik bireylerde bazı ön yargılar oluşabilmektedir. Örneğin, örgütsel sinizmin yoğun

olarak görüldüğü bir kamu örgütünde bir üst düzey yöneticinin atandığı ilk zamanlarda ‘artık şeffaflık ve hesap verilebilirlik anlayışını bu örgütte yerleştireceğiz’ cümlesinin bu örgütte çalışan sinik bireyler inandırıcı ve güvenilir bulmadıklarını söylemişlerdir. Bunun nedeni olarak da aynı cümlenin daha önce de söylenmiş olduğunu ancak uzun zamandır şeffaflıkla ilgili bir çalışma yapılmadığını belirterek olaya sinik yaklaşmıştır (Kutanis ve Dikili, 2010).

Sinizm, çalışanların örgütlerine karşı bir takım yıkıcı duyguların oluşmasına yol açmaktadır (Khan, 2014). Misal olarak sinizm, kaybolmuşluk, bıkkınlık, yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk gibi negatif duygulara neden olan tükenmişlik sendromunu da barındırmaktadır (Özler ve Atalay, 2011). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliğin duygusal bir patlama ve sinizm sendromu olduğunu belirtmişlerdir ve sinik düşünceleri tükenmişliği oluşturan unsurlardan biri olarak kabul etmişlerdir. Örgütsel sinizmin duygusal sonuçları yanında davranışsal sonuçları da vardır. Mishna ve Spreitzer (1998) sinik çalışanların bu olumsuz duyguları davranışa dönüştürerek “yönetimi yerden yere vurabileceğini”, “meydan okuyabileceğini” hatta uç noktada vandalizm, misilleme veya sabotaj eylemlerini düşünebileceklerini ifade etmişlerdir. (Brandes ve diğerleri, 2007).

1.5.2. Örgütsel sonuçlar

Örgütsel sinizmin birey üzerinde görülen sonuçlarını düşünürsek bazı kaçınılmaz sonuçları da vardır. Bunlar moral ve motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışları, performans, işe bağlılıkta azalma; şikayet, devamsızlık, İş gören devrin ve kişiler arasındaki çatışmada artış olmaktadır (Polat ve Meydan, 2010). Örgütsel bağlılığın azalması, Sabotaj, hırsızlık, örgütsel küçülmelerini artması, iş gücü devrinin azalması, dolandırıcılık, işten ayrılma oranlarının artması, işe yabancılaşma, örgütsel performansın düşmesi, işten çıkarılma oranlarının artması, doyumsuzluk gibi maddi ve manevi kayıplara neden olarak örgütlerin verimlilik ve etkilerini azaltan yaygın sonuçlardan da bahsetmek mümkündür (Yıldız ve ark., 2013). Örgütsel sinizm örgütlerde giderek yaygınlaşmakta beraber örgüt içerisindeki etkileri genel performans ve başarı etkileyerek örgütler açısından çok ciddi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Misal olarak bu ilişkiyi ortaya koymak açısından Karadağ ve arkadaşları tarafından yapılan çalışma oldukça faydalıdır. Bu araştırmaya göre;

öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arttıkça, okul başarısı (%16) azalmaktadır. Bu çalışma göstermiştir ki öğretmenlerin okulları hakkındaki olumsuz duygu, inanç ve davranışları; mesleki dayanışmayı, öğretimsel iletişimi, öğretmen işbirliğini, meslektaşlar arasındaki güveni olumsuz etkilemektedir.

Yani öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları okul kültürünü algılama şekillerini negatif olarak etkilemektedir. Yine çalışmada elde edilen bulgular göstermektedir ki öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları okul başarısını da olumsuz etkilemektedir. Bu ise öğretmenlerin okula karşı negatif Duygu davranış ve inançların öğrencilerin başarısını da olumsuz etkilediğini bize göstermiştir (Karadağ ve ark., 2014).

Örgütsel sinizm ile ilgili ampirik (deneye dayalı) çalışmalar da yapılmıştır. Bu çalışmaları incelendiğinde literatür incelemesi yapıldığında örgütsel sinizmin en çok örgüte bağladığın azalması, yabancılaşma, vatandaşlık davranışında azalma, düşük performans, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması gibi örgütsel sonuçlar göze çarpmaktadır.

Buradan yola çıkarak örgütsel sinizmi benimsemiş kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilememelerini doğal karşılayabiliriz. Örgütsel sinizm geliştiren çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri örgüt ile ilgili çalışmalarda gönüllülük esasını ve örgütsel vatandaşlık esasını etkilemektedir. Çalışanlar çalıştıkları örgüte güvenmiyor ondan şüphe duyuyor ya da örgüt ile ilgili hayal kırıklıkları varsa örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenemez. Anderson ve Bateman (1997) yaptıkları çalışmayla sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme niyetlerini olumsuz yönde etkilediğini göstermişlerdir.

1.5.2.1. Örgüte bağlılığın azalması

Örgütün değerlerini ve amaçlarını kabullenmek ve bunlara bütün kalbiyle inanmak; örgütün üyesi olarak kalabilmek için gerekli çabayı göstermek ve örgüt için gönüllü olarak her şeyi yapabilmeyi göze almak örgütsel bağlılık olarak tanımlanmıştır (Swales,2002).

Örgütsel bağlılık çok boyutlu bir kavram olarak tanımlanmakla beraber, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut üzerinde

yoğunlaşmaktadır. Normatif bağlılık çalışanın örgütte kalması gerektiğinin doğru ve ahlaki olduğuna inanarak örgüte bağlanması; Devamlılık bağlılığı çalışanın örgütten ayrılmanın sonuçlarını planlayarak örgüte bağlanması; duygusal bağlılık, çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanarak kendi kimliğini açıklarken de örgütü tanımlaması kendi kimliğini örgüte tanımlaması ve örgüte duygusal olarak bağlanmasıdır (Meyer ve Allen, 1997).

Örgütsel sinizme neden olan özel yaşam ile iş yaşamı arasındaki denge, işyerindeki eğitim ve çalışanın geliştirilme imkanları, örgütsel kültür ve liderlik, bireysel özellikler, ücret ve prim gibi maddeyi çıkarlar, genel yönetim politikaları gibi faktörlerin örgütsel bağlılığa neden olduğu gözlemlenmiştir (Stum 1999).

Buradan yola çıkarak örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu da söylenebilir. Birçok araştırmacının da ortaya koyduğu gibi örgüte olan bağlılığın azalmasına örgütsel sinizm sebep olmaktadır (Wanous, 2000).

Özgan ve ark., (2012) örgütsel aidiyetin çalışanların duygusal bağlılığını doğrudan etkileyeceğini savunurken, örgütsel sinizmin yüksek olduğu çalışanlarda çalışanların buldukları kuruma hissettikleri aidiyet duygularının düşük olacağını belirtmiştir.

Bu durumun sonucunda ise örgütsel bağlılıklarının azalacağını vurgulamıştır. Yazar örgütsel sinizmin örgüte bağlılığı %30' etkilediğini de belirtmiştir.

Abraham (2000) kişilik sinizmi geliştirmiş kişilerin iki sebepten dolayı örgüte bağlılıklarının azaldığını belirtir. Birinci sebep; daha yüksek değerlere sahip olan sinik kişiler yönetsel değerleri daha fazla sorgulamaktadır. İkinci sebep ise; diğerlerine karşı güvensizlik duygusuna sahip olan sinikler kendilerini toplumdan izole ederek sosyalleşmeye karşı olmalarıdır.

Fındık ve Eryeşil (2012) Konya ilinde bulunan demir çelik işletmelerinde çalışanlar ile yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Kılıç (2011)

Kırşehir'de bulunan ilköğretim okullarındaki öğretmenlerle yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu ancak örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.

1.5.2.2. Tükenmişliğin artması

Freudenberger (1974 ve 1975) tükenmişlik kavramını ilk kez kullanmış ardından Maslach ve Jackson (1981) bu kavramı tanımlamıştır. Bu kavramı tanımlarken de üç kategori şeklinde ifade etmişlerdir: Duyarsızlaşma; bireyin hizmet verdikleri kişilerin kendilerine has birey olmalarını umursamadan duygusuz bir şekilde davranış ve tutumlar göstermesidir.

Kişisel başarı; bireyin kendini yeterli bulması ve sorunu başarı ile çözmesidir. Duygusal tükenme; bireyin yaptığı işte çok fazla kullanılması ve bu nedenle bireyin tüketilmiş olması durumudur (Sayıl ve diğerleri, 1997).

Tükenmişliği araştıran çalışmalar göstermiştir ki, tükenmişliği oluşturan faktörler kişinin kendisinin sebep olduğu faktörler olabileceği gibi kişinin yaptığı işteki çevresel faktörler de tükenmişliğin oluşmasını sağlamış olabilir (Telli ve ark., 2012).

Buradan yola çıkarak örgütsel sinizmin oluşturan faktörlerle tükenmişliği oluşturan faktörlerin benzer olduğunu söyleyebiliriz. Son olarak “ çalışanın kendisine ulaşmakta zorlanacağı hedefler koyup Bu hedeflere ulaşamadığında hayal kırıklığına uğraması yorulup enerjisinin tükendiğini hissetmesi” şeklinde tanımlayabiliriz (Kavoğlu ve ark., 2010). Örgütsel tükenmişlik gibi örgütsel sinizm de karşılanamayan beklentiler sonucunda ortaya çıkan hayal kırıklıkları ile ifade edildiğini düşünürsek iki kavram arasındaki ilişki belirgin olarak göze çarpmaktadır. Örgüt çalışanlarının sinizm düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri pozitif yönlü bir ilişki içindedir (Alan ve Fidanboy 2012).

Yapılan bu çalışmada davranışsal sinizm ile uyumluluk arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmış ayrıca bilişsel sinizm ile uyumluluk ve sorumluluk arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kamu ve özel sektör çalışanlarıyla bir çalışma yapan Üçok (2012) çalışanların seni tutumlarının tükenmişlik derecelerine anlamlı bir etki yaptığını bu çalışmada göstermiştir.

1.5.2.3. Yabancılaşmanın artması

Yabancılaşma kişinin kurumlardan değerlerinden toplumsal oluşum ve organizasyonlardan ve kendisinden uzaklaşması olabileceği gibi bireyin benliğinden

çevresinden ya da işinden uzaklaşma ya da ayrılma duygusu olarak da tanımlanabilir (Şimşek ve ark., 2006).

Kısaca bir kişilik özelliği olarak doğuştan gelmemekte örgütsel sinizm gibi zaman içerisinde ortaya çıkıp gelişmektedir. İş görenin işine gerektiğinden daha az enerji harcaması, daha çok dışsal ödüller için çalışması sosyal gereksinimlerini karşılama da mümkün olmaması ya da işine gerektiğinden daha az enerji harcaması yabancılaşma olarak tanımlanabilir (Özler ve Dirican, 2014).

İşe yabancılaşma profesyonel normlara uyum sağlayamama ve kariyer hedeflerinden uzaklaşma gibi olumsuz duyguları kapsamakla birlikte örgütsel sinizm gibi olumsuz duygularla da ilişkisi vardır (Aiken ve Hage, 1966).

Seeman (1959) yabancılaşmayı beş bölüme ayırmıştır bunlar; izolasyon, kendinden uzaklaşma, güçsüzlük, kuralsızlık, anlamsızlıktır. Yabancılaşma da örgütsel sinizm gibi bir tutumdur.

Abraham (2000) yaptığı çalışmada kişilik sinizmi örgütsel sinizm ve mesleki sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ayrıca sinizm düzeyi arttıkça yabancılaşmanın arttığını da ortaya koymuştur. Yine örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında da anlamlı bir ilişki mevcuttur. İşe yabancılaşma sinizm düzeyi ile doğru orantı göstermekte sinizmdeki artış işte yabancılaşmayı da artırmaktadır. Aynı şekilde iş stresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu keşfedilmiş iş stresinin artmasına bağlı olarak örgütsel sinizm düzeyinin arttığı gözlemlenmiştir. Sonuç olarak İş stresi ile örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerinde mediatör etkisi vardır (Koçoğlu, 2014).

BÖLÜM II

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Kişinin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek kendi amaç ve değerleri ile birleştirerek bu yönde çalışması ve örgütte kalmak için istek duyması örgütsel bağlılık olarak tanımlanabilir (Türköz ve ark., 2013).

Rekabet iş gören devir hızlarını artırmakta rekabetin artışına bağlı olarak iş görenleri elde tutmak giderek zorlaşmaktadır. Buna bağlı olarak örgütsel bağlılık kavramı her geçen gün önem kazanırken işverenler iş görenleri elde tutmak için farklı alternatifler denemişlerdir.

Morrow örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yirmi beşten fazla tanımın literatürde yer aldığını ifade etmiştir. Farklı disiplinlerin örgütsel bağlılık konusuna olan ilgileri arttıkça bu araştırmacılar örgütsel bağlılık konusuna kendi bakış açılarını katmış, böylece örgütsel bağlılık kavramı biraz daha karmaşıklaşmıştır. Bu karmaşıklık örgütsel bağlılık konusunda fikir birliğine varılan bir tanım oluşmasını da önlemiştir. Bütün bunların sonucunda farklı tanımlar ortaya çıkmıştır bu tanımlardan bazıları aşağıda açıklanmaktadır (Fındık ve Eryeşil, 2012).

- Meyer ve Allen (1991), örgütün daimi üyesi olma kararı almaları neden olan ve iş görenlerin örgütle münasebetleri ile şekillenen örgütsel bağlılığın psikolojik boyutunu incelemişlerdir.

- Yüksel (2000), örgüt başarısının devamlılığı ve örgüte mensup olanların düşüncelerini belirterek sadece işverene sadakati kapsayan bir süreçten ziyade örgütsel bağlılık örgütün iyiliğini ifade etmektedir (Bayram, 2005).

- Porter, Steers ve Mowday bireylerin örgütü içselleştirerek örgütsel bağlılığı, örgütsel yerler ve amaçlar için çaba göstermek olarak belirtmişlerdir (Paulin ve ark., 2006).

- O'Reilly ve Chatman örgüte duyulan sadakat, işe dört elle sarılmak ve örgütün değerlerine duyulan inanç olarak ifade etmişlerdir örgütsel bağlılığı (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Örgütsel bağlılığın üç bileşeni bulunmaktadır. Bunlardan birincisi örgütün faydası ve devamlılığı için gereğinden çok çaba harcama. İkincisi örgüt üyeliğinin sürekliliği için güçlü arzu ve istek duyma. Üçüncüsü ise örgütün sahip olduğu değerleri ve amaçları özümseyerek bunlara gönülden inanma ve bağlanmadır (Tella, 2007; İraz ve Eryeşil, 2012). Örgüte mensup kişilerin örgütün başarısının devamı için ellerinden geleni yapmaları ve bu yönde davranış sergilemeleri örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yapılan tanımların ortak özelliklerindedir. Ayrıca bu tanımlamalarda temel alınan unsurlardan biri de bağlılıkları güçlü olan iş görenlerin performanslarının bağlılık duygusu az olan iş görenlere göre daha yüksek olacağıdır (Özler, 2010). Normatif bağlılık çalışanın örgütte kalması gerektiğinin doğru ve ahlaki olduğuna inanarak örgüte bağlanması; Devamlılık bağlılığı çalışanın örgütten ayrılmanın sonuçlarını planlayarak örgüte bağlanması; duygusal bağlılık, çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanarak kendi kimliğini açıklarken de örgütü tanımlaması kendi kimliğini örgüte tanımlaması ve örgüte duygusal olarak bağlanmasıdır (Meyer ve Allen, 1997). Duygusal bağlılığı güçlü bireyler istedikleri için, devam bağlılığı güçlü bireyler ihtiyaçlarından dolayı ,normatif bağlılığı güçlendirmiş bireyler ise sorumluluklarını yerine getirmek için çalışmayı sürdürmektedirler (İraz ve ark., 2012).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi ve Türleri

Mal ve hizmet üretimi sağlayan kurum ve kuruluşlar için, örgütsel bağlılık üzerinde önemle durulması gereken konulardan biridir günümüzde. Çalışanların motivasyonlarını artırmak suretiyle performanslarının artmasını sağlamak örgütsel bağlılık kavramı kapsamındadır. İş görenlerin memnuniyetleri açısından örgütsel bağlılık vazgeçilemez bir unsurdur. Bu nedenle örgütsel bağlılık konusu ile ilgili Birçok araştırma yapılmıştır.

Çalışanların sahip oldukları kabiliyet, emek ve deneyimlerin yapılan işe yansıtılması sonucunda örgütler üretim işlemlerini yapmaktadırlar. İş görenlerin yeterlilikleri mal veya hizmetin kalitesini belirlemektedir. Belirlenen amaçların ortaya konulabilmesi için teçhizat insan ve hammadde gibi unsurların birleşiminden oluşan örgütler aslında birer sosyal sistemdir. Çalışanların faaliyetleri sonucunda oluşan ürünlerin etkin verimli ve nitelikli olmasından en çok iş görenler faydalanmaktadır. Örgüt ve yöneticiler açısından gün geçtikçe iş gören faktörünün önemi anlaşılmıştır. Örgüt

içindeki iş görenlerin bireysel nitelik ve yeterliliklerine artırabileceği ancak bunun başarı için tek başına yeterli olmadığı açıklanmıştır. İş gören faktörünün önemi, zaman ilerledikçe örgüt ve yöneticileri tarafından fazlasıyla önem arz eden bir konu haline gelmiştir.

Yapılan açıklamalardan hareketle, bir örgütte çalışan bireylerin nitelik ve yeterliliklerinin artırılabilirliğini, ancak bu faktörlerin başarı için tek başına yeterli olmayacağını söylemek mümkündür. Ayrıca, yüksek derecede yeterlilik ve niteliğe sahip, fakat düşük bağlılık tutumu taşıyan çalışanların görevlerini yerine getirmede yeterince istekli olmayacakları da söylenebilir. Örgütler için temel üretim faktörü insandır. Günümüzde teknoloji ve iletişimde çağ atlanılmasına karşın, insan, örgütler için yaşam sürecinin devamı ve mevcut teknolojik fırsatlardan yararlanabilmek adına en önemli unsurdur (Güçlü, 2006).

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın belirli bir örgütün hedefleri ve istekleri doğrultusunda hareket ederek onun bir üyesi olarak kalmaya devam etmesi için gereklidir. Örgütsel bağlılık, iş gören ve örgüt adına gerçekleşen birçok faydanın oluşumuyla yakından ilişkilidir. Örgütsel bağlılık, iş görenlerin birlikte hareket edebilme davranışı geliştirmeleri, zamanı ve enerjiyi sadece örgüt için harcama isteğinde bulunarak görevlerini yerine getirmeleri adına önemlidir. Örgütlerdeki etkinlik ve verimliliğin artırılması yönünde gösterilen yaklaşımların içerisinde örgütsel bağlılık kavramı da yer almaktadır. İş görenler, örgütlerine bağlılık hissettikleri ölçüde başarılı olmakta, yeteneklerini ve bilgilerini örgütün hedefleri doğrultusunda sarf etmektedirler (Ada ve ark., 2008).

İş görenin, işi kabul etmesi ve kendince psikolojik bir anlaşma yaparak işe başlamasıyla örgütsel bağlılık ortaya çıkar. Örgütsel bağlılık, iş görenin hedeflere ve amaçlara ulaşmak için gerekli olan konular hakkında bilgi sahibi olmasıyla daha da ileri seviyelere ulaşır. Bu durum, örgütsel bağlılığın iş gören ile örgüt arasındaki ilişkinin bütünlüklü bir yapı olması için gerekli bir koşul olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan araştırmalardan hareketle, üretim faktörlerinden birisi olan insan kaynağının, örgütler için önemiyetinin hiçbir zaman yadsınamaz bir gerçekliğe sahip olduğunu söyleyebiliriz. Teknolojide ve diğer tüm hususlarda sahip olunan kriterler, imkanlar ve fırsatlar ancak insan kaynağının doğru ve etkin bir şekilde kullanılmasıyla anlamlı hale gelecektir. İş görenin, iş hayatını sürdürdüğü kuruma karşı hissettiği bağın gücünü, örgütsel bağlılık anlamlı kılmaktadır. Örgütsel bağlılığın, iş görenin performansına

olumlu katkı yapan, devamsızlığını azaltan, işe zamanında gelme alışkanlığı kazanmasını sağlayan ve istifa gibi olumsuz bir düşünceden uzaklaşıp işine konsantre olmasına olanak sunan, bir faktör olduğu savunulmaktadır (Bayram, 2005).

Örgütsel başarı için çalışanların örgütlerine olan bağlılık ve sadakatleri çok önemlidir. Örgütlerine bağlılık hisseden iş görenler kaliteli ürün ve hizmet sunarak beraberinde performanslarını da artırır. Rakiplerin çoğalması ve rekabetin artmasına bağlı olarak çalışanın çalıştığı kuruma duyduğu sadakat ve bağlılığın ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütün çalışanlar yönünden ne kadar algılanıp algılanmadığı konusunda çalışmalar yapmak ve bunun için farklı yöntem ve metodlar kullanmak örgütün öncelikle yapması gerekenlerdendir. Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi çalışanların ruhsal enerji ve dikkatlerinin birbiriyle bağlantılı olmasına da bağlıdır. İş görenlerin bağlılık dereceleri rakip ve rekabet baskılarının artan şiddetlerini azaltmakta etkili olmaktadır (Balay, 2000).

Örgütün rekabet konusunda avantajı elinde bulundurması ve çalışanın iş performansını artırılması yine çalışanın örgütüne duyduğu bağlılık ile yakından ilişkilidir. Denilebilir ki rakibin sahip olduğu güç örgütün sahip olacağı gücü etkilemektedir. Bunun nedeni ise iş görenlerin sahip olduğu bağlılık duygusunun derecesi ile orantılı olarak örgütün sahip olacağı güzellikleri kendi hayatlarının bir parçası olarak kabul etmeleridir. Örgütlerin gelişip varlıklarını sürdürebilmeleri için en önemli unsurlardan biri iş görendir. İş görenin örgüte bağlılığının devamı örgütün devamlılığı anlamındadır. Bu nedenle örgüt yönetimi iş görenin işten ayrılmaması için çaba sarf eder ve bunu engellemeye çalışır. Sosyal faaliyetleri artırmak ve terfi ettirme alınan ücretlerin artırılması gibi yöntemler bu çabalardan bazılarıdır. Fakat bazı yöneticiler iş görenin işten ayrılmasını pek dikkate almazlar. Çünkü onlara örgütte çalıştırılmak üzere bekleyen çok sayıda kişi olduğunu düşünürler (Ölçüm, 2004).

Bazen iş göreni yaşadığı küçük bir problemi bir işe sahip olmasından daha fazla anlamlı bulmakta ve bu olumsuzluklar nedeniyle işi bırakmaya karar verebilmektedir. Bu durumda eğer örgütler çalışanına gerçekten ihtiyaç duyuyorsa, onu örgütte tutabilmek adına gerekli fedakarlıkları yapmayı göze almaktadırlar. Var olan monoton sistem yerine teşviki artırıcı liyakat sistemi ile Hak edene tarifi verilmesi ve ikramiye gibi unsurlar bu fedakârlıklar arasındadır. Örgütün belirlenen hedeflere ulaşması ve çalışmalarını Başarılı

bir şekilde gerçekleştirebilmesi iş görenin işe devamlılığının sağlanması ile yakından ilişkilidir. Örgüte bağlı çalışanların etkinlik ve verimliliklerinin azalması, çalışanların ortaya koyduğu işin niteliğinin azalması ve maddi kayıplar örgüt içerisinde çalışan sayısında devir oranının yüksek olduğunu gösteren unsurlardandır. Çalışan devir oranının yüksek olmasına bağlı olarak ortaya çıkan bu durumun ortadan kaldırılması örgütsel bağlılık unsurunun kullanılması ile gerçekleştirilebilir (Güçlü, 2006).

Örgüt içerisinde belli koşulların oluşturulması başarıda sürekliliği sağlamaktadır. İşe devam etme faktörü bu koşulların en önemlisidir. Bu sayede örgüt yönetimi geçmişte yaptığı hatalardan ders çıkarırken gelecek için de etkili ve verimli planlar yapma imkanı bulacaktır. Birbiri içine geçmiş olan devamlılık ve bağlılık kavramları örgüt performanslarını etkileyen en üst seviyede kavramlardır (Saldamlı, 2009).

İş görenin devamlılığı, örgütün ürettiği mal ve hizmetin kalitesini artırırken uzun vadeli planlar yapıp geleceği olumlu bakmasını sağlamakta, ayrıca örgütün üretimini arttırırken varlığını devam ettirmesini de sağlamaktadır. İş görenin işe devamlılığı ise örgüte duyduğu bağlılık derecesi ile doğru orantılıdır. Teknolojik gelişmelerle birlikte karmaşık bir yapıya bürünen örgütler için örgütsel bağlılık kavramı son yıllarda daha da önemli olmuştur.

Örgütler farklı kuruluş amaçlarına sahip olsalar da, bütün örgütler hizmet verme ve üretim yapma faaliyetlerini gerçekleştirirken para, sermaye, ham mamul, müteşebbis, deneyim, işgücü ve teknoloji gibi araç-gereç ve dilini kullanmak suretiyle faaliyetlerini gerçekleştirirler. Bunu yaparken de iş görenlerin daha fazla çaba göstererek motive olmalarını ve daha çok sorumluluk almalarını beklerler. Çünkü teknoloji ne kadar gelişirse gelişsin bu teknolojiyi kullanarak üretim yapmak ve hizmet üretmek için insan kaynağı gerekmektedir.

Her ne kadar bilgi iletişim ve teknoloji çağında yaşıyor olsak da eğer örgütler nitelikli iş gücüne sahip değilse ellerinde bulunan hammadde, para ya da teknolojinin bir önemi bulunmamaktadır. Çünkü bunlar nitelikli iş gücü ile anlam kazanmaktadırlar.

Örgütsel bağlılık örgütlerinin varlıklarını sürdürme ve koruma çabalarının özünü oluşturmaktadır. Sadakatli, sorumluluk alan, üretken bir sahip iş görenlerin bulunduğu örgütlerde örgütsel bağlılık faktörünün etkin olduğunu söyleyebiliriz. Örgütsel bağlılık duygusu yüksek olan bireyler örgütün amaç ve değerlerini inanır, örgütte kalma isteği

yüksektir ve beklentileri gerçekleştirmek için emir beklemeden çaba gösterir. Örgütsel bağlılığın özünde örgütte kalma isteği ve örgüte sadakat gibi iki önemli kavram bulunmaktadır. Sadakat örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk alma olarak tanımlanabilir. İş görenler tarafından alınacak kararları etkileyen en önemli etkenlerden biri sadakattir. Örgütte kalma isteği ise duygusal yakınlık ve örgütün üyesi olarak kalmaktan memnun olma durumudur (Bayram, 2005).

Bir tutum bir nesne olarak tanımlanabilen excel bağladık kavramı örgüte karşı hissedilen sadakat gibi duyguları ifade eder (Bayram, 2005). İş görenlerin Olumlu ya da olumsuz bütün davranışları örgütsel bağlılık faktöründen etkilenmektedir. Bu bakımdan örgüt yöneticilerinin bir görevi örgüt içerisinde örgütsel bağlılık duygusunu pekiştirmek olmalıdır. İş görenin örgütüne karşı hissettiği bağlılığın derecesi işine devam etme ve sadakat faktörlerini olumlu yönde etkilemektedir.

İş görenlerin bağlı oldukları örgütü gelecekte yaşamayı istedikleri hayatın gerçekleşmesinde bir araç olarak görmeleri sonucunda örgüte karşı olan sadakat ve bağlılık hisleri kuvvetlenmektedir. Örgütte uzun süre çalışmaya devam ettirme düşüncesi iş görenlerin örgütlerini benimseyerek işlerini adapte olmalarına bağlıdır. Örgütsel bağlılık kavramı ülkelerinde fazlasıyla dikkat çekmiş ve bu konuda birçok araştırma ortaya konmuştur. Çok sayıda araştırma yapılmasının nedeni olarak şunlar sıralanabilir:

Beklenen çalışma davranışı ile ilişkisi,

- Yüksek oranda örgüte bağlılık hissedilenlerin, düşük oranda hissedilenlere göre daha üstün performans göstermiş olmaları,
- Fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının ifadesi olarak, örgüte bağlılığın dikkat çekmesidir.
- Örgütsel etkinlik ve verimliliğin, yararlı bir göstergesinin örgüte bağlılık olması,
- İşten ayrılma nedeni ve iş tatmininden daha etkin bir kavram olarak örgüte bağlılığın ortaya konması,

Örgütsel ve Sosyal Psikoloji'nin örgütsel davranışın örgütsel bağlılık konusu ile ilgilenmeye başlaması ile beraber bu bilim dallarından yetişen araştırmacıların konuyu kendi bakış açılarından açıklamaları örgütsel bağlılık kavramını biraz daha karmaşık hale getirmiştir. Bu kapsamda örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok tanımın yapıldığı ve literatürde yer aldığı Morrow tarafından belirtilmiştir. Ortaya konulan örgütsel bağlılık

tanımları bazı noktalarda benzer fikirleri savunsa da bazı noktalarda görüş ayrılıkları olmuştur. Örgüte bağlılık kavramının net bir tanımının yapılmasında görüş ayrılığı olmuş bu konuda değişik tanımlamalar ortaya çıkmıştır (İnce ve Gül, 2005).

1970'lerden sonra örgütsel bağlılık kavramı üzerinde ehemmiyetle durulan önemli bir kavram olmuştur. Literatürde yer alan birçok tanımdan bazıları aşağıdadır. “Bireyin örgüte olan bağının gücü” şeklindeki tanımı Grusky yapmıştır (Bayram, 2005).

Bireyin çalıştığı kuruma karşı hissettiği duygu örgütsel bağlılıktır. Örgütün amaç ve değerlerini inanma isteği örgüt üyeliğini devam ettirme isteği ve buna bağlı olarak yüksek performans sergileme örgütsel bağlılıktır. İş görenin örgüt üyeliğini devam ettirerek örgütün amaç ve hedefleri yönünde gösterdiği alakanın miktarı da örgütsel bağlılıktır (İnce ve Gül, 2005).

İş görenin örgüte karşı yaklaşımı örgüt ile arasındaki münasebetin derecesi ve iddet devamını sağlama konusunda verdiği karar Meyer ve Allen tarafından örgütsel bağlılık olarak tanımlanmıştır. Yine iş görenin örgüt ile özdeşleşen ek kendini örgütün bir parçası olarak görme derecesi de örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir. İşgörenin kendini tatmin edip etmemesine bakmaksızın bir işte sabit kalması ve psikolojik olarak o işe bağlandığını hissetmesidir. Başka bir tanımda ise iş görenin belirli davranış şekillerine ve çevresindeki kişilere bağladık hissederek belirli fiilleri gerçekleştirmede kendini taahhüt altına alması da örgütsel bağlılıktır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık, örgütün belirlediği hedef ve değerleri güçlü şekilde inanarak Bunların gerçekleşmesi için gerekenden fazla çaba göstererek örgüt üyeliklerinin devamlılığını sağlamaları olarak da tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle iş görenlerin, örgüt amaçlarının bütünlük ve uyum içinde olması ya da iş görenlerin Sadakat ve enerjilerini sosyal sistemleri iletme duygusu taşımalarıdır. Çalışanların kimlik birlikteliklerinin göreceli gücü örgüt ile özdeşleşme dereceleridir (Bakan ve ark., 2011). Yine iş görenin Sahip olmayı istediği kimlik ve bağlılığın birlikte oluşturduğu güç örgütsel bağlılıktır (Saldamlı, 2009). Ya da bireyin kimliğini bulunduğu örgüte bağlayan eğilim ve tutumlar da Örgütsel bağlılıktır (İnce ve Gül, 2005).

İş görenin içinde bulunduğu örgütün değer ve hedeflerini özümseyerek bunlara ulaşmak için kendini sorumlu hissetmesi durumu da örgütsel bağlılıkla ilgili diğer bir tanımdır (Cengiz, 2002). Örgütsel bağlılık, bireyin içinde bulunduğu örgütle olan

münasebetine karakterize eden psikolojik bir eylemdir. Çalışanın içinde bulunduğu örgütün etkinliklerine katılmak için göstermiş olduğu çaba da örgütsel bağlılıktır. Son olarak belli bir örgütün üyesi olarak kalmak için duyulan güçlü istekte örgütsel bağlılıktır (İnce ve Gül, 2005).

Bütün bu tanımlardan yola çıkarak daha kapsamlı bir tanım yapmak gerekirse örgütsel bağlılık, iş görenlerin kendi arzu ve istekleri yönünde örgütte kalmayı istemeleri örgütün sahip olduğu değerleri kendi değerleri ile bağdaştırarak örgütün başarılı olabilmesi için çaba göstermeye hazır olmaları ve bunun için istek duymalarıdır.



BÖLÜM III

ÖRGÜTSEL SINİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

3.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar ikisi arasındaki ilişkinin oldukça güçlü ve bu ilişkinin olumlu yönde olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılık iş görenleri problem üreten birey durumundan problem çözen birey durumuna getirmektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında örgütsel sinizm seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı görülmektedir (Turner ve Valentine, 2001).

Örgütsel sinizm örgütsel bağlılığın olmadığı durumlarda gözlemlenmiştir (Steers, 1977) ancak örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin boyutları kıyaslandığında farklı bazı yönleri olduğu da belirlenmiştir. Bu farklılıklar şunlardır (Dean ve ark, 1998).

3.1.1. Davranışsal boyut

Örgütsel bağlılık iş görenlerin örgüte devam etme niyetlerini kapsarken, örgütsel sinizm ise bireylerin örgüte devam edip etmeme ile ilgili kararsızlıklarını kapsamaktadır.

3.1.2. Bilişsel boyut

Örgütsel bağlılık iş görenlerin değer ve amaçlarının örgütün belirlediği değer ve amaçlarla aynı olup olmadığı ile ilgili inançları kapsarken, örgütsel sinizm iş görenlerin örgütün uygulamaları ile bütünleşme eksikliği konusundaki inancı yansıtmaktadır.

3.1.3. Duyuşsal boyut

Örgütsel bağlılık derecesi düşük olan iş görenlerin örgüte karşı gurur duyma ve bağlanmada eksiklik yaşarken, örgütsel sinizm duygusuna sahip iş görenleri örgüte karşı küçümseme ve engelleme duygularına sahip oldukları belirlenmiştir. Bu nedenle denilebilir ki örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki

mevcuttur. Doğal olarak örgütsel sinizm örgütsel bağlılığın derecesini düşürmektedir (Abraham, 2000). Sinik iş görenler örgütün dürüstlük ve sadakatine güven duymamaktadırlar. Yaptıkları işe daha fazla bağlı olan iş görenlerin işe devam etmeme oranının azalması ve iş yoğunluğunun azalarak performans kalitelerinin artması gibi sonuçlar yapılan birçok araştırmada ortaya konmuştur (Brandes, 1997).



4. MATERYAL VE YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Batman Üniversitesinde görev yapan 205 akademisyen oluşturmaktadır. Batman üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan bu araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemede kullanılan bir modelidir (Karasar, 2007).

Ankete katılan akademisyenlerin demografik bilgilerinin yüzde ve frekansları aşağıdaki tabloda detaylı olarak belirtilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan katılımcılara ilişkin demografik özelliklerin frekans ve yüzde dağılımları

Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	126	61,5
	Kadın	79	38,5
Yaş (yıl)	20-25	16	7,8
	26-30	56	27,3
	31-35	56	27,3
	36-40	37	18
	40 <	40	19,5
Medeni durum	Evli	112	54,6
	Bekâr	93	45,4
Akademik unvan	Öğretim görevlisi	109	53,2
	Öğretim Üyesi	96	46,8
Kıdem (yıl)	1-5	93	45,4
	6-10	67	32,7
	11-15	27	13,2
	15 ve üzeri	18	8,8

4.2. Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Balay (2000) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği uyum

(8), özdeşleşme (8) ve içselleştirme (11) olmak üzere 3 alt boyut ve toplam 27 ifadeden oluşmaktadır.

Tablo 2. Örgütsel bağlılık ölçeği faktör numaralarına göre alt boyutları dağılımı

Faktör No.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları
Faktör 1	Uyum
Faktör 2	Özdeşleşme
Faktör 3	İçselleşme

Örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutları temsil eden soruları gösterir tablolar aşağıda tek tek gösterilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel bağlılık ölçeği, uyum alt boyutu ölçek soruları

Soru No	Ölçek sorusu
1	Bu okuldaki görevlerimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.
2	Bu okulda çalışmaya karar vermekte hata ettiğimi düşünüyorum.
3	Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.
4	Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.
5	Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum.
6	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.
7	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.
8	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.

Tablo 4. Örgütsel bağlılık ölçeği, özdeşleşme alt boyutu ölçek soruları

Soru No	Ölçek sorusu
9	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.
10	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.
11	Okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım
12	Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.
13	Okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.
14	Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.
15	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.
16	Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.

Tablo 5. Örgütsel bağlılık ölçeği, içselleşme alt boyutu ölçek soruları

Soru No	Ölçek sorusu
17	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.
18	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.
19	Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.
20	Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayıyorum.
21	Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor.
22	Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.
23	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.
24	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayıyorum.
25	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.
26	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.
27	Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.

Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" 25 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeğinde “çalıştığı kurumdan uzaklaşma” (7), “performansı düşüren etkenler” (9), “okula karşı olumsuz tutum” (5) ve “kararları uygulamaya katılım” (4) olmak üzere dört alt boyut ve toplam 25 madde yer almaktadır.

Veri toplama araçlarında, Tam Katılıyorum (5), Çok Katılıyorum (4), Orta Düzeyde Katılıyorum (3), Az Katılıyorum (2), Hiç Katılmıyorum (1) şeklinde sıralanan belirli bir ifade ya da probleme katılma derecesine dayanan Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Her iki ölçekte kullanılan beşli dereceleme ölçeğine uygun olarak, elde edilen ağırlıklı ortalama puanların derecelendirilmesi ve yorumlanması için 4.20 -5.00 ‘Tam Katılıyorum’, 3.40 - 4.19 ‘Çok Katılıyorum’, 2.60 - 3.39 ‘Orta Düzeyde Katılıyorum’, 1.80- 2.59 ‘Az Katılıyorum’, 1.00 - 1.79 ‘Hiç Katılmıyorum’ puan aralıkları olarak kullanılmıştır.

Çalışmada her iki ölçek için güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık için Cronbach Alpha .83 örgütsel sinizm için de .70 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler her iki ölçeğin de güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Numaralarına Göre Alt Boyutları dağılımı

Faktör No.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları
Faktör 1	Çalıştığı kurumdan uzaklaşma
Faktör 2	Performansı düşüren etkenler
Faktör 3	Okula karşı olumsuz tutum
Faktör 4	Kararları uygulamaya katılımı

Örgütsel sinizm ölçeğine ait alt boyutları temsil eden soruları gösterir tablolar aşağıda tek tek gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel sinizm ölçeği, çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutu ölçek soruları

Soru No	Ölçek sorusu
1	Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım
2	Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm
3	Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür
4	Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımızla birbirimize alaycı bakışlar atarız
5	Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulda ciddi başarı yakalayacağımı düşünmüyorum
6	Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum
7	Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum

Tablo 8. Örgütsel sinizm ölçeği, performansı düşüren etkenler alt boyutu ölçek soruları

Soru No	Ölçek sorusu
8	Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.
9	Okula bilimsel \sosyal\kültürel anlamdaki katkılarının genelde taktir görmemesi beni mutsuz etmektedir.
10	Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir.
11	Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.
12	Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olandan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.
13	Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.
14	Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarının daha yakın olması okul yönetiminin yanlı davrandığına inanmama neden olur.
15	Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır.
16	Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.

Tablo 9. Örgütsel sinizm ölçeği, okula karşı olumsuz tutum alt boyutu ölçek soruları

Soru No	Ölçek sorusu
17	Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.
18	Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim.
19	Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlenirim.
20	Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.
21	Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.

Tablo 10. Örgütsel sinizm ölçeği, kararları uygulamaya katılımı alt boyutu ölçek soruları

Soru No	Ölçek sorusu
22	Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.
23	Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.
24	Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.
25	Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım.

4.3. İstatistiksel Analiz

Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde ve hesaplanmasında SPSS 22 IBM istatistik paket program kullanılmıştır. Veriler ortalama ve standart sapma olarak özetlenmiştir. Verilerin normallik sınaması One-Sample Kolmogorov-Smirnov testi ile test edilmiş olup verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Varyans eşitliğine ise Levene testi ile test edilmiş olup varyans eşitliğinin sağlandığı görülmüştür.

Bağımsız guruplar arasındaki farklılık ise bağımsız guruplarda T testi ve One Way ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Farklılığın hangi guruptan kaynaklandığını bulmak için ise çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey ve LSD testleri kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitinde ise, pearson korelasyon katsayısına bakılmıştır. Bu çalışmada hata düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.



5. ARAŞTIRMA BULGULARI

Tablo 11. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Değişkenler		Cinsiyet		T	P
		Kadın (N=79)	Erkek (N=126)		
		Ortalama ± S.D	Ortalama ± S.D		
Örgütsel sinizm	Faktör 1	14,97±5,15	14,25±5,46	0,940	0,348
	Faktör 2	26,89±5,99	24,75±7,47	2,260	0,025*
	Faktör 3	10,13±4,71	9,35±4,28	1,218	0,225
	Faktör 4	13,99±4,32	14,18±4,12	0,324	0,746
	Toplam puan	65,97±12,53	62,53±13,94	1,833	0,069
Örgütsel bağlılık	Faktör 1	27,97±2,08	27,91±2,01	0,212	0,832
	Faktör 2	20,71±1,78	20,60±1,78	0,445	0,657
	Faktör 3	36,43±2,64	36,77±2,56	0,915	0,361
	Toplam puan	85,11±3,56	85,28±3,41	0,329	0,743

*P<0,05

Tablo 11 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında, faktör 1, faktör 3, faktör 4 ve toplam puanlar bakımından erkek ve kadın öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (P>0,05).

Buna karşın, faktör 2 alt boyutu bakımından kadın öğretim elemanlarının puanları erkek öğretim elemanlarının puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (P<0,05).

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında, faktör 1, faktör 2, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından erkek ve kadın öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (P>0,05).

Tablo 12. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının yaş guruplarına göre karşılaştırılması

Değişkenler		Yaş (yıl)					F	P
		20-25 (N=16)	26-30 (N=56)	31-35 (N=56)	36-40 (N=37)	46< (N=40)		
		Ortalama ± S.D	Ortalama ± S.D	Ortalama ± S.D	Ortalama ± S.D	Ortalama ± S.D		
Örgütsel sinizm	Faktör 1	11,13±2,96	15,84±5,67	14,63±5,26	13,92±4,88	14,50±5,67	2,677	0,033*
	Faktör 2	27,37±7,17	26,48±5,61	26,77±7,26	24,35±7,76	23,03±7,03	2,596	0,038*
	Faktör 3	7,19±2,74	10,45±4,46	9,23±4,57	9,46±4,65	10,28±4,41	2,049	0,089
	Faktör 4	17,19±3,25	14,16±4,02	14,71±4,16	13,32±4,37	12,68±3,99	4,197	0,003*
	Toplam puan	62,87±7,38	66,93±12,50	65,34±13,78	61,05±13,94	60,48±15,06	1,981	0,099
Örgütsel bağlılık	Faktör 1	28,13±1,71	28,11±2,11	27,79±1,82	27,65±2,42	28,10±1,20	0,455	0,769
	Faktör 2	20,87±1,63	20,73±1,85	20,61±1,99	20,84±1,54	20,27±1,63	0,645	0,631
	Faktör 3	36,75±3,26	36,84±2,43	36,52±2,67	36,14±2,39	36,95±2,60	0,614	0,653
	Toplam puan	85,75±3,82	85,68±3,68	84,91±3,23	84,62±3,14	85,33±3,65	0,732	0,571

*P<0,05

Tablo 12 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarının yaş guruplarına göre karşılaştırılmasında, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından öğretim elemanlarının yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (P>0,05).

Buna karşın, faktör 1, faktör 2 ve faktör 4 alt boyutu bakımından öğretim elemanlarının yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur (P<0,05).

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının yaş guruplarına göre karşılaştırılmasında ise, faktör 1, faktör 2, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından öğretim elemanlarının yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (P>0,05).

Tablo 13. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 1 alt boyutunun yaş guruplarına göre çoklu karşılaştırılması

Değişkenler	(I) yaş	(J) yaş	Ortalamalar farkı (I-J)	Standart hata	P
Faktör1	20-25	26-30	-4,714	1,490	0,015*
		31-35	-3,500	1,490	0,134
		36-40	-2,794	1,573	0,390
		40 <	-3,375	1,555	0,195
	26-30	20-25	4,714	1,490	0,015*
		31-35	1,214	0,993	0,738
		36-40	1,920	1,114	0,421
		40 <	1,339	1,088	0,733
	31-35	20-25	3,500	1,490	0,134
		26-30	-1,214	0,993	0,738
		36-40	0,706	1,114	0,969
		40 <	0,125	1,088	1,000
	36-40	20-25	2,794	1,573	0,390
		26-30	-1,920	1,114	0,421
		31-35	-0,706	1,114	0,969
		40 <	-0,581	1,199	0,989
	40 üzeri	20-25	3,375	1,555	0,195
		26-30	-1,339	1,088	0,733
		31-35	-0,125	1,088	1,000
		36-40	0,581	1,199	0,989

*P<0,05

Tablo 13 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 1 alt boyutunun yaş guruplarına göre çoklu karşılaştırılmasında, 26-30 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının faktör 1 puanları, 20-25 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının faktör 1 puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (P<0,05).

Buna karşın, faktör 1 alt boyutu bakımından diğer yaş gurupları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır (P>0,05).

Tablo 14. Araştırmaya katılan öğretmen elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 2 alt boyutunun yaş guruplarına göre çoklu karşılaştırılması

Değişkenler	(I) yaş	(J) yaş	Ortalamalar farkı (I-J)	Standart hata	P
Faktör 2	20-25	26-30	0,893	1,954	0,648
		31-35	0,607	1,954	0,756
		36-40	3,024	2,062	0,144
		40 <	4,350	2,039	0,034*
	26-30	20-25	-0,893	1,954	0,648
		31-35	-0,286	1,302	0,827
		36-40	2,131	1,460	0,146
		40 <	3,457	1,427	0,016*
	31-35	20-25	-0,607	1,954	0,756
		26-30	0,286	1,302	0,827
		36-40	2,417	1,460	0,099
		40 <	3,743	1,427	0,009*
	36-40	20-25	-3,024	2,062	0,144
		26-30	-2,131	1,460	0,146
		31-35	-2,417	1,460	0,099
		40 <	1,326	1,572	0,400
	40 <	20-25	-4,350	2,039	0,034*
		26-30	-3,457	1,427	0,016*
		31-35	-3,743	1,427	0,009*
		36-40	-1,326	1,572	0,400

*P<0,05

Tablo 14 incelendiğinde, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 2 alt boyutunun yaş guruplarına göre çoklu karşılaştırılmasında, 40 yaş üzeri olan öğretmen elemanlarının faktör 2 puanları, 20-25, 26-30 ve 31-35 yaş aralığında olan öğretmen elemanlarının faktör 2 puanlarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur (P<0,05).

Buna karşın, faktör 2 alt boyutu bakımından diğer yaş gurupları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır (P>0,05).

Tablo 15. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 4 alt boyutunun yaş guruplarına göre çoklu karşılaştırılması

Değişkenler	(I) yaş	(J) yaş	Ortalamalar farkı (I-J)	Standart hata	P
Faktör 4	20-25	26-30	3,027	1,152	0,069
		31-35	2,473	1,152	0,205
		36-40	3,863	1,216	0,015*
		40 üzeri	4,512	1,202	0,002*
	26-30	20-25	-3,027	1,152	0,069
		31-35	-0,554	0,768	0,952
		36-40	0,836	0,861	0,868
		40 üzeri	1,486	0,841	0,397
	31-35	20-25	-2,473	1,152	0,205
		26-30	0,554	0,768	0,952
		36-40	1,390	0,861	0,490
		40 üzeri	2,039	0,841	0,113
	36-40	20-25	-3,863	1,216	0,015*
		26-30	-0,836	0,861	0,868
		31-35	-1,390	0,861	0,490
		40 üzeri	0,649	0,927	0,956
	40 üzeri	20-25	-4,512	1,202	0,002*
		26-30	-1,486	0,841	0,397
		31-35	-2,039	0,841	0,113
		36-40	-0,649	0,927	0,956

Tablo 15 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 4 alt boyutunun yaş guruplarına göre çoklu karşılaştırılmasında, 20-25 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının faktör 4 puanları, 36-40 ve 40< yaş aralığında olan öğretim elemanlarının faktör 4 puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($P<0,05$).

Buna karşın, faktör 4 alt boyutu bakımından diğer yaş gurupları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır ($P>0,05$).

Tablo 16. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının medeni duruma göre karşılaştırılması

Değişkenler		Medeni durum		T	P
		Evli (N=112)	Bekâr (N=93)		
		Ortalama ± S.D	Ortalama ± S.D		
Örgütsel sinizm	Faktör 1	15,21±5,25	13,71±5,37	2,023	0,044*
	Faktör 2	25,45±6,38	25,72±7,71	0,274	0,785
	Faktör 3	10,15±4,47	9,04±4,39	1,784	0,076
	Faktör 4	13,81±4,27	14,46±4,09	1,106	0,270
	Toplam puan	64,63±13,25	62,94±13,78	0,892	0,373
Örgütsel bağlılık	Faktör 1	27,76±2,14	28,15±1,89	1,375	0,171
	Faktör 2	20,60±1,83	20,69±1,72	0,360	0,719
	Faktör 3	36,82±2,65	36,42±2,50	1,109	0,269
	Toplam puan	85,18±3,51	85,26±3,43	0,163	0,870

*P<0,05

Tablo 16 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasında, faktör 2, faktör 3, faktör 4 ve toplam puanlar bakımından evli ve bekâr öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (P>0,05). Buna karşın, faktör 1 alt boyutu bakımından evli öğretim elemanlarının puanları bekâr öğretim elemanlarının puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (P<0,05). Örgütsel bağlılık alt boyutlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasında, faktör 1, faktör 2, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından evli ve bekar öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (P>0,05).

Tablo 17. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının akademik unvana göre karşılaştırılması

Değişkenler		Medeni durum		T	P
		Öğretim görevlisi (N=109)	Öğretim üyesi (N=96)		
		Ortalama ± S.D	Ortalama ± S.D		
Örgütsel sinizm	Faktör 1	14,75±5,22	14,28±5,49	0,628	0,530
	Faktör 2	23,74±6,91	27,65±6,53	4,139	0,000*
	Faktör 3	9,95±4,11	9,30±4,82	1,036	0,302
	Faktör 4	12,99±4,25	15,38±3,76	4,230	0,000*
	Toplam puan	61,44±13,77	66,60±12,69	2,780	0,006*
Örgütsel bağlılık	Faktör 1	27,80±1,95	28,09±2,13	1,038	0,300
	Faktör 2	20,84±1,78	20,41±1,75	1,771	0,078
	Faktör 3	36,89±2,61	36,35±2,55	1,485	0,139
	Toplam puan	85,53±3,75	84,85±3,09	1,402	0,162

*P<0,05

Tablo 17 incelendiğinde, örgütsel sinizm alt boyutlarının akademik unvana göre karşılaştırılmasında, faktör 1 ve faktör 3 puanları bakımından öğretim görevlileri ile öğretim üyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($P>0,05$). Buna karşın, faktör 2, faktör 4 ve toplam puanlar bakımından öğretim üyelerinin puanları öğretim görevlilerinin puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($P<0,05$). Örgütsel bağlılık alt boyutlarının akademik unvana göre karşılaştırılmasında ise, faktör 1, faktör 2, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından öğretim görevlileri ile öğretim üyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($P>0,05$).

Tablo 18. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının kıdem yılına göre karşılaştırılması

Değişkenler		Kıdem yılı (yıl)				F	P
		1-5 (N=93)	6-10 (N=67)	11-15 (N=27)	15< (N=18)		
		Ortalama ± S.D	Ortalama ± S.D	Ortalama ± S.D	Ortalama ± S.D		
Örgütsel sinizm	Faktör 1	12,96±4,87	16,24±2,26	14,70±5,14	16,06±6,22	5,864	0,001*
	Faktör 2	25,49±7,15	25,73±7,08	26,11±7,48	24,56±5,45	0,193	0,901
	Faktör 3	8,04±3,14	11,00±4,95	10,85±5,48	11,11±4,20	8,167	0,000*
	Faktör 4	14,37±4,45	14,01±4,01	14,70±3,83	12,22±3,75	1,537	0,206
	Toplam puan	60,86±11,75	66,99±14,37	66,37±15,03	63,94±13,85	3,139	0,026*
Örgütsel bağlılık	Faktör 1	28,11±1,78	27,96±2,33	27,44±2,04	27,72±2,11	0,812	0,489
	Faktör 2	20,74±1,83	20,67±1,80	20,26±1,53	20,56±1,79	0,533	0,660
	Faktör 3	36,76±2,46	36,39±2,75	36,22±2,50	37,56±2,64	1,276	0,284
	Toplam puan	85,61±3,44	85,01±3,32	83,93±3,72	85,83±3,45	1,949	0,123

* $P<0,05$

Tablo 18 incelendiğinde, örgütsel sinizm alt boyutlarının kıdem yılına göre karşılaştırılmasında, faktör 2 ve faktör 4 bakımından öğretim elemanlarının kıdem yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($P>0,05$).

Buna karşın, faktör 1, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından öğretim elemanlarının kıdem yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($P<0,05$).

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının kıdem yıllarına göre karşılaştırılmasında ise, faktör 1, faktör 2, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından öğretim elemanlarının kıdem yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($P>0,05$).

Tablo 19. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 1 alt boyutunun kıdem yıllarına göre çoklu karşılaştırılması

Değişkenler	(I) kıdem yılı	(J) kıdem yılı	Ortalamalar farkı (I-J)	Standart hata	P
Faktör 1	1-5 yıl	6-10 yıl	-3,282	0,827	0,001*
		11-15 yıl	-1,747	1,128	0,411
		15yıl üzeri	-3,099	1,329	0,094
	6-10 yıl	1-5 yıl	3,282	0,827	0,001*
		11-15 yıl	1,535	1,176	0,561
		15yıl üzeri	0,183	1,370	0,999
	11-15 yıl	1-5 yıl	1,747	1,128	0,411
		6-10 yıl	-1,535	1,176	0,561
		15yıl üzeri	-1,352	1,570	0,825
	15yıl üzeri	1-5 yıl	3,099	1,329	0,094
		6-10 yıl	-0,183	1,370	0,999
		11-15 yıl	1,352	1,570	0,825

*P<0,05

Tablo 19 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 1 alt boyutunun kıdem yıllarına göre çoklu karşılaştırılmasında, kıdem yılı 6-10 yıl olan öğretim elemanlarının faktör 1 puanları, 1-5 yıl olan öğretim elemanlarının faktör 1 puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (P<0,05). Buna karşın, faktör 1 alt boyutu bakımından diğer kıdem yılları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır (P>0,05).

Tablo 20. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 3 alt boyutunun kıdem yıllarına göre çoklu karşılaştırılması

Değişkenler	(I) kıdem yılı	(J) kıdem yılı	Ortalamalar farkı (I-J)	Standart hata	P
Faktör 3	1-5 yıl	6-10 yıl	-2,957	0,679	0,000*
		11-15 yıl	-2,809	0,926	0,014*
		15yıl üzeri	-3,068	1,091	0,027*
	6-10 yıl	1-5 yıl	2,957	0,679	0,000*
		11-15 yıl	0,148	0,966	0,999
		15yıl üzeri	-0,111	1,125	1,000
	11-15 yıl	1-5 yıl	2,809	0,926	0,014*
		6-10 yıl	-0,148	0,966	0,999
		15yıl üzeri	-0,259	1,289	0,997
	15yıl üzeri	1-5 yıl	3,068	1,091	0,027*
		6-10 yıl	0,111	1,125	1,000
		11-15 yıl	0,259	1,289	0,997

*P<0,05

Tablo 20 incelendiğinde, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 3 alt boyutunun kıdem yıllarına göre çoklu karşılaştırılmasında, kıdem yılı 1-5 yıl olan öğretim

elemanlarının faktör 3 puanları, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 15 yıl üzeri olan öğretim elemanlarının faktör 3 puanlarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur ($P<0,05$).

Buna karşın, faktör 3 alt boyutu bakımından diğer kıdem yılları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır ($P>0,05$).

Tablo 21. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm toplam puanlarının kıdem yıllarına göre çoklu karşılaştırılması

Değişkenler	(I) kıdem yılı	(J) kıdem yılı	Ortalamalar farkı (I-J)	Standart hata	P
Toplam puan	1-5 yıl	6-10 yıl	-6,125	2,128	0,023*
		11-15 yıl	-5,510	2,904	0,232
		15yıl üzeri	-3,084	3,420	0,804
	6-10 yıl	1-5 yıl	6,125	2,128	0,023*
		11-15 yıl	0,615	3,028	0,997
		15yıl üzeri	3,041	3,526	0,824
	11-15 yıl	1-5 yıl	5,510	2,904	0,232
		6-10 yıl	-0,615	3,028	0,997
		15yıl üzeri	2,426	4,042	0,932
	15yıl üzeri	1-5 yıl	3,084	3,420	0,804
		6-10 yıl	-3,041	3,526	0,824
		11-15 yıl	-2,426	4,042	0,932

* $P<0,05$

Tablo 21 incelendiğinde, örgütsel sinizm toplam puanlarının kıdem yıllarına göre çoklu karşılaştırılmasında, kıdem yılı 1-5 yıl olan öğretim elemanlarının toplam puanları, 6-10 yıl olan öğretim elemanlarının toplam puanlarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur ($P<0,05$).

Buna karşın, toplam puan bakımından diğer kıdem yılları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır ($P>0,05$).

Tablo 22. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki

Değişkenler		Örgütsel sinizm					
		Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Toplam puan	
Örgütsel bağlılık	Faktör 1	R	0,009	-0,068	0,027	-0,044	-0,037
		P	0,903	0,332	0,698	0,531	0,602
		N	205	205	205	205	205
	Faktör 2	R	-0,024	-0,063	-0,022	-0,046	-0,064
		P	0,732	0,369	0,758	0,511	0,364
		N	205	205	205	205	205
	Faktör 3	R	-0,004	-0,011	-0,023	-0,058	-0,033
		P	0,957	0,878	0,739	0,413	0,642
		N	205	205	205	205	205
	Toplam puan	R	-0,010	-0,080	-0,013	-0,092	-0,079
		P	0,885	0,252	0,858	0,187	0,263
		N	205	205	205	205	205

Tablo 22 incelendiğinde, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($P>0,05$).

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sinizm örgüt içinde kişiyi harekete geçiren davranış ve güdülerde dürüstlüğe inanmama ve hata bulma eğilimleri olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizm ise; kişilerin çalıştığı kuruma karşı negatif tavır ve duygulardır. Örgütsel bağlılığı ele aldığımızda da kurumun hedeflerine kuvvetli bir güven yaratmak ve kurumda istekli olarak çaba sarf etmek olarak ifade edilmektedir (Brandes, 1997).

Atatürk üniversitesi çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada elde edilen demografik bilgilere göre katılanların % 62 sinin genç olduğu % 53,7 evli ve geri kalanı ise % 46,7 bekar olduğu görülmektedir (Ahmadi, 2014).

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında, faktör 1, faktör 3, faktör 4 ve toplam puanlar bakımından erkek ve kadın öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna karşın, faktör 2 (Performansı düşüren etkenler) alt boyutu bakımından kadın öğretim elemanlarının puanları erkek öğretim elemanlarının puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında, faktör 1, faktör 2, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından erkek ve kadın öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarının yaş guruplarına göre karşılaştırılmasında, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından öğretim elemanlarının yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna karşın, faktör 1 (Çalıştığı kurumdan uzaklaşma), faktör 2 (Performansı düşüren etkenler) ve faktör 4 (Kararları uygulamaya katılımı) alt boyutu bakımından öğretim elemanlarının yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının yaş guruplarına göre karşılaştırılmasında ise, faktör 1, faktör 2, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından öğretim elemanlarının yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 1 alt boyutunun yaş guruplarına göre çoklu karşılaştırılmasında, 26-30 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının faktör 1 puanları, 20-25 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının

faktör 1 puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Buna karşın, faktör 1 alt boyutu bakımından diğer yaş gurupları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 2 alt boyutunun yaş guruplarına göre çoklu karşılaştırılmasında, 40 yaş üzeri olan öğretim elemanlarının faktör 2 puanları, 20-25, 26-30 ve 31-35 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının faktör 2 puanlarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Buna karşın, faktör 2 alt boyutu bakımından diğer yaş gurupları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 4 alt boyutunun yaş guruplarına göre çoklu karşılaştırılmasında, 20-25 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının faktör 4 puanları, 36-40 ve 40< yaş aralığında olan öğretim elemanlarının faktör 4 puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Buna karşın, faktör 4 alt boyutu bakımından diğer yaş gurupları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır.

Aras'ın (2010); akademik personel üzerine yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ve demografik özellikler arasındaki ilişki incelenmiş ve çalışma sonucunda yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ancak, mesleklerini kendi istekleriyle seçme ve iş değişikliği yapmayı düşünme arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Ahmadi, 2014).

Yapılan bir çalışmada; örgütsel bağlılığın yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığa sahip olduğu, yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı, ayrıca çalışan kişilerin çalışma süresinin uzunluğuna göre örgütsel bağlılıklarında değişme olduğu ve çalışma süresi uzadıkça örgütsel bağlılığın arttığıda gözlenmiştir (Ahmadi, 2014).

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasında, faktör 2, faktör 3, faktör 4 ve toplam puanlar bakımından evli ve bekâr öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna karşın, faktör 1(Çalıştığı kurumdan uzaklaşma) alt boyutu bakımından evli öğretim elemanlarının puanları bekâr öğretim elemanlarının puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasında, faktör 1, faktör 2, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından evli ve bekar öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarının akademik unvana göre karşılaştırılmasında, faktör 1 ve faktör 3 puanları bakımından öğretim görevlileri ile öğretim üyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna karşın, faktör 2, faktör 4 ve toplam puanlar bakımından öğretim üyelerinin puanları öğretim görevlilerinin puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının akademik unvana göre karşılaştırılmasında ise, faktör 1, faktör 2, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından öğretim görevlileri ile öğretim üyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarının kıdem yılına göre karşılaştırılmasında, faktör 2 ve faktör 4 bakımından öğretim elemanlarının kıdem yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Buna karşın, faktör 1, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından öğretim elemanlarının kıdem yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının kıdem yıllarına göre karşılaştırılmasında ise, faktör 1, faktör 2, faktör 3 ve toplam puanlar bakımından öğretim elemanlarının kıdem yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm toplam puanlarının kıdem yıllarına göre çoklu karşılaştırılmasında, kıdem yılı 1-5 yıl olan öğretim elemanlarının toplam puanları, 6-10 yıl olan öğretim elemanlarının toplam puanlarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Buna karşın, toplam puan bakımından diğer kıdem yılları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 1 alt boyutunun kıdem yıllarına göre çoklu karşılaştırılmasında, kıdem yılı 6-10 yıl olan öğretim elemanlarının faktör 1 puanları, 1-5 yıl olan öğretim elemanlarının faktör 1 puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Buna karşın, faktör 1 alt boyutu bakımından diğer kıdem yılları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm alt boyutlarından faktör 3 alt boyutunun kıdem yıllarına göre çoklu karşılaştırılmasında, kıdem yılı 1-5 yıl olan öğretim elemanlarının faktör 3 puanları, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 15 yıl üzeri olan öğretim elemanlarının faktör 3 puanlarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur.

Buna karşın, faktör 3 alt boyutu bakımından diğer kıdem yılları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm toplam puanlarının kıdem yıllarına göre çoklu karşılaştırılmasında, kıdem yılı 1-5 yıl olan öğretim elemanlarının toplam puanları, 6-10 yıl olan öğretim elemanlarının toplam puanlarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Buna karşın, toplam puan bakımından diğer kıdem yılları arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamıştır.

Ahmadi (2014), yapmış olduğu çalışmada; Örgütsel sinizm alt boyut ilişkileri incelenmiş ve duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm alt boyutlarında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Ahmadi, 2014).

Okçu ve ark., (2015) beden eğitimi öğretmenleri üzerine yapmış olduğu bir çalışmada; örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler, çalıştığı kurumdan uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum alt boyutları ile örgütsel bağlılığın 'Uyum' boyutu arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma ile örgütsel bağlılığın 'Özdeşleşme' boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum alt boyutları ile örgütsel bağlılığın 'Özdeşleşme' boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde, kararlara uygulamaya katılımı alt boyutu ile 'Özdeşleşme' boyutu arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Özdeşleşmenin bireyde yüksek bir çekicilik ve hoşnutluk meydana getirdiği, iş görenlerin değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında özdeşleşmeye dayalı bağlılığın, örgütteki iş görenlerin diğerleriyle yakın olma isteğiyle yakından ilişkili olduğu bu durumun kişilik bütünleşmesini ifade ettiği gözlemlenmiştir (O'Reilly ve Chatman, 1986., Balcı, 2003).

Ayrıca; örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler, çalıştığı kurumdan uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum alt boyutları ile örgütsel bağlılığın 'İçselleştirme' boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde, içselleştirme ve kararlara katılım alt boyutu arasında ise pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Okçu ve ark., 2015)

Güzeller ve Kalağan'ın (2008)'nin öğretmenler üzerine yapmış olduğu çalışmada; öğretmenlerin düşük sinizm düzeylerine sahip oldukları saptanmıştır. Yapılan başka bir çalışmada; öğretmenlerin örgütsel sinizmin alt boyutundaki performansı düşüren etkenlere düşük düzeyde algıladıkları tespit edilmiştir. Öğretmenler üzerine yapılan başka bir çalışmada; öğretmenlerin performansı düşüren etkenlere düşük düzeyde katıldıkları saptanmıştır (Kaygısız ve Doğan, 2012., Kalay ve Oğrak, 2012).

Bağlı buldukları kurumlarda kabiliyetlerini ortaya çıkarmaları engellenen sinik kişiler kuruma karşı daha az bağlılık duyacaklardır. Bundan dolayı örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında zıt yönde bir ilişki vardır (Wanous ve ark., 1994). Bununla ilgili yapılan bir çalışmada düşük örgütsel sinizm skorlarının yüksek örgütsel bağlılıkla örtüştüğü saptanmıştır (Brandes, 1997).

Yapmış olduğumuz çalışma sonucunda araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda üniversitede görev yapan akademisyenlerin örgütsel sinizm algısını azaltıp, örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak amacıyla aşağıda öneriler sunulmaktadır.

7. ÖNERİLER

- Örgütsel sinizm ile ilgili daha çok araştırmalara yer verilmesi.
- Örgütsel bağlılık ile ilgili daha çok araştırmalara yer verilmesi ve desteklenmesine yönelik çalışmalara yer verilmesi.
- Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmaların diğer kurumlarda uygulanmasına yönelik çalışmalara yer verilmesi.
- Örgütsel sinizme yönelik çalışmaların diğer kurumlarda uygulanmasına yönelik çalışmalara yer verilmesi.
- Yapılan alışma sonuçlarının kurumlardaki personellerin eğitimleri ile ilişkilendirilmesini sağlayan çalışmalara yer verilmesi.

KAYNAKLAR

- Abraham, R., 2000, Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3),269-292.
- Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F., 2008, “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, 8 (2), 487-518.
- Ahmadi, F., 2014, Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi* sayfa: 55-56, Erzurum.
- Aiken, M. ve Hage, J., 1966, Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*. 31. 4, 497- 507.
- Akar, N. Y., 2010, Psikolojik Sözleşme İhlalleri Bağlamında Örgütsel Sinizm Üzerine Kuramsal Bir Araştırma. *1. Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Sempozyumu Bildiri Kitabı*. Antalya, 43-60.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö., 2012, Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik İlişkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı*. Isparta, 121- 129.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S., 1997, Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18. 5, 449- 469.
- Bakan, İ., Eyitmiş, A. M., Erşahan, B., Doğan, İ. F. ve Bulunmaz, G., 2011, “Banka Çalışanlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Çatışma Tür ve Stratejilerine Bakış Açıları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*: 1–31.
- Balay, R., 2000, Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel.
- Balcı, A., 2003, Örgütsel Sosyalleşme (2. baskı). Ankara: Pegem A.
- Balıkçioğlu, S., 2013, Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Mustafa Kemal Üniversitesi*, Hatay.
- Bayram, L., 2005, “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık,” *Sayıştay Dergisi*, Ekim-Aralık, Sayı:59: 125-139.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M. ve Nicole, L. G., 1996, Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of*

Management Journal, 39(2), 464-482.

- Bedük, A., Eryeşil, K. ve Eşmen, O., 2015, "The Effect Of Organizational Commitment and Burn out on Organizational Cynicism:A Field Study in the Healtycare Industry" World Academy of Science, Engineering and Technology, *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 9(10), 3340-3344.
- Brandes, P., 1997, Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences, University of Cincinnati, Doctoral Thesis (unpublished).
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S. L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R. ve Hochwarter, W. A., 2008, The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14 (3), 233-247.
- Cartwright, S. ve Holmes, N., 2006, The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Cengiz, A. A., 2002, "Örgüt Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Eskişehir Bölgesinde Doktor ve Hemşire Meslek Grupları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma", *10.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yayın No: 4.
- 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.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Rahi, D., 1998, Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M., 2004, Organizational cynicism: A study among call centers. Unpublished Master Dissertation. Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.
- Eaton, A. J., 2000, A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism. Unpublished master's thesis, Graduate Programme in Psychology York University.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K., 2012, Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, Karabük, 1250-1255.
- Güçlü, N., 2006, "Örgüt Kültürü", Kırgızistan Manas Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:6: 147-159.
- Güzeller, C. O. ve Kalağan, G., 2008, Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması ve

Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Antalya, 87-94.

Helvacı, M. A., 2010, Örgütsel sinizm. H. Basri Memduhoğlu v. K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde* (383-397). Ankara: Pegem.

İnce, M. ve Gül, H., 2005, "The Effect of Employees' Perceptions Of Organizational Justice on OCB: An Application in Turkish Public Institutions", *International Journal of Business and Management*.

İraz, R., Fındık, M. ve Eryeşil, K., 2012, "Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Selçuk Üniversitesi Örneği", *1st International Conference On Sustainable Business And Transitions For Sustainable Development*, Konya, s.443-455.

Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. M., 2003, The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal Of Organizational Behavior*. 24. 5, 627- 647.

Kalağan, G., 2009, Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Antalya

Kalay, F. ve Oğrak, A., 2012, Örgütsel Sessizlik, Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi:Örnek Bir Uygulama. *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İzmir.

Karadağ, E., Kılıçoğlu, G. ve Yılmaz, D., 2014, Örgütsel Sinizm, Okul Kültürü ve Okul Başarısı: Bir Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 14. 1, 89- 113

Karasar, N. 2007, Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayınları.

Kavoğlu, S., Ünsar, S. ve A. Oğuzhan, A., 2010, Örgüt Kültürünün Çalışanların Tükenmişlik Duygusuna Etkisi: Bir Alan Araştırması. *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Adana: Çukurova Üniversitesi, 648-657.

Kaygısız, E. G. ve Doğan, M. Ç., 2012, Organizational Cynicism Level of Primary School Teachers and Managers: Example of Gaziantep in Turkey. *IAMB Konferansı*, Varşova, Polonya.

Khan, M. A., 2014, Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. *Pakistan Journal Of Commerce & Social Sciences*. 8. 1, 30-1.

Kılıç, E. D., 2013, İlköğretim Okullarında Sinisizm: Şanlıurfa Örneği. *Bilim ve Kültür-Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi*. 2, 58- 70.

- Koçel, T., 2011, İşletme yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koçoğlu, M., 2014, Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country–Turkey. *Global Business & Management Research*. 6. 1, 24- 36.
- Kutaniş, R. Ö. ve Çetinel E., 2010, “Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1:26, 186-195.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E., 1981, The Measurement of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behavior*. 2. 2, 99- 113.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. P., 1991, A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1. 1, 61- 89.
- Okçu, V., Şahin, H. M. ve Şahin, E., 2015, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi *International Journal of Science Culture and Sport, Special Issue 4*, s: 298-312.
- O’Reilly, C. ve Chatman, J., 1986, Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification And Internalization On Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Ölçüm, M., 2004, “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1.Basım, Ağustos.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M., 2012, Analyzing Of The Relationships Between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Özgener, Ş. Ögüt, A. Kaplan, M., 2008, İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu, H. Karadal (ed.), Örgütsel davranışta seçme konular organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar İçinde. Ankara, İlke Yayınevi.
- Özler, E. D. ve Atalay, G. C., 2011, A Research to Determine the Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior in Health Sector. Department of Business Administration, Dumlupınar University, *European Journal Of Social Sciences*. 34. 3, 416- 429.
- Özler, D. E., 2010, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. (Ed.; D. E. Özler) Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Bursa; Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Özler, N. D. E. ve Dirican, M. Ö., 2014, Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 39. 39, 291- 310.

- Paulin, M., Ferguson, J. R. ve Bergeron, J., 2006, Service Climate and Organizational Commitment: the Importance of Customer Linkages, *Journal of Business Research*, Vol. 59, 906-915.
- Polat, M. ve Meydan, C. H., 2010, Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*. 9. 1, 145-172.
- Richardson, A. M., Burke, R. J. ve Martinussen, M., 2006, Work and Health Outcomes among Police Officers: The Mediating Role of Police Cynicism and Engagement. *International Journal of Stress Management*. 13.4, 555- 574.
- Rubin Robert S., Dierdorff Erich C., Bommer William H. ve Baldwin T. Timothy., 2009, “Do Leaders Reap What They Sow? Leader And Employee Outcomes Of Leader Organizational Cynicism About Change”, *The Leadership Quarterly*, 20, 680–688.
- Sağır, T. ve Oğuz, E., 2012, Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Saldamlı, A., 2009, “İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı”. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Scharmer, C. O., 2007, Theory u. Leading from the future as it emerges.
- Seeman, M., 1959, On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*. 24. 6, 783-791.
- Sayı, I., Haran, S., Ölmez, Ş. ve Özgüven, H. D., 1997, Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kriz Dergisi*. 5. 2, 71- 77.
- Sezgin, F., 2010, Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- Steers, R., 1977, Introduction To Organizational Behavior. Santa Monica-California: Goodyear Publishing Company Inc.
- Stum, D. L., 1999, Workforce Commitment: Strategies for the New work Order. *Strategy & Leadership*. 27. 1, 4-7.
- Swales, S., 2002, Organizational Commitment: A Critique of the Construct and Measures. *International Journal Of Management Reviews*. 4. 2, 155- 178.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T., 2006, Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15, 569- 587.
- Tella, A., 2007, Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of

Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*.

- Telli, E., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A., 2012, Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili bir Uygulama. *EJOVOC: Electronic Journal Of Vocational Colleges*. 2. 2, 135- 150.
- Turner, J. H. ve Valentine, S. H., 2001, Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision- Making: A Scale Development. *Journal Of Business Ethics*. 34. 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.
- Uysal, H. T. ve Yıldız, M. S., 2014, İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 7. 29, 835-849.
- Üçok, D. I., 2012, Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S., 2013, İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *J. Acad. Social Sci. Studies*. 6. 6, 1253- 1284.
- Wanous, J. P., Reichers, A. ve Austin, J., 1994, Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T., 2000, Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedents, And Correlates. *Group Organization Management*, 25 (2), 132-153

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Fırat OKAN
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Batman 26.10.1986
Telefon : 543 584 33 23
Faks : ----
e-mail : hentbolcu_kaptan@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Adı, İlçe, İl	Bitirme Yılı
Lise	: Batman Endüstri Meslek Lisesi	2003
Üniversite	: Yakın Doğu Üniversitesi	2012
Yüksek Lisans	: Batman Üniversitesi	2018
Doktora	:	

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görevi
2017	Batman Belediyesi	Antrenör

UZMANLIK ALANI Hentbol

YABANCI DİLLER İngilizce

BELİRTMEK İSTEĞİNİZ DİĞER ÖZELLİKLER

YAYINLAR*

EKLER**EK. 1****ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ****KİŞİSEL BİLGİLER**

Cinsiyet: () Kadın () Erkek

Medeni Durum: () Evli () Bekar

Yaş: () 20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 40 ve üzeri

Kıdem: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 15 yıl ve üzeri

İşe Yerleşme Türü: () Kadrolu () Sözleşmeli () Ücretli

	ÖRGÜTSEL SİNİZM	1	2	3	4	5
	Değerli katılımcılar aşağıda bazı ifadeler yer almaktadır. Her sorunun karşısında bulunan; (1)Hiç Katılmıyorum (2) Az Katılıyorum (3) Orta Düzeyde Katılıyorum (4) Çok Katılıyorum ve (5) Tam Katılıyorum anlamına gelmektedir. Lütfen her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız. Sizi tanımlayan en uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederim.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tam Katılıyorum
1	Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınıyorum.	1	2	3	4	5
2	Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.	1	2	3	4	5
3	Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür	1	2	3	4	5
4	Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız	1	2	3	4	5
5	Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum	1	2	3	4	5
6	Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
7	Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.	1	2	3	4	5

8	Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.	1	2	3	4	5
9	Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarımla genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir	1	2	3	4	5
10	Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir	1	2	3	4	5
11	Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.	1	2	3	4	5
12	Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.	1	2	3	4	5
13	Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.	1	2	3	4	5
14	Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarında daha yakın olması okul yönetiminin yanlış davrandığına inanmama neden olur.	1	2	3	4	5
15	Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır	1	2	3	4	5
16	Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.	1	2	3	4	5
17	Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.	1	2	3	4	5
18	Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim.	1	2	3	4	5
19	Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim.	1	2	3	4	5
20	Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.	1	2	3	4	5
21	Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.	1	2	3	4	5
22	Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
23	Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara	1	2	3	4	5

	katılmasını önemser.					
24	Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.	1	2	3	4	5
25	Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım	1	2	3	4	5

Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" 25 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeğinde "çalıştığı kurumdan uzaklaşma" (7), "performansı düşüren etkenler" (9), "okula karşı olumsuz tutum" (5) ve "kararları uygulamaya katılım" (4) olmak üzere dört alt boyut ve toplam 25 madde yer almaktadır.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

	İFADELER	Katılım düzeyiniz				
		Katılmıyor	Katılıyor	Katılıyor	Katılıyor	Katılıyor
1	Bu okuldaki görevlerimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Bu okulda çalışmaya karar vermekte hata ettiğimi düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

14	Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Okulumla karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

	İFADELER	Katılım düzeyiniz				
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tam Katılmıyorum
1	Bu okuldaki görevlerimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Bu okulda çalışmaya karar vermekte hata ettiğimi düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)