



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ
İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

AHMET ÇİLLİK

DENİZLİ-2019

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Ahmet ÇİLLİK

Danışman

Doç. Dr. Türkay N. TOK

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Bu çalışma, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM

Üye (Danışman): Doç. Dr. Türkay N. TOK

Üye: Dr. Öğr. Üy. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ~~10.07.2019~~
tarih ve ~~29/36~~ sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi;
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu;
- Başkalarının eserlerinden yararlanması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu;
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi;
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı;
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Ahmet ÇİLLİK

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın tamamlanmasında başta, yardımlarını hiçbir zaman eksik etmeyen, bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösteren değerli danışman hocam Doç. Dr. Türkay N. TOK'a ve bugüne kadar bana emek vermiş bütün hocalarıma sonsuz teőekkürlerimi sunarım. Anketlerin uygulanması konusunda, değerli vakitlerini ayırarak anketlere cevap veren tüm meslektaşlarıma teşekkür ediyorum.

Tezimin her aşamasında yanımda olan, beni cesaretlendiren, her konuda yardımını ve anlayışını eksik etmeyen sevgili eşime, bu süre zarfında çok fazla zaman ayıramadığım kızlarıma ayrıca çok teşekkür ediyorum. İyi ki varsınız.

ÖZET

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

ÇİLLİK, Ahmet

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Türkay N. TOK
Haziran 2019, 135 sayfa

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın örneklemini, 2017-2018 eğitim - öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 452 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve Örgütsel Sinizm Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesinde betimsel istatistikler, Bağımsız Örneklem t Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin genel olarak örgütsel bağlılık düzeyi “orta”, örgütsel sinizm algısı “düşük” çıkmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarında duygusal bağlılık en yüksek, devam bağlılığı en düşük belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin branş değişkenine göre devam bağlılığı boyutunda, görev yaptığı okul türü değişkenine göre örgütsel bağlılığın geneli ile duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında farklılaştığı tespit edilmiştir. Örgütsel sinizme ilişkin en yüksek algı bilişsel boyutta, en düşük algı ise duyuşsal boyutta görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre bilişsel sinizm boyutunda, branş değişkenine göre örgütsel sinizm geneli ve bilişsel sinizm boyutunda, görev yaptığı okul türü değişkenine göre örgütsel sinizm geneli ve tüm boyutlarda farklılaştığı belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttığında örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, bağlılık, sinizm, ortaöğretim okulu.

ABSTRACT

Examining The Relation Between Teachers' Level of Organizational Commitment and Perception of Organizational Cynicism

ÇİLLİK, Ahmet

Master's Thesis, Educational Sciences

Educational Administration

Supervisor: Assoc. Dr. Türkay N. TOK

June 2019, 135 pages

The purpose of this master's thesis was to examine the relation between teachers' level of organizational commitment and perception of organizational cynicism. The research sample where relational screening model was used, consisted of 452 teachers who worked at public secondary education institutions in Denizli province Merkezefendi and Pamukkale districts during 2017 – 2018 school year. The research data were collected by means of “Organizational Commitment Scale” and “Organizational Cynicism Scale”. Descriptive statistics, Independent Samples t Test and One-way Analysis of Variance (ANOVA) were used for analyzing the sub problems of the research. In order to identify the relation between teachers' level of organizational commitment and perception of organizational cynicism, Pearson Correlation test was used.

The research results indicate that in general teachers' level of organizational commitment was at “medium” and their perception of organizational cynicism was at “low”. In the sub-dimension of organizational commitment, the level of emotional commitment was identified as the highest whereas the level of continuance commitment as the lowest. The opinions of the teachers concerning organizational commitment differentiates as regards to continuance commitment dimension of the branch variable, and general organizational commitment and emotional and normative commitment dimension of the school type variable. With respect to organizational cynicism, the highest perception was observed at cognitive dimension whereas the lowest perception at affective dimension. The perception of the teachers regarding organizational cynicism differentiates as regards to cognitive dimension of the gender and age variables, general organizational cynicism and cognitive dimension of the branch variable and general organizational cynicism and all dimensions of the school type variable.

The research shows that there is negative correlation and medium level relation between organizational commitment and organizational cynicism. Accordingly, when teachers' level of organizational commitment increases, their level of organizational cynicism decreases.

Keywords: Organizational commitment, organizational cynicism, commitment, cynicism, secondary school.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYLERİ ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	4
1.1.2. Alt Problemler	4
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.5. Sayıtlılar	6
1.6. Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1. Örgütsel Bağlılık	8
2.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımları	8
2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	11
2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	13
2.1.3.1. Tutumsal bağlılık yaklaşımları.	13
2.1.3.1.1. Kanter'in sınıflandırması.....	14
2.1.3.1.2. Etzioni'nin sınıflandırması.....	15
2.1.3.1.3. Katz ve Kahn sınıflandırması.....	15
2.1.3.1.4. Wiener'in sınıflandırması.....	16
2.1.3.1.5. Mowday'in sınıflandırması.	16
2.1.3.1.6. O'Reilly ve Chatman sınıflandırması.....	17
2.1.3.1.7. Penley ve Gould sınıflandırması.	18
2.1.3.1.8. Allen ve Meyer'in sınıflandırması.....	19
2.1.3.2. Davranışsal bağlılık.	22
2.1.3.2.1. Becker'in yan bahis yaklaşımı.	22

2.1.3.2.2. <i>Salancik'in sınıflandırması</i>	23
2.1.3.3. Çoklu bağlılık	23
2.1.4. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler	24
2.1.4.1.Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler.....	24
2.1.4.1.1. <i>Cinsiyet</i>	25
2.1.4.1.2. <i>Yaş</i>	25
2.1.4.1.3. <i>Kıdem</i>	25
2.1.4.1.4. <i>Eğitim düzeyi</i>	26
2.1.4.1.5. <i>Medeni Durum</i>	26
2.1.4.2. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler.....	26
2.1.4.2.1. <i>İşin niteliği ve Önemi</i>	26
2.1.4.2.2. <i>Yönetim Tarzı</i>	27
2.1.4.2.3. <i>Ücret Düzeyi</i>	27
2.1.4.2.4. <i>Örgüt Kültürü</i>	27
2.1.4.2.5. <i>Örgütsel Adalet</i>	27
2.1.4.2.6. <i>Örgütsel Ödüller</i>	28
2.1.4.2.7. <i>Takım Çalışması</i>	28
2.1.4.2.8. <i>Rol Belirsizliği ve Çatışması</i>	29
2.1.5. Örgütsel Bağlılık Sonuçları	29
2.1.5.1. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık.....	29
2.1.5.2. Orta düzeyde örgütsel bağlılık.....	30
2.1.5.3. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık.....	30
2.1.6.Örgütsel Bağlılık ve Eğitim.....	32
2.2. Örgütsel Sinizm.....	32
2.2.1. Sinizm Kavramı.....	32
2.2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı	35
2.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	36
2.2.3.1. Bilişsel (İnanç) boyut.....	38
2.2.3.2. Duyuşsal (Duygu) boyut.....	38
2.2.3.3. Davranışsal (Davranış) boyut.....	39
2.2.4. Örgütsel Sinizm Türleri.....	40
2.2.4.1. Kişilik sinizmi.....	40
2.2.4.2. Toplumsal sinizm.....	41
2.2.4.3. Çalışan sinizmi.....	41
2.2.4.4. Örgütsel değişim sinizmi.....	42

2.2.4.5. Mesleki sinizm.....	43
2.2.5. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Faktörler	43
2.2.5.1. Yaş.....	43
2.2.5.2. Cinsiyet.....	44
2.2.5.3. Eğitim durumu.....	44
2.2.5.4. Medeni durum.....	45
2.2.5.5. Gelir.....	45
2.2.5.6. Hizmet süresi.....	45
2.2.5.7. Hiyerarşi.....	46
2.2.6. Örgütsel Sinizm ve Eğitim	46
2.2.7. Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle Örgütsel Sinizm Algısı Arasındaki İlişki.....	46
2.3. İlgili Araştırmalar.....	48
2.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Yurtiçi Araştırmalar.....	48
2.3.2. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Yurtdışı Araştırmalar.....	55
2.3.3. İlgili Araştırmaların Değerlendirilmesi	57
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	58
3.1. Araştırmanın Modeli	58
3.2. Evren ve Örneklem	58
3.3. Verilerin Toplanması	62
3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu	62
3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	62
3.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği	63
3.4. Verilerin Analizi.....	64
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM	66
4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Bağlılığın Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	66
4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ve Örgütsel Sinizm Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	72
4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	79
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	80
5.1. Tartışma.....	80
5.1.1. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Tartışma	80
5.1.2. Örgütsel Sinizme İlişkin Tartışma.....	88

5.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye İlişkin Tartışma.....	95
5.2. Öneriler	96
5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler	96
5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler	97
KAYNAKÇA.....	99
EKLER.....	115
Ek 1: Araştırma İzin Belgesi	115
Ek 2: Ölçek Kullanım İzin Belgeleri	116
Ek 3: Kişisel Bilgi Formu.....	116
Ek 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği	118
Ek 5: Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	119
ÖZGEÇMİŞ	120

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Bu Düzeylerin Bireye ve Örgüte Yönelik Olumlu ve Olumsuz Sonuçları	31
Tablo 2.2. Örgütsel Sinizm Tanımları	36
Tablo 2.3. Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması	39
Tablo 3.1. Denizli İlinin Merkezefendi İlçesinde Bulunan Resmi Ortaöğretim Kurumu Sayıları İle Bu Kurumlarda Çalışan Öğretmen Sayıları	59
Tablo 3.2. Denizli İlinin Pamukkale İlçesinde Bulunan Resmi Ortaöğretim Kurumu Sayıları İle Bu Kurumlarda Çalışan Öğretmen Sayıları	59
Tablo 3.3. Öğretmenlerin Demografik Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	60
Tablo 3.4. Ölçek Seçenekleri İle Puanlama ve Puan Aralıkları	62
Tablo 3.5. Olumsuz İfadelerdeki Puanlama ve Puan Aralıkları	63
Tablo 3.6. Ölçek Seçenekleri İle Puanlama ve Puan Aralıkları	63
Tablo 3.7. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	64
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma İstatistikleri	66
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma İstatistikleri	67
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları	68
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları	68
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları	69
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları	69
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları	70
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Branş Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları	70

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları	72
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma İstatistikleri	73
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma İstatistikleri	73
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları	74
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları	75
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları	75
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları	76
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları	76
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Branş Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları	77
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları	78
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi	79

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 2.1.</i> Tutumsal bağıllık yaklaşımı	13
<i>Şekil 2.2.</i> Üç Bileşenli Örgütsel Bağıllık Modeli.....	20
<i>Şekil 2.3.</i> Davranışsal bağıllık yaklaşımı	22

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Örgüt, toplumsal ihtiyaçların bir bölümünü karşılamak üzere önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirebilmek için bir araya gelmiş, eşgüdümlü bir şekilde çalışan insanlardan oluşan topluluktur (Başaran, 2008). İnsanlardan oluşan ve yine insanlar için var olmaya devam eden iş örgütlerinde (Baltaş, 2009) yine insanlar çalışmaktadır. İnsanlar ne işle uğraşırlarsa uğraşsınlar, zamanlarının çok büyük bir bölümünü, kendi yetenek ve sınırlarını zorlayarak (Ertekin, 1993) örgüt içerisinde geçirirler. Örgütlerin ortaya çıkış nedeni; insanların iş birliği gereksinimidir ve bireysel güçlerinin yetemeyeceği amaçlarını gerçekleştirebilmeleri sağlamak için var olmuşlardır. Bu amaçların gerçekleşebilmesi ortak bir çaba gerektirmesinin yanı sıra; birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin buluşturulup, birleştirilmesini ve koordine edilmesini gerektirir ki bu yapı örgütü oluşturur (Aydın, 2010).

Yaşanan hızlı toplumsal gelişmeler neticesinde çağın gerektirdiği; daha donanımlı, nitelikli, karşılaştığı sorunlara farklı çözümler üreten, yeniliklere açık ve yenilikleri takip eden bireyler, toplumun gelişmesi açısından örgütler tarafından daha çok tercih edilir hale gelmiştir (Öncüler, 2006). Bu gereklilikler nedeni ile de örgütler çalışanlarından farklı beklentilere girmektedirler. Uzun soluklu çalışma, kurumlarına karşı sevgi, saygı, yakınlık duyma ve bunları gösterme becerisi gibi davranışlar geliştirmelerini ve hatta kurumları ile kendi kimliklerini özdeşleştirmelerini beklemektedirler. Buna bağlı olarak çalışanlar da, örgütlerine ilişkinlik ihtiyaçlarını karşılamak ve örgüt içerisindeki belirsizlik problemlerini ortadan kaldırmak için örgütleriyle özdeşleşmeye çaba göstermektedirler. Çünkü özdeşleşmenin hem örgüte hem de çalışana getirmiş olduğu fayda oldukça önemlidir. Bu sayede hem örgüt hem de çalışanlar birbirlerinden en üst düzeyde fayda sağlamış olacaklardır (Tüzün ve Çağlar, 2008).

Örgütlerin genel amacının, mevcudiyetlerini devam ettirmek olduğu düşünülse de örgütlerin sosyal birer sistem olarak görülmeye başladığından beri yapı, strateji ve teknoloji gibi maddeye dayalı öğelerle sınırlandırılmaması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle araştırmalar örgüt ve yönetim bakımından ehemmiyeti anlaşılan insan etmeni üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu etmenden sağlanan faydanın en üst düzeyde olabilmesi için, çalışanın örgüte ait amaçlara sahip çıkmasının sağlanması ve örgütsel bağlılığının artırılması oldukça önemli ve değerlidir (Akıncı Vural ve Coşkun, 2007).

Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının çalıştıkları kuruma karşı duydukları, büyük ve önemli bir güçtür (Nartgün ve Menep, 2010). Örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar normal çalışanlara ek olarak uyumlu ve doyumlu olup, üretme gücünü yüksek tutar, içten bağlılık ve sorumluluk duygusu ile çalışarak örgütlerine daha az maliyet oluştururlar. Kendileri işinin yönünü, gücünü ve öncelik sırasını belirleyerek içsel etki ile işe geçmek ister ve örgütte kalmak için kararlı davranırlar. Bu şekilde de örgütün amaçlarına ulaşması için emek, bilgi vb. ile katılım ve yarar sağlayarak, örgütün etkililiği için önkoşul ve güvence göstergesi olurlar (Balcı, 2003).

Türk Eğitim Sisteminin genel amaçları arasında, çağın gereksinimlerini cevap verebilmek için; bu gereksinimlere ait bilgi ve beceriyi barındıran, üretimde olan, sorgulayabilen, iyi bireyler yetiştirme gayesinde olan eğitim örgütleri meydana getirebilmek vardır. Örgütlerin başarısında ise çalışanın önemini anlaşılması, eğitim örgütlerinde de kurum ve çalışan ilişkisinin yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır (Soycan, 2010). Eğitim örgütlerinin amaçların gerçekleştirilmesinde en önemli katkı sağlayıcıların başında şüphesiz öğretmenler vardır. Bu nedendir ki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, eğitim örgütlerinin etkili ve verimli olabilmesi için son derece değerlidir.

Öğretmenlerin okullarına karşı hissettikleri bağlılık ile öğrencilerin başarısı birbiri ile bağlantılıdır ve bu durum okulun başarısını doğrudan etkilemektedir. Öğretmen bağlılığı öğrencilerin başarısını arttırırken; öğrencilerin başarısının da yine öğretmeni pozitif yönde güdülediği bilinmektedir. Bu mevzu üzerine yapılan araştırmalar göstermektedir ki; çalışkan öğrencilerle çalışan öğretmenler genellikle diğer öğretmenlere göre daha üst düzeyde örgütsel bağlılık göstermektedir (Firestone ve Pennell 1993). Buna ek olarak öğretmen bağlılığı düşük ise öğrenci başarısı da düşmektedir. Bu tarz öğretmenler, akademik anlamda kalitelerini yükseltme isteğini daha az göstermekte ve hizmet verirken etkili bir öğretim vermelerine engel teşkil eden otoritenin yaptırımlarına karşı direniş göstermekte pasif kalmaktadırlar (Balay, 2000). Okul örgütünün lokomotifini öğretmenler olarak düşünülürse; onların pasif kalması kurumun kendini gerçekleştirebilmesi açısından istenmeyen bir durumdur.

James ve Baker' a (2008) göre, öğretmenler gibi diğer bütün çalışanlar zamanlarının çoğunu çalıştıkları kurumlarda geçirdikleri için, kendilerini o kurumun bir parçası gibi hissetme ve orada önemli olduklarını anlama eğilimleri vardır. Hatta kendi ailelerinde gördüklerini veya göremediklerini örgütlerinde aramaktadırlar. Bu beklentilerine cevap verildiği müddetçe çalışmaları verimli olmakta ve içinde buldukları ortamda etkileşimleri olumlu yönde olmaktadır. Çalışma şartlarını zorlaştıran faktörler, kişisel gelişim

programlarının yetersiz olması, etkin olmayan liderlik, örgüt kararlarına iştirak edememenin neden olduğu eksiklik gibi problemler, çalışanların istenmeyen davranışlar göstermesine neden olmaktadır (akt. Kılıç, 2011).

Çalışanlar gerektiği kadar önemsenmediklerini düşündüklerinde, örgütlerine karşı olumsuz duygular beslemeye başlarlar, bu olumsuz duygulara genel olarak sinizm denilebilir. Sinizm; kolay kolay beğenmeyen, durumdan memnun olmayan, olaylar içerisinde sürekli şikâyetçi olan, kendi çıkarını düşünen ve kafasında devamlı negatif fikirler barındıran bireylere mal edilen bir fikir akımını temsil eder. Sinik çalışanlar diğer çalışanlardan; bitmeyen şikâyetleri, örgütü ve çalışma arkadaşlarına kibirli davranışlar göstermeleri, devamlı karamsar cümleler kurmaları, başarı gösteremeyince hemen pes etmeleri, örgütleri tarafından kandırıldıkları düşüncesine girmeleri gibi özellikleri nedeni ile ayrılmaktadırlar (Akman, 2013).

Örgütsel sinizm bütün bunlara karşın temelde; tutum, sosyal değişim, atfetme ve beklentiye yönelik kuramlara dayanmaktadır. “Örgütün bütünlük göstermiyor olması fikri” ve “çalışanın görev yaptığı örgüte karşı olumsuz tutumu” şeklinde olarak tanımlanabilir. “Olumsuz his”, “aşağılama” ve “eleştiri” gösterme meyillindeki duygu ve inançları içine alır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Örgütsel sinizm, çoğu örgütte kendini gösterdiği gibi eğitim örgütlerinde de önemli bir yer teşkil etmektedir. Eğitim çalışanı olan öğretmenlerin kendilerinden beklenen etkili ve verimli çalışma performansını en üst seviyede gösterebilmesi; büyük ölçüde okulları ile duygusal bağ oluşturmalarına, okulun hedef ve değerlerini özümsemelerine, herhangi bir yönleriyle içinde buldukları okulla özdeş duruma gelmelerine bağlıdır denilenebilir. Bu durum ise yalnızca kuruma karşı gösterecekleri olumlu duygu, düşünce ve tutumla mümkün olacaktır (Akar, 2018). Öğretmenlerin sinik davranışlar göstermeleri yerine bu olumlu duygu, düşünce ve tutuma sahip olmaları eğitim örgütlerini daha üst seviyeye çıkaracak bir basamaktır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşamasına sebep olan etmenler arasında; okullarda dürüstlüğü onaylanan bir üst değer olarak algılanmayışı, onlara değerli oldukları hissi verilmediği yönündeki inanç, dayanaksız söylentiler, ödül sistemindeki adaletsiz uygulamalar, örgütsel değişimin iyi yönetilememesi gösterilebilir (Helvacı ve Çetin, 2012). Örgütün amaçlarını gerçekleştirme seviyelerini ciddi ölçüde etkileme gücü örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizmin elindedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, örgütsel sinizmden doğan bir sonuç olarak kabul edilmektedir. Çünkü içinde buldukları örgüte karşı olumsuz duygulara kapılan çalışanların örgüte olan bağlılığı azalmaktadır (Kalağan, 2009). Toplum ve eğitimin

birbirini tam anlamıyla etkilemesinin mümkün olmadığı karşılıklı iki ayna (Dinçer, 2003) olduğu düşünülürse, bu bir süre sonra eğitim-öğretimi olumsuz etkileyecek, önce uygulayıcılar sonra da tüm toplum zarar görecektir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problemini, Denizli ili merkez ilçelerindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır.

1.1.2. Alt Problemler

Bu araştırmanın alt problem cümleleri aşağıda verildiği gibidir:

1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nedir?
3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki çalışma süresi, branş, görev yaptığı okul türüne göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki çalışma süresi, branş, görev yaptığı okul türüne göre farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Çalışanların örgütüne karşı sahip olduğu olumsuz tutumlar örgütler için önemli bir tehdit unsuru oluşturabilmektedir. Engellenmediği takdirde başarısızlıklara ve bir takım olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bu çalışma ile çalışanların sahip olduğu olumsuz tutumların giderilmesi ve örgüte olan bağlılıklarının artırılmasına yönelik çıkarımlarda bulunmak hedeflenmiştir. Bu bağlamda Denizli ili merkez ilçelerindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

İnsan geçmişten bugüne değin incelendiğinde, insanın var olduğu her yerde bir değişim ve gelişim söz konusu olmuştur. Bu değişim ve gelişimin en net hissedildiği noktalardan birisi de kuşkusuz insanların içerisinde yer aldığı örgütlerdir. Çünkü örgütler

insanlarla var olan yapılardır. Bu nedenle bir örgütün başarı yolculuğu çalışan faktörü ile doğrudan ilişkili olduğu için çalışmalar ve yatırımlar bu yönde çoğalmakta ve çeşitlenmektedir. Konakçı Göven (2018) bu konuda rekabete dikkat çekmiş ve çalışana gösterilmesi gereken değer artmasının rekabet ortamında zorunlu hale geldiğini vurgulamıştır. Kişinin kendisini örgüt içinde değerli ve önemli olduğunu hissettiğinde gösterilebildiği bağlılık; çalışandan beklenen yüksek performans ve örgüt lehine yapacağı fedakârlıklar ile yakinen ilintilidir.

Çalışanların amaçlarının örgüt amaçları ile bütünleştiği noktada örgütsel bağlılık kavramı, buna karşın çalışanların üzerinde örgüt aleyhine olumsuz bir takım duygu ve düşünceler söz konusu olduğunda verimliliği düşüren sinizm kavramı ortaya çıkar. Eğitim örgütlerinin temel çalışanı öğretmenler için de, onları kurumlarına karşı olumsuz duygu ve düşünceye sevk eden sebeplerin ortaya çıkarılması, çözüm bulunabilmesi ve yönetilebilmesi için son derece önem arz etmektedir. Çünkü eğitim örgütlerinin de çalışanlarının bağlılık ve güveni arttırmak dolayısıyla verimi arttırmak ve bahsi geçen olumsuzlukların meydana gelmesini engelleyecek etmenleri ortadan kaldırmak gibi sorumlulukları olmalıdır.

Etkin bir yapıya sahip eğitim örgütlerinde girdi ve çıktı insandır ve çalışanların tutumu yaşam şekli, merak konuları, kültür ve inanç değerleri, normları, kişilik özellikleri gibi birbirinden farklı değişkenlerden etkilenir. Örgüte karşı oluşan negatif tutumlar, etkiler ve davranış şekillerinden kaynaklanan tutum; çalışanın kişilik özelliklerinden ve çalışma koşullarından kaynaklanan sinizmi gözler önüne serer (Kalağan ve Güzeller, 2010). Sinizmin yanı sıra çalışanın; örgütüne misyon ve vizyon belirleyerek değer ve amaçlarını kabul etmesi, bu amaçlar ve başarı için çaba göstermesi, örgütteki varlığını devam ettirme düşüncesi, sadakat, aidiyet ve ilgisi (Nartgün ve Menep, 2010; Soycan, 2010) ise örgütsel bağlılık kavramını karşımıza getirir.

Sinizm bütün yönleri ile bir sorunken; beraberinde birçok problemin oluşmasına neden olur. Çalışanlar üzerinde motivasyon ve kendine güven konusunda problemlere sebebiyet verebileceği gibi, bireylerin örgüte karşı gösterdikleri bağlılık ve performans seviyeleri için eksilme sebebidir. Yine sinik tutum gösteren çalışanların, söz konusu kendi menfaatleri olduğu zaman; adaletli, doğru, samimi ve dürüst davranış göstermekten kolayca vazgeçebileceklerini düşünürler (Abraham, 2000). Örgütlerine karşı sinik tutum geliştirmenin engellenmesi için çalışanın örgütte kendisini değerli hissetmesi sağlanmalıdır. Bu da okul yöneticilerin adaletli, net, açık, güven veren, tutarlı ve içten bir yapıda olması ile mümkün olabilir.

Bu nedenler düşünülduğünde, öğretmenler üzerinde örgütsel bağlılık seviyeleri ile örgütsel sinizm algıları ilişkisinin farklı değişkenler açısından incelenmesi gerektiği görülmektedir. Bu araştırma sonucunda öğretmenler; kendilerinin okullara ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerini ve örgütsel sinizm algılarını görebileceklerdir. Böylece, okullarda eğitim çalışanları içinde en yüksek orana sahip olan öğretmenler örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıklarının olumlu ve olumsuz etkilerini objektif şekilde analiz edebilme imkânına erişeceklerdir. Bu bağlamda yapılan bu araştırma ile yöneticilere de davranışları konusunda katkıda bulunmaya çalışılacaktır. Araştırmanın bulguları, eğitim örgütlerinin daha verimli hale gelmesine yardımcı olması ve ilgili literatüre sağlayacağı katkı açısından oldukça önemlidir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtilmiştir:

1. Araştırma, 2017-2018 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Araştırma, Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde ortaöğretim kademesinde bulunan çeşitli okul türlerinde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
3. Araştırma örgütsel bağlılıkları için "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile toplanan verilerle sınırlıdır.
4. Bu araştırma örgütsel sinizm için "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ile toplanan verilerle sınırlıdır.
5. Araştırmanın verilerinde kullanılan analizler, seçilen istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

Bu araştırmanın dayandığı varsayımlar aşağıda belirtilmiştir:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırma araçlarına yansız ve samimi yanıt verdiği kabul edilmiştir.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırma araçlarına verdikleri cevapların mevcut durumu yansıttığı varsayılmıştır.
3. Örneklemenin, evreni temsil edici nitelikte olduğu varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

Örgüt: Denizli ilinin Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarıdır.

Örgütsel Bağlılık: Kişinin çalıştığı örgütte kalma isteği ve örgütüne karşı gösterdiği sadakat tutumudur. Bu çalışmada Allen ve Meyer'in duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutta incelenen örgütsel bağlılık esas alınmıştır.

Örgütsel Sinizm: Bireyin görev yaptığı örgüte yönelik beslediği olumsuz tutumlardır. Bu çalışmada Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından geliştirilen bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyut şeklinde incelenen örgütsel sinizm esas alınmıştır.

Okul Türü: Denizli ilinin Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan anadolu, mesleki ve teknik anadolu, fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar liselerin oluşan resmi ortaöğretim kurumlarıdır.

Kültür Dersi Öğretmeni: Bireyin sosyal, toplumsal ve kültürel gelişimini sağlamaya yönelik bilgi matematik, fizik, kimya, Türkçe, tarih, biyoloji vb. branşlarda görev yapan öğretmendir.

Meslek Dersi Öğretmeni: Bireyin kültürel gelişiminden çok bir meslek dalıyla ilgili bireye bilgi ve beceri kazandırmaya çalışan, uygulama ağırlıklı elektrik, bilişim, inşaat, muhasebe, giyim, çocuk gelişimi, el sanatları, tekstil vb. branşlarda görev yapan öğretmendir

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde; örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve ilgili kavramların tanımları, örgütsel bağlılığın örgüt için değeri, örgütsel sinizm türleri, ilgili yaklaşımlar, etkileyen faktörler ve konu üzerindeki araştırmalar yer almaktadır.

2.1. Örgütsel Bağlılık

2.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımları

Örgüt, insanların iş birliği ihtiyaçlarından doğar, insanlar kendi güçlerinin üstündeki amaçlarını gerçekleştirebilmek için iş birliği yapmak isteler. Ortak gayreti mecbur kılan bir hedef için, bir grup insanın her anlamda hareket ve güçlerinin birleştirilip bütünleştirilmesi zaruri olmaktadır. İş birliği yapılmadan sürdürülebilir bir toplumsal yaşamdan artık söz edilememektedir (Aydın, 2010). Bağlılığın bir çeşit kavram ve zihniyet şekli olduğu düşünüldüğünde, toplum olgusunun olduğu bütün ortamlarda ortaya çıkan toplumsal içgüdü'nün duygusal ifade şeklidir denilebilir. Kölenin sahibine, çalışanın işine, askerinin vatanına gösterdiği şekilde bağlılık ise, eski ifade şekliyle sadakatli davranmayı ve sadık davranış göstermeyi izah eder. Genel anlamda düşünüldüğünde ise bağlılık, en üst mertebede duyulan bir histir. Kendimizden daha üstün olarak algıladığımız herhangi bir kişi, düşünce, kurum için gösterdiğimiz bağlılık, yapmak mecburiyetinde hissettiğimiz bir sorumluluğu anlatır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin mevcudiyetlerini devam ettirme mücadelelerinin öncelikli hedefi aynı zamanda nihai amaçlarındandır. Çünkü örgütüne bağlı olan çalışanlar, başkalarıyla iyi geçinen, tatmin duygusu yüksek, daha çok üretmeye meyilli, daha fazla sadakat gösteren, üzerine düşün görevleri layıkıyla yapan ve örgütlerine düşük maliyet çıkaran kişilerdir (Balcı, 2003). Kurumun varlığını sürdürmesi, çalışanların örgütten ayrılmamaları ile sağlanabilir. Çalışanlar ne ölçüde bağlılık gösterir ise örgüt de o ölçüde güç kazanmaktadır. Örgütten ayrılmaları engellemek, örgütün varlığının devamı içindir. Bunu da çalışanlarına ücrette iyileştirme, terfi imkânı ve özendirici temini gibi çeşitli yöntemler sunarak gerçekleştirmektedir. (Ölçüm Çetin, 2004).

Steers'e (2002) göre çalışanın örgütüne yönelik sahip olduğu özdeşleşme ve bütünleşme seviyesi örgütsel bağlılık terimini anlatır (Sağlam Arı, 2003). Bu da örgütsel bağlılığa ilişkin üç etkin öğeyi ortaya çıkarır. Bu çıkarım, çalışanın örgüte dair hedefleri benimsemesi ve bu hedeflere güçlü bağlılık göstermesi, örgüt lehine gayret sarf etme

eğiliminde olması ve bu örgüt içerisinde varlığını sürdürme isteğinde olması örgütsel bağlılığın göstergesi olur (Balay, 2000). Örgütte kalma meyli, örgüte devam isteğinin duygusal yakınlık hissi ile birleşimi olarak söylenebilir.

Örgütün belli amaç, inanç ve değerleri nedeniyle bir araya gelen çalışanlar, bir bütün meydana getirirler. Bütünü oluşturan çalışanlar arasındaki ortak değerlerin gücü, o derecede güçlü bir örgüt kültürünü meydana getirir. Örgüt ve çalışan sürekli olarak karşılıklı fayda sağladığında birbirlerine olan bağlılıkları da artarak devam eder. Örgüt, çalışanlarının kendini geliştirmesi için fedakârlıktan çekinmediği sürece çalışan da bütün yetenek, enerji, kabiliyet ve bilgisini üyesi bulunduğu örgüt için kullanmaktan sakınmayacaktır. Böyle gerçekleşen bir özdeşleşme hayal edilemeyen bir güç ortaya çıkaracaktır (Karaca, 2001).

Katz ve Kahn (1977), yalnızca bir görevin başarımlarını nicel ve nitel açıdan arttırarak, işe devamda fire vermemenin ve iş gücü aktarımının azalmasını önüne geçen etmenin örgütsel bağlılık olduğunu belirtmişlerdir. Bu aynı zamanda çalışanı örgütteki yaşam için ve beklenen en üst seviyede sistem başarısına lazım olan istekli hareketlere motive edebilir. Bu nedenler göstermektedir ki; örgütsel bağlılık kurumun barındırdığı niteliklerin veya görüşlerin çalışan açısından özümsemesine katkıda bulunmaktadır (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011).

Örgütsel bağlılık, örgütün yaşamını sürdürebilmesi ve çalışanlarının beklenenden daha fazla üretici, uyum ve doyum sahibi olmalarının sağlanabilmesi için ciddi bir önem arz etmektedir. Yaşamlarını yüksek doyum hisleri ile devam ettirme isteğinde olan çalışanların, işlerine karşı olumlu hissiyat edineceği ve örgütleri için yarar sağlayacakları düşünülmektedir (Sığırı, 2007). Birçok araştırmada örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılıklarının arttırılmasının önemi üzerinde durulmuş ve örgütsel bağlılığı düşük çalışanlardan meydana gelen örgütlerin başarı gösteremeyeceği belirtilmiştir.

Bazı görüşlere göre ise örgütsel bağlılık kavramı; örgütsel psikoloji, davranış ve sosyal psikoloji alanları ile bazı açılardan ilgili olması ve bu alanlarda çalışan araştırmacıların bu konuya kendi görüşlerini yansıtmaları neticesinde, örgütsel bağlılık kavramının anlaşılması zorlaşmaktadır (Günce, 2013). Araştırmalar, örgütlerin amaçlarına ulaşması doğrultusunda bağlılık düzeyi daha fazla olan bireylerin, işlerini icra etmedeki gayretinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların örgütüne karşı davranışlarını gösteren örgütsel bağlılık ile ilgili geçtiğimiz yıllarda da fazlaca çalışma yapılmasına karşın, araştırmacıların hala konu üzerinde ortak bir fikre sahip olmadıkları görülmektedir (Bayram, 2005).

Örgüte bağlılık özünde, örgüt ve çalışan arasındaki etkileşiminden ortaya çıkmaktadır. Örgüt çalışanına özendiriciler sunarsa, bireyde bunun bedelini örgüte adanma şeklinde vermektedir. Yani çalışanın ve örgütün ilişkisindeki değişim sonucunda çalışan, bu adanmışlığın ödül ve çıktı beklentisi içine girmektedir (Balcı, 2003).

Örgüte bağlılık gösterilmesinin çalışanın davranışını üzerinde etkisi olan dört çeşit etmeden bahsedilebilir (Balcı, 2003):

- 1- Örgüte adanmışlık gösterenler, örgütsel etkinliklerde daha aktiftir.
- 2- Adanmış çalışanlar, genellikle devam gösterme eğiliminde ve örgütün hedeflerini gerçekleştirme doğrultusunda daha fazla isteklidirler.
- 3- Örgüte bağlılık ve örgütten kopma isteği arasında anlamlı zıt bir ilişki vardır.
- 4- Başlangıçta işten çıkmaya doyum etkili bir engel oluşturur fakat süre ilerledikçe örgüte gösterilen bağlılık, daha etkili bir engel haline dönüşür.

Örgütsel bağlılığın tarihçesi incelendiğinde 1956'dan bu güne çalışanların bağlılıkları ile ilgili fazlaca araştırma yapıldığı görülmektedir. Bağlılığın farklı faktörlerinin ve bağlılıkla ilgili farklı kavramların da olması, çok sayıda örgütsel bağlılık tanımının yapılmasına neden olmuştur. Literatürdeki bazı örgütsel bağlılık tanımları ise şunlardır;

- Örgütsel bağlılık, örgütün hedef ve çıkarlarına karşılık gelecek biçimde tavır sergilemek için oluşan özümsemiş normatif baskıların toplamıdır (Wiener, 1982).

- Porter ve arkadaşları (1974) örgütsel bağlılık tanımını; çalışanın örgütün amaç ve normlarını benimsemesi ve inanması, örgüt yararına gayret sarf etmesi ve örgüte devam etme konusunda şiddetli bir eğilim göstermesi şeklinde yapmışlardır (akt. Kurşunoğlu, Bakay, Tanrıoğen, 2010).

- Durna ve Eren (2005), bireyin örgüt hedeflerini kabulü, devam isteği yönetim ve faaliyetlerine katılma çabası, örgüt adına yaratıcı olabilme eğilimi için gereken bir öge şeklinde tanımlamıştır.

- Özsoy (2004) ise, çalışan tarafından örgüte gösterilen sadık olma durumu ve örgütüne yönelik ilgisi şeklinde bir tanım kullanmıştır.

- Örgütsel bağlılık, bireyin örgütü için hissetmiş olduğu psikolojik açıdan bağlılık olup, örgütün görüşlerini veya niteliklerini kabul etme, benimseme ve kendisi için uygun hale getirme derecesini yansıtmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

- Balay (2000), çalışanın örgüt içerisinde oluşturduğu yatırımları, tutumsal nitelikli bağlılık sonucu doğuran davranışlara eğilimi ve örgütün amaç ve değerlerini içeren işleyişle bütünleşmesi şeklinde bir örgütsel bağlılık tanımı yapmıştır.

- Meyer ve Allen (1997), örgüt ve çalışanın oluşturduğu ilişkiyi gösteren ve örgüte devam isteğine sebep olan psikolojik durumu örgütsel bağlılık olarak tanımlamışlardır (akt. Kurşunoğlu ve diğ., 2010).

- Schwenk (1986) ise, çalışanın örgüte yönelik kuralları olan bir hareket stiline bağlılık göstererek; net bir ceza veya ödül koşulu içermese bile görevini sevme ve örgütteki görevini sürdürme eğilimi şeklinde tanımlamıştır.

- Örgütsel bağlılık; göreve katılım sağlama, sadakat duygusu besleme ve örgüt normlarına gösterilen inancı içeren, bireyin örgütüne karşı hissettiği psikolojik bağlılıktır (Ölçüm Çetin, 2004).

- Vanderberg ve Scarpella (1994), örgütün amaç ve normların inanma, bu amaç ve normları benimseme ve örgüt yararına çaba göstermeye istekli olma halini örgütsel bağlılık olarak tanımlamışlardır (akt. Ölçüm Çetin, 2004).

- Becker (1960) örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüt içerisinde kazanç sağlamak için sergilemiş olduğu davranışlar ve bunun sonucunda edindikleri başarı, pozisyon ve maddi kazanç gibi örgütsel değerleri, çalıştıkları örgütten ayrılmaları halinde kaybedeceklerini ve sonunda emeklerinin heba olacağını düşündükleri zaman ortaya çıkardıkları bir bağlılık çeşidi şeklinde açıklamaktadırlar.

Yapılan birçok tanım değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık kavramı için genel olarak söylenebilecek ayrıntılar görülmektedir. Çalışanlar örgütlere; yeteneklerini, becerilerini kullanabilecekleri iş ortamı bulma, tanınma, saygı görme, sosyalleşme, araçsal beklentilerini karşılama gibi ihtiyaç, istek ve beklentilerle gelmektedir. Çalışanların, bu beklentileri karşılık buldukça ve kendilerini örgütleri ile tanımladıkça, kendilerini örgüte ait hissetmeye başlarlar. Böylece örgütsel bağlılık; çalışanların işlerinde daha aktif olmaları ve örgüte devam istekleri; örgütün bütün çıkarları ve başarısı seviyesi için görev tanımlamalarının ötesinde ilgi ve çaba göstermeye istekli olmaları; örgüte karşı sadakatli davranışları; örgütle paylaşılan birlikteliğin moral ve psikolojik gücü şeklinde özetlenebilir (Erdaş, 2009).

2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütlerin mevcudiyetini sürdürebilmesi çalışanların kendilerinde barındırdıkları bilgi ve becerilerini işlerinde etkin olarak kullanmaları ile yakinen bağlantılıdır. Fakat çalışanların görevlerini tamamlamak adına sarf ettikleri gayret ve zaten mevcut olan kabiliyetleri, örgütlerinin devamlılığı için tek başına yeterlilik göstermemektedir.

Çalışanların örgütlerine karşı kuvvetli hisler besliyor olması, örgütlerin kuvvetlenerek gelişim göstermesine sebep olmaktadır. Bunun sağlanabilmesi adına, yapılan görevin bilgi ve beceri ihtiyacı kadar, görev alanı ve göreve ilişkin pozitif hisleri de taşımak gereklidir. Kurumun gücü, kurumda çalışanların olumlu tutumu ile doğrudan ilişkilidir. Bu pencereden bakıldığında örgütsel bağlılık örgüt özelliği gösteren bütün topluluklar için olabildiğince önemli arz eden bir faktördür. (Bolat ve Bolat, 2008).

Örgütün etkinlik ve verimini arttırmak için örgütsel bağlılığın oluşturulabilmesi şarttır. Birçok araştırmacı, bütün örgütlerin gerçekleştirmek istedikleri hedeflerin; değişim gösteren çevre ve iş koşullarında çalışanları üzerinde örgütsel bağlılık meydana getirdiğini söylemektedir. (İnce ve Gül, 2005). Örgütün etkinliğinde, çalışandan beklenen görevin çok daha fazlasını yapmasında bağlılığın etkisi ve önemi oldukça büyüktür.

Örgütsel bağlılık konusundaki çalışmalar, kurumlarına bağlılık düzeyi yüksek çalışanların örgütleri için değerini net bir şekilde göstermektedir. Yaptığı işten büyük ölçüde doyum sağlayan ve bunun yanında bağlılık hissi kuvvetli olan çalışanların, devamsızlık göstermek istemedikleri ve görevlerini bağlılıkla sahiplendikleri anlaşılmıştır (Nartgün ve Menep, 2010).

Yüksel'e (1993) göre örgütsel bağlılığın sağladığı olumlu sonuçlar içerisinde, çalışanın daha fazla zaman aynı örgütte devam etmesi, az sayıda işten ayrılma talebi ve bunlara karşın yüksek iş doyumunu yer almaktadır. Örgütsel bağlılığı üst seviyede olan bireylerin katılma ve yeni ürün oluşturma isteği de üst seviyededir. Ayrıca bu bireyler yaratıcı ve yenilikçi fikirler orta koyarak örgüt yarına hareket ederler (Tok, 2007).

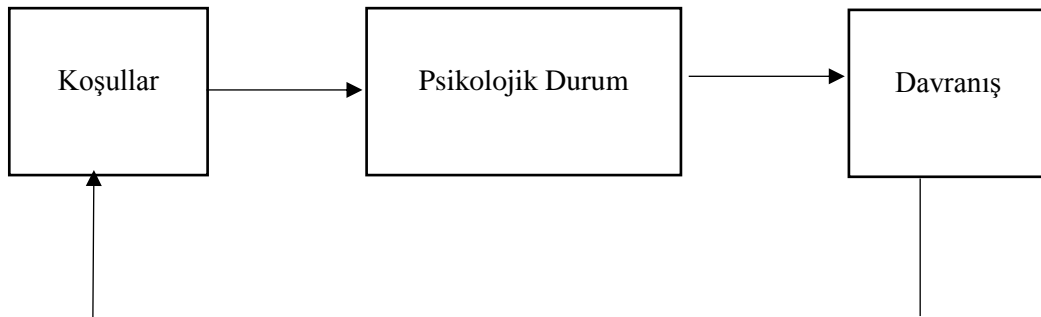
Çalışanlar örgütte belirli hedefler, normlar ve inançlar adına toplanarak bir bütün meydana getirirler. Örgüt ve çalışan karşılıklı olarak katkı sağlama düşüncesine sahip olduğu sürece, aralarındaki bağlılıkta gelişerek sürmeye devam eder. Çalışanlarının kendisini geliştirmesi adına elinden geleni yapan örgüt buna karşılık olarak, çalışanlardan sahip olduğu bütün özellikler doğrultusunda yarar sağlama sonucuna erişecektir (Karaca, 2001).

Ülkemizde toplumsal ve ekonomik alanlardaki gelişimlere bağlı olarak, eğitimin amaçlarında, yöntemlerinde ve işlevlerinde sürekli değişimler meydana gelmektedir. Şüphesiz bu değişim süreci, eğitim sisteminin temel yapısını oluşturan okul örgütlerinde de ortaya çıkmaktadır. Bu değişimler karşısında okulların amaçlarını gerçekleştirmesinde, öğretmenlerin yeterliliği kadar okullarına bağlılık hissi duyması da ciddi bir önem arz etmektedir.

2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık için kullanılan tanımların çoğu, bağlılığın tutumsal veya davranışsal bir tabandan güç aldığı düşüncesinde birleşmektedirler. Başka bir deyişle çalışanlar tutumsal veya davranışsal bir neden oluşturarak örgütte devam etmektedirler. Örgütsel bağlılık bu sebeple; *tutumsal*, *davranışsal* ve *çoklu bağlılık* olarak üç ana başlık altında incelenmektedir.

2.1.3.1. Tutumsal bağlılık yaklaşımları. Tutumsal bağlılık yaklaşımına göre, kişinin çalıştığı ortamı irdelemesi neticesinde ortaya çıkan ve çalışanı örgüte bağlayan duygusal reaksiyondur. Farklı bir deyişle bağlılık, çalışanların örgütüyle bir olması ve örgüte dâhil oluşunun göreceli gücüdür (Çöl, 2004). Özsoy'a (2004) göre, tutumsal bağlılık yaklaşımının odak noktası çalışanların kurumlarıyla olan ilişkileridir. Bu bağlılık çeşidinde çalışanların bireysel hedef ve değerlerinin, örgütün hedef ve değerleriyle ahenk sağlaması zorunludur. Tutumsal bağlılık, üç ayrı öğeden meydana gelmektedir. Bu öğeler; örgütün amaç ve değerlerini benimseme, görevine ilişkin uygulamalara yüksek katılım ve örgüte karşı sadakat duygusu geliştirme biçiminde açıklanmaktadır. Şekil 2.1.' de tutumsal bağlılığın gerçekleşme süreci gösterilmektedir.



Şekil 2.1. Tutumsal bağlılık yaklaşımı.

Not: Şekil örneği "Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resources Management Review, 1(1), 61-89." künyeli çalışmasından alınmıştır.

Literatürde tutumsal bağlılıkla ilgili birçok yaklaşım bulunmakla beraber araştırmada genel kabul görmüş Kanter (1968), Etzioni (1975), Katz ve Kahn (1977), Wiener (1982), Mowday, (1982), O'Reilly ve Chatman (1986), Penley ve Gould (1988), Allen ve Mayer' in (1990) sınıflandırmalarına yer verilmiştir.

2.1.3.1.1. Kanter'in sınıflandırması. Çalışanların güçlerini ve sadakatlerini örgütün sosyal yapısına entegre etmeye gönüllü olmalarını, beklenti ve ihtiyaçlarına karşılık gelecek sosyal ilişkilerle benliklerini bütünleştirmelerini Kanter (1968) örgütsel bağlılık şeklinde açıklamıştır (İnce ve Gül, 2005). Kanter (1968), örgüt adına çalışanlarına dayatılan bu davranışsal beklentilerin farklı bağlılık türlerinin meydana gelmesine neden oluşturduğu düşünülmektedir. Bu beklentiler üç farklı bağlılık çeşidi meydana getirmektedir. Bunlar; devam bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Varoğlu, 1993).

Devam bağlılığı; üyelerin kendilerini örgütün varlığını sürdürebilmesi için feda etmeleridir. Çalışanların örgütlerine karşı sarf ettikleri emek ve yapmış oldukları bireysel yatırımlar onların örgütten ayrılmalarını güçleştirir. Fedakârlık göstermek çalışanda, örgüte üyeliğini devam ettirme isteği yaratır (Varoğlu, 1993). Devam bağlılığı gelişimi gösteren çalışanlar, örgütten ayrılmanın, örgütte kalmaktan daha çok maliyet gerektireceği düşüncesini temel alırlar (Çetinel, 2008). Çalışan, kendisi için kazançlı olan her şeyin örgütteki devamlılığına ilişkin olduğunu ve örgütteki statüsü ile sağlanabileceğinin ayırdına vardığında, örgütteki görevine bağlılık gösterecek ve görevine pozitif bir yaklaşım yükleyerek duygusal veya normatif irdeleme yolunu seçmeyecektir (Bakan, 2011).

Kenetlenme bağlılığı; çalışanın bir gruba ve gruptaki sosyal ilişkilere gösterdiği bağlılıktır. Grup için olumlu duygusal eğilimleri ihtiva eder. Gruptaki her üyeye karşı ilgi göstermek, ilişki içerisine girmek ve gruptan olduğunu farkına vardırarak çalışana duygusal açıdan bir doyum verecektir. Ulaşılan bu doyum neticesinde çalışan, gruba bağlılık gösterecektir. Grup içerisinde birbirine kenetlenmiş olan üyeler, hep birlikte gruba sadakatli davranış göstereceklerdir. Böyle gruplarda algı düzeyi ve birlik oluşturma beklenenden fazla olması sebebiyle iç sürtüşmeler ve çekememezlik daha az düzeyde olacaktır. Bu durumun neticesinde de grup dış ortamdan dâhil olan ve varlığı için risk oluşturan etmenlere karşı durabilecek ve grup içindekilerin bütünlüğünü koruyacak şekilde kuvvetlenecektir (Samadov, 2006).

Kontrol bağlılığı; örgütün yapılmasını istediği hareketleri ve uyulması gereken ilkeleri kişinin ahlaki açıdan doğru bulmasıdır. Bu hareket ve ilkeler bireyin kendi ahlaki kurallarıyla benzerlik içerisindedir. Bunun sonucunda, birey örgütün istediği yönde davranışlar sergileyip, güce boyun eğecektir. (Varoğlu, 1993). Kanter, ortaya çıkan bu farklı sonuçlara rağmen üç değişik türdeki bağlılığın birbiri ile bağlantılı olduğunu söylemiş ve çalışanların bağlılık göstermesi için üç sınıflandırmanın aynı anda dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir (İnce ve Gül, 2005).

2.1.3.1.2. Etzioni'nin sınıflandırması. Alan yazın incelendiği zaman örgütsel bağlılığı konu alan ilk çalışmaların Etzioni tarafından gerçekleştirilmiş olduğu görülmektedir. Etzioni örgütün çalışanlar üstündeki otoritenin çalışanın örgüte yakınlaşmasından kaynak aldığını belirtmektedir (Gül, 2002). Üyelerin örgüte yakınlaşmaları açısından örgütsel bağlılık, üçe ayrılmaktadır (Balay, 2000).

Ahlaki bağlılık (Değere dayalı); örgütün hedefleri ve örgüt içindeki kuralları benimseme ile otoriteyle bütün oluşturma temelinden güç almaktadır. Çalışanlar, toplumun yararına olan amaçları takip ettikleri zaman örgütlerine daha çok bağlılık göstermektedirler (Bayram, 2005). Bu bağlılıkta kişi örgütün amacını içselleştirmekte ve örgütteki işine değer verdiği için bu görevi yerine getirmektedir.

Çıkara dayalı bağlılık (Kâra dayalı); bireylerin örgüte yönelik düşük seviyede olumlu ya da olumsuz bağlılık geliştirmesi şeklindedir. Bu bağlılık türünde bireyler ile örgütleri arasında bir değiş-tokuş ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Örneğin bireyler kendilerine takdir edilen maaş veya örgüt içerisindeki statülerine göre örgütsel bağlılık göstermektedirler (Çetin, 2011).

Yabancılaştırıcı bağlılık (Zora dayalı); bireysel davranışların sınırlarının daraltıldığı durumlarda ortaya çıkmaktadır ve bireyin örgütüne yönelik negatif bir tutumunu anlatır. Bu durum karşısında çalışan psikolojik olarak örgüte bağlılık hissetmemekte ancak örgütteki varlığını sürdürmeye devam etmektedir (Yavuz, 2008).

2.1.3.1.3. Katz ve Kahn sınıflandırması. Katz ve Kahn (1977) örgüte bağlılığı; bireylerin içinde buldukları örgütte kendilerine düşen görevleri yapması için, onların örgüte bağlılık göstermesini sağlayan farklı özendiricilerin yer aldığı yapılar olduğunu öne sürmüşlerdir. Çalışanların örgüt içinde göstermiş oldukları davranışlar, içerden ve dışardan gelen pekiştireçlerin bir araya gelmesi neticesinde oluşur. İç pekiştireçler anlatımsal olarak ifade edilirken, dışsal pekiştireçler ise araçsal olarak belirtilmektedir. Bireylerin örgüte olan bağlılığının şeklini bu iki durum arasındaki fark oluşturmaktadır. Anlatımsal yapıda içsel motivasyon kaynakları söz konusudur. Diğer taraftan bireyler, görevlerini yerine getirirken sadece alacakları ücrete bakarlar. Belirlenen hedeflere ulaşmaya çalışırken sadece dış pekiştireçlerden yararlandığı bu durumda ise araçsal yapıdan söz edilmektedir (Balay, 2000).

Anlatımsal ve araçsal devreler ayrımı kişilerin kendilerini sisteme adayışlarının kalitesini ortaya koymaktadır. Anlatımsal ve araçsal devreler arasında oluşan fark, örgütün üç temel özelliğine dayanmaktadır. Bu özellikler; görev gereksinimleri, ortak değer ve

beklentiler ile kural yürütmedir. Yapılan iş nedeniyle güdülemenin olduğu ortamlarda anlatımsal tatmin olanağı en üst seviyededir. İçsel açıdan ödüllerin bulunduğu durumlarda bireylerin faaliyetleri kendi değer ve gereksinimleri ile doğrudan bir ilişki içerisinde. Anlatımsal devre ile örgütlerine bağlı olan çalışanlar başka örgütler tarafından kolayca ikna edilemezler. Üyelerin dışsal ödüller ile araçsal olarak örgütlerine bağlandıkları durumlarda ise yaşanabilecek üye kaybı olasılığı artmaktadır (Aslan, 2008).

2.1.3.1.4. Wiener'in sınıflandırması. Wiener'in bu bağlılık yaklaşımıyla, araçsal ve örgütsel bağlılık ayırımını temel alan kurama dayalı bir örnek ortaya çıkarılmıştır. Araçsal bağlılık; çıkarlarını hesap eden, faydacı, ilgi ve isteklerine dönük davranmayı anlatırken; örgütsel bağlılık, nitelik ya da ruhsal güç tabanından destek alan güdüleme yoluyla meydana gelmektedir. Bu şekilde örgütsel bağlılığı ortaya çıkaran görüşler, özümsemiş baskılar yoluyla çalışanların, örgütün hedef ve çıkarlarına ulaşmaya yardım edecek şekilde hareket etmesini sağlamaktadır. Yani araçsal güdüleyici çabalar, çalışanın bencil davranış gösterme eğilimi varken, örgütsel bağlılığa yönelik eylemlerde bulunmasını sağlamaktadır (Balay, 2000).

Araçsal bağlılıkta çalışan ve örgüt karşılıklı beklentiler içerisine girmektedirler. Bağlılık dengesi olan bir eğilim gösterdiği sürece çalışanlar örgütten kopmak istemezler. Çalışan yerine getirdiği hizmet karşılığı örgütten iyi bir ödül beklentisi içerisine girerken, örgüt de verdiği ödül karşısında çalışandan kaliteli bir hizmet beklemektedir. Yani araçsal bağlılıkta kişi çıkarları istikametinde örgütsel bağlılık sergilemektedir. Normatif bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve menfaatlerine uygun tavır göstermesinde, sadece gerçek ve ahlaki yönünün varlığına ikna oldukları davranışlarda bulunmaları şeklinde tanımlanmıştır (Aslan, 2008). Normatif bağlılık, örgüte karşı gösterilen psikolojik bağlılığı anlatmakta, buda çalışanların örgütlerine duygusal olarak bağlanmaları anlamını taşımaktadır.

2.1.3.1.5. Mowday'in sınıflandırması. Bu sınıflandırma nazarında bağlılık, çalışanların örgütte etkisiz bir şekilde boyun eğmelerinden daha ziyadesini barındırmakta ve örgütün dününe göre seviyesinin daha iyi noktada olması için, çalışanların bazı özverilerde bulunmaya istek göstermelerini anlatan etkin bir bağ yapısını ortaya koymaktadır (Cengiz, 2002). Bu sınıflandırmada söz edilen iki bağlılık türü; tutumsal ve davranışsal bağlılıktır. Tutumsal bağlılık, çalışanın örgütsel amaçları benimseme ve bu amaçların gösterdiği yönde hareket etme arzusunu anlatmaktadır. Bunun yanı sıra davranışsal bağlılık, çalışanın davranışla ilgili etkinliklere bağlılığını kaynak almaktadır. Bugüne kadar yapılan

araştırmalar, her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü bir ilişkinin varlığı iddia etmişlerdir. Bu düşünceler ışığında bağlılık tutumu, bağlılık davranışları ile neticelenirken, davranışların dönüşü bağlılık tutumlarına güç kazandırmaktadır (Reichers, 1985; akt. Balay, 2000).

Tutumsal bağlılık yaklaşımında örgüte karşı daha duygusal davranış sergileyen çalışan, davranışsal bağlılıkta geçmişte örgüte olan yatırımı ile daha alakalıdır. Çalışan, örgüte bağlılığını sürdürmek zorundadır; çünkü ayrılığın onda maddi zararlara sebebiyet vereceğini bilmektedir. Tutumsal bağlılıkta çalışan birey örgüte karşı daha olumlu yakınlaşma hissederken, davranışsal bağlılık da ise durum daha çok araçsaldır. Eğer çalışan araçsal bağlılık gösteriyorsa onun bağlılığı aracı kaybedinceye kadardır. Bu bağlılık yaklaşımları incelendiği zaman çalışanın duygusal olarak örgütle özdeşleşmesi daha sağlıklı bir bağlanma olacak ve bu da örgüt adına yararlı ve olumlu sonuçlar doğuracaktır (Gürkan, 2006).

2.1.3.1.6. O'Reilly ve Chatman sınıflandırması. Örgütsel bağlılık bu sınıflandırmada, çalışanın örgütüne yönelik göstermiş olduğu psikolojik bağlılık şeklinde açıklanmakta ve üç farklı başlıkta değerlendirilmektedir (Balay, 2000).

Uyum boyutu; O'Reilly ve Chatman (1986) ve Becker vd. (1995); bağlılığın uyum (compliance) boyutunun, çalışanın örgüt içindeki ilk sosyalleşmesine karşılık geldiğini belirtmektedir. Bazı çalışanlar, örgütsel amaçlara ve ideallere inanmaktan çok, cezalandırılmamak ve olası ise ödül almak için örgütsel kalıplara uyum gösterme isteği taşırlar. Bu, aslında bir çeşit araçsal adanmışlıktır. Uyuma dayalı bağlılıkta çalışan, örgüt içinde kendisine yönelik etkileri, normları ve emirleri belirli menfaatler karşılığında kabul ederek, örgüte karşı uyum ve sadakat davranışı sergilemektedirler. Çalışan örgüte genel olarak uyum sağlamaktadır. Fakat çalışan davranışlarının kontrol altında tutulması gerekebilmektedir (Balay, 2000).

Uyum boyutu bir anlamda örgüte yüzeysel bağlılığı anlatır. Zorla uyum söz konusu ise, uyum içinde çalışan, yaptığına inandığı için değil, yapmak mecburiyetinde olduğu için yapar. Burada çalışanın yaptığını, ceza veya karşılığındaki mükâfat nedeniyle bir şekilde mecburiyet algısına kapılmasının neticesinde yaptığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Özdeşleşme boyutu; Bu boyut çalışanların örgütlerine ve diğer çalışanlarına yakınlık gösterme meyillerine dayanmaktadır. Özdeşleşme boyutunda çalışan; özünü açıklayabilme şansının verildiği ve diğer çalışanlarla olan ilişkilerinde devam imkânı sunulduğu oranda dışarıdan gelen etkileri onaylamaktadır. Özdeşleşme, çalışanın kıymetli gördüğü faktör ya da faktörler karşılığında örgütle benliğinin bütünleşmesine imkân vermesidir. Örgütü ile bir

şeklilde özdeşleşmiş çalışanın, isteği ve görevine yönelik doyumunu yüksektir. Buna karşın işi ile ilgili belirsizlik ve şüphe taşıma konusunda hoşgörüsü oldukça düşük seviyededir. Örgütle özdeşleşen çalışan, örgütün yakaladığı başarıyı kendine ilişkin bir başarı, yaşanan herhangi bir başarısızlığını da yine kendi ile ilişkili bir başarısızlık şeklinde düşünür. Özdeşleşme, akılla ilişkili olmaktan ziyade duygusal bir olgudur. Çalışan, ilk etapta gereksinimlerinin karşılık bulması, görevi ile ilgili doyum duygusunu yaşamaması, tamamen kendi istekleri doğrultusunda hareket etmesi neticesine bağlılık gösterir. Çalışanın bütün bunlar yavaş yavaş kaybolduğu zaman bile bağlılık gösterebiliyor olması ise; bağlılığın, bağımlılığa ve özdeşleşmeye dönüştüğünü gösterir (Başaran, 2008).

İçselleştirme boyutu; O'Reilly ve Chatman (1986) içselleştirmenin (internalization); çalışanın beklenti, amaç ve değerlerinin örgütün beklenti, amaç ve değerleri ile tamamen bütünleşmesini ifade ettiğini söylemişlerdir. Bu aşamada çalışan herhangi bir zorluk gerekmeden örgütün beklenti, amaç ve değerlerinin, kendi beklenti, amaç ve değerlerine uygun olduğu düşüncesini taşıyarak tam bir bütünleşme ve inanma eğilimine girer. Bu aşamadan sonra çalışanın davranışlarına yön veren asıl etmen, örgütün ilke ve amaçları olmaktadır (Balay, 2000). Kişi içselleştirme boyutunda örgütünde bulunmaktan büyük mutluluk duymaktadır. Örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için elinden gelen gayreti göstermekte ve çalışmaya devam edebilmek için güçlü bir motivasyona sahip olmaktadır.

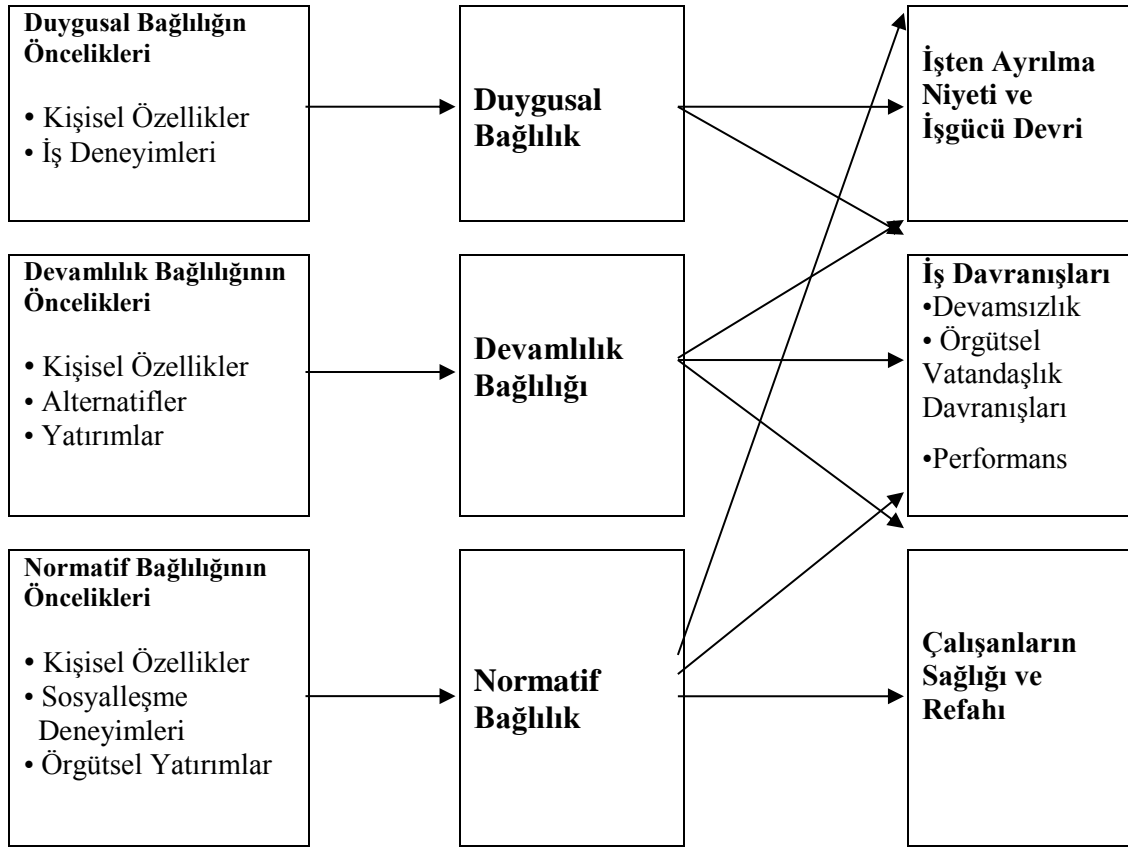
2.1.3.1.7. Penley ve Gould sınıflandırması. Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin ortaya çıkarmış olduğu örgüte katılım kavramının örgütsel bağlılığı ifade etmek için yeterli güce sahip olduğunu, ancak bazı etmenlerden dolayı bu kavramın alanyazında beklenen ilgiyi görmediğini belirtmişlerdir. Bunun nedenini de karmaşık bir yapıya sahip olması şeklinde belirtmişlerdir. Çünkü örgüte olan duygusal bağlılığı ahlaki ve yabancılığa dayalı bağlılık olarak ele almış fakat bu kavramlarının birbirinden farklı kavramlar mı yoksa karşıt kavramlar mı olduğu konusunda bir açıklık getirememişlerdir. Eğer bunlar birbirine zıt anlam taşıyacak şekilde aktarılmışlarsa, yabancılaştırıcı bağlılık ahlaki bağlılığın olumsuz versiyonu olacağı için, yabancılaştırıcı gibi bir kavrama ihtiyaç duyulmayacaktır. Penley ve Gould yaklaşımlarında bu bağlılık kavramları ayrı ayrı ele alarak açıklamışlardır. Burada fark; ahlaki bağlılığın karşıtının yabancılaştırıcı bağlılık olması değil, ahlaki bağlılık kavramının hiç geçmemesidir. Penley ve Gould; Etzioni'nin modeline göre temel oluşturarak örgütsel bağlılığı; ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık şeklinde üç boyutta açıklamışlardır (akt. Gül ve İnce, 2005).

Ahlaki bağlılık; örgütün amaçlarını benimsemenin yanı sıra bu amaçlarla özdeşleşme temeline dayanır. Ahlaki bağlılıkta çalışan, örgütü ile yoğun olarak ilgilenmekte, örgütün hedeflediği başarıya ulaşmasına katkı sağlamak için elinden gelen her şeyi yapmakta ve örgütü desteklemektedir. Bireyin örgütün amaçlarını benimsemesi nedeni ile bahsi geçen amaçlara ulaşılması için en yüksek performansını sergilemeyi ve üzerine düşen görevleri en iyi şekilde icra etmeyi bir sorumluluk olarak kabul etmektedir (Bakan, 2011). Ahlaki bağlılık, örgüt ile birey arasında var olan duygusal bağlılığı içermektedir.

Çıkarıcı bağlılık; mantık olarak bir alış-veriş şeklidir. Çalışanların örgütlerine sağlamış oldukları destek ve yaptıkları işler neticesinde eriştikleri mükâfat ve teşviklerin meydana getirdiği bağlılığa dayanır. Aslında örgüt burada belli amaçlar için bir araç şeklinde görülmektedir (Gül, 2002).

Yabancılaştırıcı bağlılık; örgütte verilen ödül ve caydırıcıların, çalışanın yerine getirdiği görevin değeri ve büyüklüğünü temel alınmadan, rastgele verildiğinin düşünülmesidir. Çalışan, örgütün içinde denetim olmadığını ve alternatif iş veya örgütlerin bulunmadığını düşünür. Bu da, kişinin örgüt içerisinde kontrol olmadığını hissetmesine sebep olur. Değişik iş veya örgütlerin bulunmaması yabancılaştırıcı bağlılığın ortaya çıkmasına kaynak teşkil edebilir. Bu durumda çalışan, örgütün dışında kontrolünün olmadığını algılar. Bu şekilde kişi örgüt ile arasında negatif bir duygusal ilişkinin meydana gelmesine zemin hazırlar. Böylece kişide örgütüne karşı çaresizlik hissi ortaya çıkmış olur (Penley ve Gould, 1988; akt. Samadov, 2006).

2.1.3.1.8. Allen ve Meyer'in sınıflandırması. Allen ve Meyer (1990) için örgütsel bağlılık; insanların davranışları ile ifade edilen, örgütleri ile aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumu anlatır. İşareti ise çalışanın örgütteki varlığını sürdürmek istemesidir. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç ana öğeye dayandırmıştır. Şekil 2.2' de örgütsel bağlılığın bu üç etmeni ve bu etmenlerin belirleyici faktörlerini içeren model gösterilmektedir.



Şekil 2.2. Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli

Kaynak: (Meyer ve diğ. 2002; akt. Gül, 2002)

Duygusal bağlılık; çalışanların örgütte devam isteğinin duygusal açıdan kendi istekleri doğrultusunda oluşmasıdır (Meyer ve Allen, 1997). Duygusal bağlılık içerisinde; çalışanlar, örgütlerine aidiyet hissetmekte, örgüte büyük bir anlam yüklemekte ve önem vermektedirler. Örgüte karşı hissedilen bu kuvvetli duygusal bağ; örgütü ilgilendiren bütün ilişkilerde, mecburiyet hissetmeden, kendi arzuları ile örgütün parçası olmaya devam etmeye duydukları isteklerinden ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000).

Duygusal bağlılık, örgüte karşı gösterilen sevgi, sadakat ve aidiyet hislerini taşıyan çalışanın örgütüne psikolojik anlamda bağlanması şeklinde ifade edilmektedir. Çalışanın örgütü ile birlik ve uyum içinde olmasını, birtakım değerleri paylaşmasını, örgütte kalma yönünde istekli olmasını ifade etmektedir (Uygur, 2009).

Örgütsel amaçları, stratejileri, politikaları, hedefleri, kuralları, ilkeleri, norm ve değerleri benimseme onlarla özdeşleşme, örgütün faaliyetlerini, işlemlerini gönülden destekleme, örgütle kimlik özdeşliği kurma duyguları olduğu zaman duygusal bağlılıktan söz edilir. Bunun nedeni, örgüte ve yöneticilerine inanma, saygı ve sevgi duyma, onlar

tarafından ortaya konan örgütsel vizyon misyon, strateji ve kültürel değerleri paylaşma, bu bağlılığın oluşmasındaki önemli etkenlerdir (Eren, 2004).

Devam bağlılığı; rasyonel bağlılık şeklinde de kullanılmaktadır. İşten ayrılmanın maddi kaybının yüksek olacağı düşüncesi neticesinde, örgütte devam isteğinin ortaya çıktığı bağlılık çeşididir (Balay, 2000). Çalışanlar örgütte geçirdikleri zaman süresince belirli bir yatırım yapmış olmaktadır. Bu yatırımı göz önüne alan çalışanlar örgütte kalmaya devam etme eğilimi gösterirler (Sığırı, 2007). Kişiyi örgütte tutan genellikle maddi kayıplardır. Çalışanlar, örgütten ayrılmalarının kendilerine pahalıya mal olacağı inancıyla; bazıları iş bulamada güçlük yaşadıklarından ya da başka bir iş bulabilecek niteliğe sahip olmadıkları düşündüklerinden hali hazırda örgütlerine devam etmeyi seçmektedirler. Emeklilik için az zaman kalması, sağlık sorunlarının gerektirdiği mecburiyetler gibi özel faktörler neticesinde kimi çalışanlar, örgütlerine devamdan başka seçeneklerin olmadığını varsayarlar (Ölçüm Çetin, 2004).

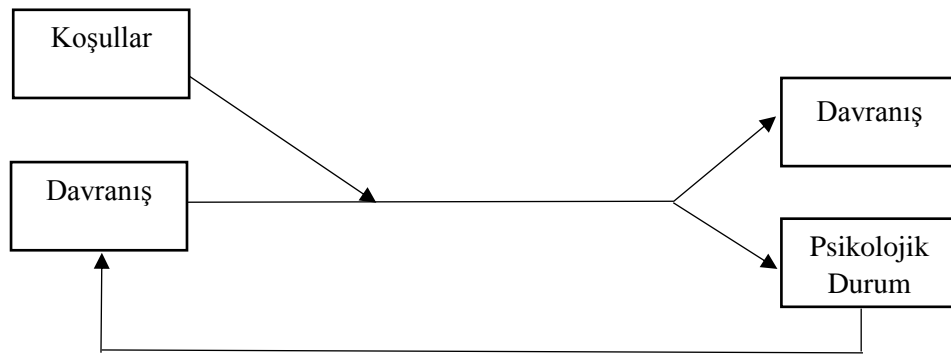
Çalışanın devam bağlılığı; çalışanların bugüne kadar örgüt içerisinde oluşturdukları yatırımları, örgütten ayrıldıkları zaman oluşacak maliyet seviyesini yükseltiyorsa ortaya çıkar. Bu bakış açısı ile ödül- maliyet bakımından mütalaa edilen örgütsel bağlılıkta önemsenen faktör, pazarlık ya da çalışan ve örgütün ilişkilerinin birbirine karşı değişkenlik içermesidir. Bağlanma davranışı gösterecek olan çalışan açısından miktarı daha fazla olan değişim ilişkisi, bireyin örgütüne göstereceği bağlılığın artmasını ifade eder (Erdoğan, 2006).

Normatif bağlılık; bu boyutta çalışanlar örgütleri için sorumluluk ve yükümlülük hissi taşıdıklarına inanırlar bu nedenle de örgütte kalmalarını zorunluluk olarak görürler (Wasti, 2002). Birey örgütte devam etmesini doğru ve etik bulması nedeni ile örgütte kalmayı seçer. Doğru ve ahlaklı olanı seçmek üzerine oluşturulmuş olan normatif bağlılık, herhangi bir fayda ve ödüle bağlı değildir.

Normatif bağlılık, diğer iki bağlılıktan farklı bir boyutu temsil eder. Çünkü çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini görevlerinden biri olarak algılaması ve hakikat olanında bu olduğu düşüncesine sahip olması sonucunda ortaya çıkar. "Bu örgütte kalmak istiyorum" cümlesini söyleten duygusal bağlılık iken, "bu örgütle kalmalıyım" ifadesini sorumluluk bilinci ile kullandıran ise normatif bağlılıktır (İnce ve Gül, 2005). Aslında çalışanların örgütte devamı ile ilgili sorumluluk hislerini açığa çıkarır. Örgüte bağlılık hissedilmesinin kaynağı, bireysel fayda sağlama beklentileri değildir. İcraatlarındaki seçimin doğru ve ahlaki oluşuna olan inanışları belli davranışsal eylemleri göstermelerine zemin oluşturur (Balay, 2000).

Sonuç olarak her bağlılık çeşidi, çalışana herhangi bir nedenle örgütsel bağlılık hissettirir. Duygusal bağlılığa sahip çalışanlar arzu ettikleri, normatif bağlılık hissedenler mecbur hissettikleri, devam bağlılığı olanlar ise ihtiyaç duymaları nedenleri ile örgütlerinde kalmayı tercih ederler (Ölçüm Çetin, 2004).

2.1.3.2. Davranışsal bağlılık. Davranışsal bağlılık yaklaşımı, kişinin örgüte karşı bağlılık oluşturma sürecinde, geçmişteki davranışlarını temel aldığı savunmaktadır. Bu yaklaşımın genel olarak ifade ettiği, bağlılığın kişisel tutumlar üzerindeki etkisine yönelik olarak gelişim göstermesidir (Doğan ve Kılıç, 2007). Davranışsal bağlılık, örgütün dışında, çalışanın kendi hareketlerine ilişkin gelişim gösterir. Çalışan bir hareketinin sonrasında bu hareketi sürdürmekte ve belirli bir zaman geçince de devam ettirdiği bu davranışa bağlılık oluşturmaktadır. Zaman ilerledikçe davranış için uygun olan ya da onu haklı çıkaracak tavırlar sergilemekte, bunlar da davranışın yenilenme ihtimalini arttırmaktadır. (Meyer ve Allen, 1991). Şekil 2.2.' de davranışsal bağlılığın gerçekleşme süreci gösterilmektedir.



Şekil 2.3. Davranışsal bağlılık yaklaşımı.

Not: Şekil örneği "Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resources Management Review,1(1), 61-89." künyeli çalışmasından alınmıştır.

Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ve Salancik'in Yaklaşımı literatürde davranışsal bağlılık yaklaşımı iki farklı yaklaşım şeklinde ele alınmıştır.

2.1.3.2.1. Becker'in yan bahis yaklaşımı. Örgütsel bağlılık konusunda ilk çalışma Becker (1960) tarafından yapılmış ve araştırmacı ilerleyen zamanda da davranışsal yaklaşımın gelişmesini sağlamıştır. Becker (1960), örgütsel bağlılığın ekonomik nedenlerden kaynaklandığını ifade etmiş, bu ifadeye yan bahis kuramı demiş ve bağlılığın davranışsal açıdan üzerinde durmuştur (Gündoğan, 2009). Becker'e göre bağlılığın oluşmasında asıl neden, bireylerin örgütleri adına gerçekleştirdikleri çeşitli yatırımların,

örgütten ayrılmaları halinde kaybedileceğini düşünmeleridir. Çalışanlar, zaman zaman yan bahislere girerek devamlılık gösteren davranış serisini ve bu davranışlarla direkt bir ilişkisi bulunmayan kişisel çıkarları ile ilişkilendirmektedir. Bu durumu yan bahis yaklaşımı olarak açıklayan Becker, çalışanların yan bahis kaynakları yönünde bağlılık gösterdiklerini açıklamıştır. Bu şekilde, çalışan girmiş olduğu bahsi kaybetmemek için davranışlarında tutarlı olmak zorunda kalmakta ve böylece bir döngü kurularak gelecek davranışlar etki altına alınmış olmaktadır (Becker, 1960; Allen ve Meyer, 1984; akt. Yetim, 2018).

Kişinin bilincinden bağımsız gelişen ve bu tür bağlılığa sebebiyet veren yan bahis kaynakları bulunmaktadır. Bu kaynaklar içerisinde, toplumun beklentileri, örgütteki bürokratik düzenlemeler, bireyin kendi sosyal ortamını kabul etmiş ve uyum göstermiş olması, sosyal etkileşimler yer almaktadır. Ayrıca yan bahisleri ve yapılan yatırımları; kişinin yaşı, kıdemi, eğitim düzeyi, medeni durum, cinsiyet, maddi ödüller, örgütte kazanılan beceri, bilgi ve deneyimlerin etkilediği ortaya çıkmıştır (Becker 1960; akt. Tok, 2004).

2.1.3.2.2. Salancik'in sınıflandırması. Salancik (1977) bağlılığı; kişinin kendi davranımlarına ve davranımları vasıtasıyla icraatlarına ve örgüte karşı duyduğu ilgiyi kuvvetlendiren inançlarına bağlanması şeklinde ifade etmiştir. Açık, kesin ve şüphe içermeyen, bir kez icra edildikten sonra iptal şansı ve dönüşü olmayan, herkesin önünde vuku bulan ve gönüllülük esasına dayanan davranışlar bağlılığa tesir etmektedir. Bu yaklaşım, tutumlar ve davranışlar arasındaki uyumu temel almaktadır. Öyle ki çalışanın tepkileri ile davranışlarının uyumsuz oluşu neticesinde birey, gerginlik yaşar, uyumlu olması halinde ise bağlılık gösterir (Çakır, 2007).

2.1.3.3. Çoklu bağlılık. Çoklu bağlılık yaklaşımı iki bağlılık türünden ayrı bir şekilde incelenmektedir. Bu yaklaşım; örgüte ait olan farklı öğelerin, farklı bağlılık çeşitleri oluşturabileceğini savunmaktadır. Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan iç ve dış gruplara hissedilen bağlılıkların bir araya gelmesinden meydana gelir (Balay, 2000). Kişilerin çoklu bağlılıklarının yoğunlaştığı noktayı, örgütteki belli gruplar ve bu grupların hedefleri belirler (Gündoğan, 2009).

Çoklu bağlılık yaklaşımı aslında çalışanların örgütleri, görevleri, müşteri çeşitleri, idarecileri ve çalışma arkadaşları için farklı bağlılıklar göstermek isteyeceklerini onaylamaktır. Bu nedenle çoklu bağlılığa farklı gruplar, çalışanlar, müşteriler, idareciler, sendikalar ve en genel şekilde kamuoyu kaynaklık eder (Gül ve İnce, 2005). Reichers (1985) çoklu bağlılık yaklaşımında bir çalışan açısından hissedilen bağlılığın bir diğer çalışan

açısından hissedilen bağlılıktan farklı olduğunu savunmaktadır. Bu nedenle, bir çalışan kaliteli ürün uygun fiyat kriterini sağlayan örgütüne bu sebeple bağlılık gösterirken, bir diğer çalışan örgütün, üyelerine göstermiş olduğu yakınlık düzeyini bağlılığına neden görebilir (akt. Gül, 2002).

2.1.4. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanın örgütteki veriminin artması ve örgütün faydasına ilişkin işler yapabilmesi için, örgüte olan bağlılıklarının artırılması zorunludur. Bu sebeple örgütün, çalışanlarının örgüte olan bağlılığını etkileyen faktörlerin farkında olması önemlidir.

Çalışanların örgüte bağlılığını etkileyen faktörler şöyle sıralanmaktadır (Balay, 2000; Ölçüm Çetin, 2004).

- Çalışanın yaşı, cinsiyeti, tecrübesi
- Örgütte sağlanan adalet, güven hissi, iş doyumunu
- Örgüt içerisinde görevlerin belli olması
- Görevin önemi ve çalışana verilen destek
- Alınan kararlara katılım
- İş sağlığı ve güvenliği, yabancılaşma hissi
- Medeni hâl, maaş ayrı sunulan haklar
- Çalışma saatleri
- Ödül ve caydırıcılar, gösterilen ilgi
- Terfi olanakları, maaş
- Çalışma arkadaşları
- Yöneticilerin sergiledikleri lider özellikleri
- Örgüt dışındaki iş olanakları

Örgütsel bağlılık kaynaklı tutum, kişisel ve örgütsel faktörler nazarında ortaya çıkmaktadır. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında araştırmacıların örgütsel bağlılığa etkisi olan etmenleri değişik gruplar şeklinde ele aldıkları görülmüştür. Bu araştırma içerisinde, *kişisel-demografik* ve *örgütsel faktörler* şeklinde iki başlıkta örgütsel bağlılık açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1.4.1. Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler. Birçok araştırma kişisel faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki karşılıklı ilgiyi tespit etmeye çalışmıştır. Morris ve arkadaşlarının 1993 senesinde ortaya koydukları bulgular dışında, çoğunlukla örgütsel

bağlılık alanında kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler olduğu sonucu ile karşılaşılmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

2.1.4.1.1. Cinsiyet. Cinsiyet değişkeni ele alındığında; kadınlar ve erkeklerin bağlılık derecelerine ilişkin ortak bir görüşe ulaşılamamıştır. Yapılan çalışmalarda farklı görüşler yer almaktadır. İlk görüşte, genellikle erkeklerin kadınlara kıyasla iyi bir mevkide ve yüksek maaşla çalışmaları kaynaklı örgüte daha fazla bağlılık gösterdikleri düşünülmektedir. Diğer bir görüşe göre ise; kadın çalışanların öncelikli olarak ailesini ön planda tutmakta, örgütlerini daha az önemsemekte ve erkek çalışanlara göre düşük bağlılık göstermekte oldukları düşünülmektedir (Aven ve diğ. 1993; akt. Yalçın ve İplik, 2005).

2.1.4.1.2. Yaş. Çalışanın yaşı da örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdendir. Genç, yeni mezun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile orta yaşlı ve yaşlı çalışanların bağlılık düzeyleri birbirinden farklılık göstermektedir. Genç çalışanlar alternatif iş olanakları, daha iyi ücret, güvenlik gibi nedenlerle daha kolay kurum değişikliği fikrine yönelmektedirler. Bu da genç çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir. Uzun yıllar aynı örgütte çalışanlar ise, kariyer hedeflerini örgüt içi rollerine ilişkin planladıkları için örgütleriyle daha güçlü bir bağ kurmaktadır (Özdemir, 2015).

2.1.4.1.3. Kıdem. İş hayatına yeni giriş yapan, iş tecrübesi az olan kişiler genelde gerçeğe yakın olmayan beklentiler içerisine girebilmektedirler. Kıdemin yükselmesiyle birlikte çalışan görevini ve iş koşullarını daha yakından tanıma fırsatı bulmaktadır. Deneyim sahibi olması sonucunda da beklentileri biraz daha gerçeği yansıtan bir forma dönüşebilmektedir (Kılıç, 2008).

Cohen (1993) çalışanın kıdemi fazlaştıkça örgütten sağlayacağı kazanımların, kıdem ile bağlılık arasında doğrusal bir etki yaratacağını dile getirmiştir. Örgütte uzun yıllar çalışmış olan bireylerin, örgüt için harcamış oldukları emek ve zaman yüksek olduğundan bu bireyler belirli bir statüye ulaşmış ve çeşitli terfi imkânları yakalamışlardır. Bu tür yatırımlar bireyin vazgeçmesinin zor olduğu türden yatırımlar olduğu için birey kendisini örgütüne bağımlı hissedecektir (Bakan, 2011). Yapılan araştırmalarda çalışanın yaşı ve çalışma süresi değişkenleri birbiriyle aynı paralellikte olmalarına karşın, yaş bireyin daha çok örgütüne duygusal bağlılık göstermesi, çalışma süresinin de devam bağlılığı hissetmesi ile bağlantılı olduğu tespit edilmiştir (İnce ve Gül, 2005).

2.1.4.1.4. Eğitim düzeyi. Çalışanın eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki araştırılmış, sonuçta aralarında zıt bir etkileşim olduğu ve eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığının azaldığı bulunmuştur. Buna sebep olan ise, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların, kurumdan belediklerinin farklı ve daha az karşılanabilir olması ve farklı iş seçeneklerine sahip olmaları düşünülmüştür (Mowday ve diğ., 1982; Aktaran: Yalçın ve İplik, 2005).

2.1.4.1.5. Medeni Durum. Medeni durum, örgütsel bağlılığı etki eden kişisel özellikler arasındadır. Evli çalışanlar bekâr olan çalışanlara göre ailelerine karşı daha fazla maddi sorumluluk taşımakta, işsiz kalma tehlikesini göze almak istememekte ve bu nedenlerle örgütlerinden ayrılmak istememektedirler. Ayrılma maliyetinin daha yüksek olacağını düşünmelerinden bu çalışanların bağlılıklarının daha yüksek olacağı ileri sürülmüştür (Bakan, 2011).

2.1.4.2. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler. Örgütsel bağlılığı etki eden örgütsel etmenlere bakıldığında; genellikle çalışanların iş ve çalışma hayatını etkileyen faktörleri ele almaktadır. Bu çalışmada işin niteliği ve önemi, aldığı ücret, örgütsel ödüller, örgüt kültürü, takım çalışması, yönetim tarzı, takım çalışması, rol belirsizliği ve rol çatışması, örgütsel adalet incelenmiştir.

2.1.4.2.1. İşin niteliği ve Önemi. Örgütsel bağlılığı etki eden önemli faktörlerden biri işin niteliği ve önemidir. Çalıştıkları iş, bireylerin gerek örgüt içindeki gerekse de dış ortamdaki yaşamlarında önemli bir etkiye sahiptir (Sökmen, 2000). İşin motive edici oluşu, zorluk seviyesi, işle bütünleşme, geri dönüşler, etkin ve yetkin olma gibi özellikler, örgütsel bağlılığı direkt olarak etkilemektedir. Bu doğrultuda, çalışanların yaptığı işlerde bütünüyle aktif rol alması önemlidir. Çalışanların yaptığı işleri kendilerinin organize etmesi, düzenlemesi ve denetlemesi konusunda gereken teşvik sağlanmalı, ayrıca bütün yetki ve sorumluluk da onlara bırakılmalıdır. Bu verilen yetki ve sorumlulukların miktarı arttıkça, çalışan bağlılığının artması da beklenen bir durum olmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

İşin niteliği ile ilgili faktörlerden, genellikle görev sahası ile örgütsel bağlılık ilişkisi araştırılmıştır. Çalışanların görev sahası genişledikçe tecrübelerinin de fazlalaşacağı ve bunun neticesinde, örgütsel bağlılıklarının artış göstereceği öngörülmektedir (Güçlü, 2006).

2.1.4.2.2. Yönetim Tarzı. Yönetim şekli; yöneticinin, çalışanlarıyla bağ oluşturma ve çalışanlarını motive ederek görevlerini yerine getirmelerini sağlamak için kullandığı yöntemdir. Çalışanların bağlı oldukları ilk yöneticileri, çalışanlar ile üst yönetim arasında bir köprü vazifesindedir. Yöneticiler, destekleyici bir örgüt iklimi yaratmada ve astların iş arkadaşlarıyla iyi ilişkilerde bulunmasında önemli bir rol üstlenmektedirler (Arı, 2003). Örgüt içerisinde yöneticilerin kullandıkları liderlik stilleri ve göstermiş oldukları yönetim şekilleri, örgütün hedeflerine ve normlarına olan bağlılık üzerinde son derece etkilidir. Çalışanların verilen görevlerde aktif rol alması, kendini geliştirmeye çalışması ve örgüt yararına yeni fikirler sunabilmesi için örgüt içerisindeki yöneticilerin çalışanlarına karşı baskıcı ve denetleyici tutumlar sergilememesi gerekmektedir (Gündoğan, 2009).

Terzi ve Kurt (2005) demokratik bir yönetim anlayışını içeren yönetici davranışları ile o eğitim kurumlarında çalışan eğitimcilerin örgütsel bağlılığı arasında pozitif bir bağ bulunduğunu ve böyle sistemli bir yönetim tarzının eğitimcilerin okullarına olan bağlılıklarını artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Buna karşın; çalışanın yanında olmayan onları desteklemeyen, aksine baskı kurmaya çalışan yönetici davranışlarının eğitimcilerin örgütsel bağlılıklarını azalttığını saptamışlardır. (Güçlü, 2006).

2.1.4.2.3. Ücret Düzeyi. Yaptıkları çalışmalar karşılığında örgüt tarafından bireylere sunulan ücret miktarı örgüte karşı bir bağ oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Çünkü bireyin eline geçen ücret miktarı, onun örgüt içerisinde ve sosyal çevresindeki statüsüne etki eden bir etmendir (Gözen, 2007). Örgütün yerine getirdiği görev karşılığında çalışanlarına sunmuş olduğu ücret miktarı ne kadar fazla ise örgütsel bağlılık daha fazla olmakta; bu durum da aynı zamanda işi daha cazip hale getirmektedir (Balay, 2000).

2.1.4.2.4. Örgüt Kültürü. Örgüt iklimi, çalışanların değerleri ile örgüt kültürü arasındaki uyumun en net göstergesidir. Çalışanlar örgütlerinin kültürünü özümsemişler ise, örgüt iklimi olumlu ve yapıcıdır. Tam zıttın da ise; çalışanların hissettikleri iklim, motivasyonlarını ve performanslarını büyük oranda etkilemektedir. Olumlu bir iklimde herkesin kazançlı çıkması beklenirken, olumsuz bir iklimden örgütün tamamı zarar görebilir (Çelik Keleş, 2006). Güçlü bir kültüre sahip örgütlerde bireyler, örgütün değerleri, inançları, hedefleri ve varsayımları ile kişisel bütünleşme sağladıklarından bu bireylerin örgüte olan bağlılıkları da güçlü olur (Bakan, 2011).

2.1.4.2.5. Örgütsel Adalet. Örgütsel adalet, yöneticilerin örgüt içerisindeki kararlarında çalışanlarına karşı ne kadar tarafsız ve eşit davrandıkları ile ilgilidir. Ayrıca

bireylerin; görev dağılımları, mesai zamanına gösterilen özen, verilen yetkiler, eşit ücret, doğru ödüllendirme ve alınan kararları gözden geçirme sürecidir. Örgüt içerisinde yeni çalışmaya başlamış, benzer görevleri icra eden, yetenekleri ve becerileri birbirine benzer iki çalışana farklı ücretin ödenmesi durumunda, daha az ücret alan çalışan örgüt içerisinde adalet ve eşitlik olmadığını düşünecek; bu durumda onun örgütüne olan bağlılığını olumsuz yönde etkileyerek bağlılığının düşmesine neden olacaktır (İnce ve Gül, 2005).

Bireylerin örgüt içerisindeki ücretlendirme, görev dağılımı, ödüllendirme gibi uygulamalarda adaletli davranıldığına inanması örgütüne olan güvenini artırır. Yüksek adalet ve güven duygusu örgüt içerisinde olumlu bir hava oluştururken, bireylerin birbirleriyle ya da yönetimle daha fazla işbirliği yapmalarını da sağlar. Bu durum bireylerin örgüte olan bağlılıklarını artırırken, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için de daha çok gayret göstermelerine yol açmaktadır (Dolu, 2011).

2.1.4.2.6. Örgütsel Ödüller. Ödüller örgütsel bağlılığın sağlanmasında önemli bir yere sahiptir. Bireylerin örgüte olan bağlılığında alacakları maaş, takdir edilme, terfi olanakları, görevlerini yaparken verilen yetki ve sorumluluk gibi ödüller ciddi bir etki sahibidir (İnce ve Gül, 2005). Örgütün mükâfatlandırma sistemi; çalışanların işten ayrılma isteği duymamalarını, örgüte katılmalarını ve görevlerini en iyi performanslarını sergileyerek yerine getirmelerini sağlamak için tercih edilen bir değişim unsurudur. Çalışanlar bu ödül sisteminden yararlanmak için yerine getirmeye çalıştıklarını görevlerine zamanlarını, yeteneklerini ve çabalarını sarf etme isteğindedirler (Güçlü, 2006).

Ödül vermek, yönetimin iyi performans gösteren çalışanına “teşekkür” etmesinin ince ve değerli bir ifade şeklidir. Kişinin örgüte olan bağlılığı üzerinde, bu ifade şeklinin çalışan tarafından algılanışı ve yorumlanması etkilidir. Sarf edilen çaba neticesinde takdir edilen ödül, örgütün gelecekte gerçekleştirmek istediği faaliyetlerinde etkin bir harekete geçirme aracıdır (Gündoğan, 2009). Ödüllerin adaletli dağıtımında sergilenen özen, örgütsel bağlılığın artmasını sağlayan önemli bir etmendir. Örgütsel bağlılık saygı, kabul ve takdir edilme gibi içsel; maddi ödüller gibi dışsal faktörlerden etkilenmektedir (Loscocco, 1990; akt. Dolu, 2011).

2.1.4.2.7. Takım Çalışması. Takım çalışması, çalışanların etkin planlar yapmalarını, yeniliklere çabuk adapte olmalarını, yüksek motivasyonlu olmalarını, paylaşma isteklerinde artış ve görevlerini yerine getirme konusunda verim ve nitelik anlayışı kazanmalarını sağlayarak, bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık seviyelerinde yükselmeye neden olur

(Gündoğan, 2009). Takımın verdiği kararların işbirliği içerisinde alınıyor olma düzeyi, örgütsel bağlılığında o düzeyde güçlü olmasını sağlamaktadır. Çalışanların kararlara katılmalarını sağlayan yönetim; çalışanın değer gördüğü hissini yaşamasını sağlamaktadır. Takım çalışmasının, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerin devam ettirilmesine imkân tanıdığı ve iş arkadaşlarına, işlerine ve örgüte karşı olumlu düşünceler içerisinde olan çalışanların, örgütlere karşı bağlılıklarını arttırdığı kabul edilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Takım çalışmasının örgüte sağladığı faydalardan en önemlisi; örgütte farklı bilgi, yetenek ve düşünceye sahip bireylerin ortak bir amaç etrafında bir araya toplanmasını sağlamaktır.

2.1.4.2.8. Rol Belirsizliği ve Çatışması. Rol belirsizliği çalışanlarda ortaya çıkan, örgüte bağlılığı zayıflatan önemli etkenler arasındadır. Katz ve Kahn'a (1977) göre rol çatışmasının bağlılık üzerinde yarattığı olumsuz etkiler, genellikle kendi kabuğuna çekilme isteği ve ilgisiz davranış sergileme gibi davranışsal değil psikolojik olarak ortaya çıkmaktadır. Bu süreçte rol çatışması yoğun görülürken, işten sağlanan doyum benzer ölçüde düşük görülmektedir. Bunu tecrübe eden çalışan duygusal anlamda bir boşluk duygusuna kapılır ve çalışma arkadaşlarından ümitsiz bir uzaklaşma girişimi gösterir. Benzer şekilde roller üzerinde gerilim ve belirsizlik yaşanması, örgüt dışı seçeneklerin daha cazip hale gelmesi ile son bulur. Ve bu durum örgüte beslenen bağlılığı azaltır (Balay, 2000).

2.1.5. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Wiener'e (1982) göre örgütsel bağlılık düzeyi düşük veya yüksek seyredebilir. Düşük düzeydeki örgütsel bağlılık derecesinden fayda beklenebileceği gibi, örgütsel bağlılığın yüksek olmasından zarar görülebilir. Örgüte dair hedefler kabul edilebilir olmadığında, yüksek seviyede bir bağlılık örgütün dağılmasına hız kazandırırken, hedefler akla uygun ve kabul edilebilir düzeyde olunca olumlu davranışlarla sonuçlanabilir (Balay, 2000).

2.1.5.1. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık. Çalışan ile örgütün meydana getirdiği bağın olabildiğince zayıf olduğu ve çalışanın örgüt amaçlarını gerçekleştirmek adına sergilediği tutum ve hareketlerden uzak davrandığı bir durumdur (Koç, 2009). Çalışanın örgütsel bağlılıkta göstermiş olduğu seviyenin düşük olması, belirsizlik ve çatışma gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmekle beraber çalışanın örgütten ayrılmasına, yeni bir iş arayışına girmesine sebep olabilmektedir (Celep, 2000).

Çalışanda stres, gerilim, devam etmeme isteği, performansta azalma gibi örgüt yaşamında istenmeyen etkilere düşük bağlılık seviyesi neden olabilir. Böyle bir anda düşük

bağlılık gösteren çalışanın örgütte devam etmesi örgüt içerisindeki yaşamı bazı risklere sokabilir. Düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanın örgütten kolay ayrılma eğilimi taşıması örgüt için bir fırsat olarak görülebilir. Böylece örgüt yenileşme ve verimlilik yönünde bir şans elde edebilir. Zira örgüte yeni alınacak çalışanlar, örgüte yeni bir vizyon ve beceri getirme imkanı sağlayabilirler (Balay, 2000).

2.1.5.2. Orta düzeyde örgütsel bağlılık. Çalışanın tecrübe sahibi olduğu, örgütü benimsemenin istenen bir düzeyde olmadığı ılımlı bir bağlılıktır. Burada çalışanlar kimliklerini korumak için çaba sarf ettiklerinden, hem örgütle bütünleşmek istemekte hem de kişisel normlarını korumayı sürdürmek istemektedirler (Çakır, 2007). Orta düzeyde ılımlı örgütsel bağlılık düzeyi, örgüt için en dengeli olan bağlılık düzeyidir. Randall'a (1987) göre örgüte makul ya da orta düzeyde gösterilen bağlılık örgüte her koşulda sadık kalınacağı anlamına gelmemekte, çalışanın örgütsel değerleri belirli koşul ve oranda kabullenmesi anlamına gelmektedir (Celep, 2000).

Bu bağlılık düzeyi her zaman pozitif sonuçlar getirmeyebilir. Çalışana sınırlı mesleki gelişme ve ilerleme fırsatı sunması, kişinin toplumsal sorumluluk ile örgütsel sadakat arasında çatışma düşüncesine kapılmasına neden olması gibi olumsuz etkileri de vardır. Diğer yandan ılımlı bağlılık düzeyi, çalışanın örgütte kalma süresinin uzamasına neden olduğundan, yeni çalışanların örgüte gelmesinin önüne ket vurulmasına neden olmaktadır. Buda örgüt içerisinde negatif bir hava yaratarak, örgütün gelecek planlarındaki hedeflerinde yenileşme ve değişme olmasını engeller (Balay, 2000).

2.1.5.3. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık. Örgüte ait bütün değerlerin içselleştirildiği, amaçların benimsendiği, özdeşleşme sağlanan, çalışanın kendini tamamen verdiği bağlılık düzeyi yüksek düzeydeki bağlılıktır. Bu düzeyde çalışan örgütün hedeflerine ulaşmasında gereken tüm çabayı göstermekte ve örgütte devamlılığını sağlamak için şiddetli bir arzu duymaktadır (Koç, 2009). Genel olarak yüksek bağlılık örgüt ve çalışan için olumlu bir faktör olarak görülür. Olumlu sonuçlar içerisinde; bireyin devam etme isteği, işten ayrılma düzeyinde azalma, çalışan değişiminin az olması sayılabilir (Sığırı, 2007).

Örgüte bağlılıkları yüksek olan çalışanların, görev ve sorumluluklarını icra etmede, örgütsel norm ve kurallara uyma konusunda ve örgütsel amaçlara uygun davranmada daha duyarlı oldukları ortadadır. Örgütünün amaç ve hedeflerine bağlılık gösteren çalışanların örgütsel amaçlara hizmet yönünde davranış gösterdikleri ve daha uzun süre örgütte kalma eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır (Tutar, 2007). Randall'a (1987) göre yüksek bağlılık,

görevde başarı göstermenin ve aldığı karşılıktan memnun olmanın verdiği tatminin bir sonucudur. Örgüt, bunun sonucunda oluşan yüksek bağlılığa bağlı olarak çalışana yetki verir ve onu daha yüksek pozisyonlara getirmek ister. Bu ilişkinin sonucu da örgüte güven veren kararlı bir işgücü kapasitesini ortaya çıkarır (Balay, 2000).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir. Kişisel büyüme, canlı, diri ve yaratıcı olma gibi nitelikler yüksek bağlılık düzeyinde baskılanır. Aynı yaşta olan çalışanlar arasında işbirliği ya yoktur ya da çok azdır. Sosyal ve ailevi ilişkilerde yaşanan yüksek gerilim ve stresin kaynağı değişime direnç gösteren çalışanlardır. (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçları Tablo 2.1. de görülmektedir.

Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Bu Düzeylerin Bireye ve Örgüte Yönelik Olumlu ve Olumsuz Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük (orjinallik), insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve düşük terfi, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri/düşük performansın engellenmesi, çalışanın zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için faydalı sonuçları	Yüksek iş devri, işe gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, çalışan üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlımlı Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, etkililik, sadakat ve sorumluluk, kişisel yaratıcılık, örgütten farklı kimliğin korunması	Mesleki kariyer ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı Bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Çalışan kıdeminin artması, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	Çalışanların rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlandırılması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki Gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı bürokratik direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve istikrarlı işgücü, çalışan, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, performans ve rekabetin yüksek düzey olması ve örgütsel amaçlarla karşılanması.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geleneksel uygulamaların ve politikaların devamı, geçmişe karşı aşırı güven duyma, gayretli çalışanlardan öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme.

Kaynak: (D.M. Randall, 1987'den; akt. Balay, 2000).

2.1.6.Örgütsel Bağlılık ve Eğitim

Örgüt ve çalışan arasındaki ilişkinin kilit noktasına örgütsel bağlılık denilebilir. Örgüt ve çalışan arasında bulunan iletişim ve bu iletişimin sonucunda ortaya çıkan etkileşim bağlılığın yönünü göstermektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin örgütte uzun yıllar kaldıklarını ve örgütleri ile pozitif ilişkiler içerisinde olduklarını, örgütün amaçlarını yerine getirmede daha çok çaba gösterdiklerini belirtilmektedir.

Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin okullarına ve mesleklerine olan örgütsel bağlılıkları, eğitim sisteminin amaçlarına ulaşabilmesi açısından önemlilik arz etmektedir. Celep'e (2000) göre okulun hedeflerini ve normlarını benimseyen, onları kendi değerleri gibi özümseyen, çalıştığı kurumun beklentilerine cevap verebilen, okuluna bağlılık gösteren bir öğretmen, okul ile devamlılığını sürdürmeyi kuvvetli biçimde arzulamaktadır. Firestone ve Pennell (1993) diğer mesleklere göre öğretmenlerin performanslarının ölçülmesinin zor olduğundan, iyi bir öğretimin ancak öğretmenlerin göstermiş oldukları bağlılıkla mümkün olabileceğinden ve öğretmenlerin bağlılık düzeyinin düşük olmasının aynı zamanda öğrenci başarısını azaltabileceğinden bahsetmektedirler (akt. Balay, 2000).

2.2. Örgütsel Sinizm

2.2.1. Sinizm Kavramı

Sinizm (Kinizm), İlkçağ Yunan felsefesinde, Sokrates'in öğrencilerinden olup yeni bir ahlak görüşü veya yaşam biçimi geliştiren (Cevizci, 1999) Antisthenes'le Diogenes'in oluşturdukları Sokratesçi Öğreti'ye (Hançerlioğlu, 1999) verilen isimdir. Sinizm kavramının temeli, bir felsefi akım olan Antik Yunan'da meydana çıkmış erdeme, dünya ile ilgili istek ve arzuları reddetmeye odaklanan *kinizm*'dir (Kasalak ve Bilgin-Aksu, 2014).

Bu kavrama ait iki bakış açısı bulunmaktadır (Gökberk, 2000; Hançerlioğlu, 1999):

- İlk bakış açısına göre; sinizm kavramı Yunanca köpek demek olan *kyon* kelimesinden türemiştir. Sinik kişiler yaşamda doğallığı tercih etmekte, toplum normlarına uymak istememekte, giyinişe özen göstermemekte ve uygarlığı küçümsemektedirler. Bu nedenle, bu tarz fikirlerini sergiledikleri ve alışıla gelmedik davranış şekilleri ortaya koydukları için *kyon* (köpek) mecazı onları için simgeye dönüşmüştür.

- İkinci bakış açısına göre; Atina civarında bulunan Siniklerin okulunun bulunduğu *Kynosarges* (gymnasiom) kelimesinden türemiştir.

Sinizmin ana fikri, bireyi kendi kendine dayandırmaktır. Bu görüşe göre bilge olan erdemlidir, yani kendi kendine yetebildir. Sinikler topluma karşı kendilerini hür hisseder, toplumun tepkilerini dikkate almazlar, toplumun alışkanlık ve yasaları için bağlılık göstermezler (Gökberk, 2000). Antik dönemden bugüne sinizm kavramı anlam bakımından farklılık göstermiş ve bugün olumsuzluk hissini aktaran bir kavrama dönüşmüştür (Helvacı, 2010).

Sinik, bireylerin sadece kendi menfaatlerini düşündüğünü savunması ve bu düşünce nazarında herkesin çıkarıcı olarak nitelendirilmesi; sinizm ise bu nitelendirmeyi açıklayan düşüncedir. Bu düşüncede ana inanış; dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi değerlerin kişisel çıkarlar için hiçe sayılmasıdır. Sinizm anlam olarak; kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, olumsuzluk gibi ifadelerle yakındır. Sinizmin bu çağda ifade edilmiş şekli ise; eksik bulan, zor beğenen ve eleştirendir (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007). Sinizmin aksine Fayol (1917) ise örgüt çıkarlarının kişisel çıkarlardan her zaman önde olması gerektiğini belirtmiştir. Kişisel amaçlar örgütün genel amacını hiçbir zaman geçmemelidir (Genç, 2007). Bu durum sinizm kavramının temelinde yatan kişisel çıkarların ön planda olması düşüncesi ile ters düşmektedir. Buna göre sinizmin örgütsel yapıyı olumsuz etkileyen bir düşünce olduğu da söylenebilir.

Antik çağdaki sinizm kavramı erdemli ve özgür bir şekilde kendi kendine yetebilmeyi anlatır. Buna karşın günümüzde bu anlamından uzaklaşarak kişileri; zor beğenen, memnuniyet göstermeyen, sürekli eleştirmek isteyen, çıkarlarını ön planda tutan ve negatif hislerle dolu varlıklar olarak anlatan bir kavram haline gelmiştir (Torun ve Çetin, 2015). Araştırmacı, sinizm ile ilişkilendirilen kavramların tümünün çıkış nedeni olarak olumlu duyguların kişilerin çıkarları uğruna feda edilmesi olarak görmektedir. Candan (2013) ise sinizmin günümüzde geçmişten farklı olarak bir yaşam tarzı olmaktan ziyade daha çok değerlere karşı duyulan güvensizlik olarak algılandığını vurgulamaktadır.

Dean ve diğerleri (1998) sinizmi, istenilen ile ifade edilen örgütsel kimlik arasında bir boşluk varlığına duyulan inanç; örgütün kendisine veya farklılaşmasına karşı olumsuz bir tesir, bu tesir ve inançlar ile paralel olarak örgüte karşı aşağılayıcı veya eleştirel tutum ve davranış eğilimleri olarak tanımlamaktadır (Mantere ve diğ., akt. Uyar Bulut, 2018).

Şüphecilik terimi günlük yaşam içerisinde sinizm kelimesi yerine tercih edilmektedir. Aslında sinizm ve şüphecilik farklı olgulardır. Bazen şüphe doğru karar için fayda sağlarken, tamamen kötümserliği anlatan sinizm başarı önünde ciddi bir ket olabilir. Şüpheli kişi; bir eylemin en iyi olup olmadığı konusunda iç dünyasında sorular sorar. Sinik birey ise, daha en başında planlanan eylemin kötü sonuçlanacağını söyler. Şüpheli olan

birey, belli bir konu veya plan için yargı oluşturmadan önce o konu ve plana dair daha çok veriye ulaşmak niyetindedir. Sinik ise, öngörülen bu eylemin en iyi olacağı şekildeki uğraşları ve destekleyici tezleri dinlemek bile istemez. Şüpheli, ortaya attığı eylem planının en iyi olmasa da en azından sonuç için katkı sağlayabileceğine dair inanç besler. Durumu daha iyiye sevk etme gücünü kendisinde bulamayan ise siniktir. Nihayetinde bu durum, kişinin eylemleri üzerinde olumsuzluk şeklinde kendini gösterir (Kutunis ve Dikili, 2010).

Kanter ve Mirvis(1989) sinik kişileri dar görüşlü ve hayal kırıklığı olan kişiler olarak ifade ederler. Temas içerisinde buldukları kişilere çamur atmayı tercih eden, insanların bencil karakterde ve bireysel çıkarlarına hizmet eden kişiler olduklarını düşündüklerini dile getirirler. Sinik çalışanlar; örgütün herhangi bir fırsatta kendilerinin iyi niyetini kullanacağı ve yöneten kişilerin her zaman doğruyu söylemedikleri fikrini savunurlar (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Brandes ve arkadaşları (1999) sinik bireylerin başlıca özelliklerini şu şekilde açıklamışlardır (Özgener, Öğüt, Kaplan, 2008):

- Yalan söyleme, gerçek yüzünü göstermeme ve imkân olduğunda istismar etmenin insana özgü olduğunu düşünürler.
- Diğer insanları yalancı, bencil ve ilgisiz olarak nitelendirirler.
- Arkadaş canlısı ve yardımsever olmak yerine; düşmanca ve dominant olmayı seçerler.
- Sinikler, insanların sergiledikleri tavırlarda tutarsız ve güvenilmez; seçenekler sunulduğunda ise bencil olduklarını iddia ederler.
- Sinikler, genellikle fesat davranış sergilerler.
- Birey, örgüt, takım, toplum gibi psikolojik temelli kavramları düşündüklerinde bunalma, tiksinti hatta utanç bile hissedebilirler.
- Bu psikolojik kavramların dürüst ve samimi olmadığına dair net eleştirilerde bulunabilirler.
- Bu psikolojik kavramlar ile ilgili herhangi bir tecrübe yaşadıklarında bu tecrübeye kendi pencerelerinden bakar ve yorumlarını yine aynı doğrultuda yaparlar. Küçük gören ve dalga geçen bir tavır gösterirler.
- Sinik kişiler, yönetimin dürüst olmadığını, örgütteki diğer çalışanların onlardan fayda sağlamaya çalıştığını ve kendileri için hiçbir zaman adil davranılmayacağını savunurlar.

2.2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm kavramının ortaya çıkışı; felsefe, politik bilimler, psikoloji gibi değişik alanlarda geçen sinizm kavramının yönetim alanında kullanılmaya başlaması ile olmuştur. Örgütsel sinizm üzerinde yapılmış araştırmaların, 1980'lerin sonlarına doğru ve 1990'ların başında yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle Kanter ve Mirvis'in (1989) Amerikalı çalışanlar ile ilgili hazırladığı kitap örgütsel sinizme olan ilgiyi arttırmıştır (James, 2005).

Örgütsel sinizm, örgüt içerisindeki birçok faktörle bağlantılı olan, deneyimler sonucunda kazanılmış olan davranışları ve bunlar arasında genelleme yapabilmeyi sağlayan bir inancı temsil etmektedir (Pelit ve Pelit, 2014). Sinizm; huy olarak gelen, değişmeyen bir kişilik özelliği olmasının yanında insan davranışları üzerindeki olumsuz düşünceleri aktarırken; örgütsel sinizm, bireyin hali hazırda içinde bulunduğu örgütüne ve örgütsel bir nesneye yönelik geliştirdiği olumsuz bir tutumdur. Kısaca sinizm kişi kaynaklı iken, örgütsel sinizm örgüt içi unsurlar kaynaklıdır. (Abraham, 2000)

Dean ve diğerlerinin (1998) tanımıyla örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, biliş-duygu-davranış gibi boyutları barındıran olumsuz bir tutumdur. Bu tutum neticesinde; örgütün bütünlükten yoksunluğuna dair bir inanç, örgüte karşı olumsuz duygu ve bu inanç ve duyguyla çelişmeyen örgüte yönelik eleştiri, aşağılama ve kötüleme içeren davranışlar sergileme meylidir (akt. Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bunun yanında, “çalışanların örgüte, yönetime, kurallara, örgüt politikalarına ve kişilere karşı güvenmemesinden kaynaklı sergilenen, üzüntü, acı ve olumsuz duygular barındıran bir tutum” biçiminde bir tanımda yapılabilir (Andersson, 1996; akt. Polatcan, 2012). Naus (2007), bu bakış açısıyla örgütsel sinizmi, çalışanların işyerlerindeki olumsuz durumlara karşı kendilerini savunmak için verdiği tepkilerden biri olarak nitelendirmektedir.

Brodts, Korsgaard ve Whitener (2008) örgütsel sinizmi; bir kişi, grup ya da örgüte yönelik hissedilen öfke, üzüntü, kuşku gibi negatif duygular olarak tanımlamaktadır. Ayrıca kişilerin beklentilerinin kendileri ya da içinde buldukları örgüt tarafından karşılanmaması ve bunun sonucunda oluşacak hayal kırıklığının sebep olduğu, zamanla değişebilen öğrenilmiş bir tutum olarak değerlendirmektedirler (akt. Özcan, 2014). Örgütün işleyiş ve değerlerini, kendi değerleriyle bir tutmaya çalışan sinik bireyler beklentileri karşılanmayınca, örgütlerini kendi gözlerinde küçültme eğilimi içerisine girebilmektedirler (Helvacı, 2010).

Çalışanların örgüt içerisinde adaletin olmadığını düşünmesi, tükenme duygusu yaşamaları, işlerine karşı gösterdikleri doyum ve adanma, yönetenlerin sergilediği liderlik

türü ve örgüt amaçlarının doğru yönetilmemesi çalışanların örgüte karşı tutumlarını etkileyen öğelerdir. Örgüte karşı olumsuzluk içeren bu tepkiler örgütsel sinizm kavramını ortaya çıkarmaktadır (Sağır ve Oğuz, 2012). Örgüt içerisinde sinizme kaynak oluşturan çok sayıda örgütsel faktörün varlığından bahsedilebilir. Örgüt içerisinde politikaların yanlış yönetimi, kaygı ve iş yükü yoğunluğu, kişiye ve örgüte ait beklentilerin yerine getirilmemesi, gereken sosyal desteğin sağlanmaması, terfi olanaklarının azlığı, amaçların uyuşmaması, artan örgütsel karmaşıklık, kararlara katılımında eksiklik, iletişim kopukluğu, psikolojik sözleşmelerin bozulması, görevine son verilmesi sinizmin sebeplerinden birkaçıdır (Reichers ve diğ., 1997; akt. Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011).

Örgütlerin de sinik tutumlar gösterebileceğinden söz eden Mirvis ve Kanter (1991); sinik özellik gösteren örgütlerin “Sözünde durmayan, çıkarıcı uygulamalar yapan, çalışanları ile iletişimi tek taraflı olan ve onlara öfkeli bir tavır sergileyen, çalışanlarına riyakâr davranan yöneticilerin yanında olan ve sadece kendini düşünen örgütler” olduğunu açıklamışlardır (Kalağan, 2009). Bu tanımlar genel olarak değerlendirildiğinde; çalışanların gösterdikleri inanç, hissettikleri duygu ve davranışsal meyillerinden ortaya çıkan tutumun örgütsel sinizmi anlattığı görülür.

Aktarılan bu olumsuz tutumların yanısıra örgütsel sinizm, çalışanların ve paydaşların bazı örgütsel davranışlarını da olumsuz olarak etkilemektedir. Abraham (2000), yaptığı çalışmada örgütsel sinizmin çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve iş doyum düzeylerini azalttığını, moral ve motivasyonunu düşürdüğünü belirtmiştir. Örgütsel sinizmi içeren araştırmalarda, örgüte duyulan olumsuz tutumların kaynağı ve doğası üzerine odaklanılmış ve bunlar örgütsel sinizm için farklı tanımlar yapılmasına neden olmuştur. Bu kavrama ilişkin yapılan tanımlar Tablo 2.2’de kronolojik olarak sıralanmaktadır.

Tablo 2.2. Örgütsel Sinizm Tanımları

Yazarlar	Yıl	Tanımlar
Goldner, Ritti& Ference	1977	Sinizm, örgütün eylemlerindeki, kararlarındaki ve yöntemlerindeki iyiliğin ya da samimiyetin kabul edilmemesidir.
Kanter&Mirvis	1989, 1991	Sinizm, bencillik ve sahtekârlığın insanın doğasında yer aldığı inancına sahip olunan bir kişilik özelliğidir.
Bateman, Sakano, Fujita	1992	Sinizm, idari güç ile birlikte örgüte güvenmeme tutumudur.
Guastello & Riek	1992	Sinizm, işe karşı tutumun dışında tüm yaşamla ilişkili bir bakış açısı olarak görülmektedir.
Wanous & Reichers & Austin	2000	Sinizm, yapılacak örgütsel değişikliklerin başarıya ulaşamayacağı; değişikliği gerçekleştirenlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını içermektedir.

(devamı arkadadır)

Tablo 2.3. *Örgütsel Sinizm Tanımları* (devamı)

Yazarlar	Yıl	Tanımlar
Andersson	1996	Sinizm, bir kişi, grup, ideoloji, sosyal gelenek ya da örgüte karşı üzüntü, hayal kırıklığı ve güvensizlik gibi olumsuz hislerle şekillenen genel ve özel bir tutumdur.
Reichers & Wanous & Austin	2000	Örgütsel değişime ilişkin sinizmde, değişikliği yöneten lidere güven duymama, onu tembel ve yetersiz bulma ve başarısız olacağına inanma söz konusudur.
Dean & Brandes	1998	Örgütsel sinizm, bireyin örgütüne karşı olumsuz duyguları ile küçük düşürücü/eleştirel davranışlarını kapsar.
Dhardwadkar	2000	Sosyal etkileşimlerden memnuniyet duyamayan, dünyadaki tüm insanların bencil, kayıtsız, ilgisiz ve düzenbaz olduğu genellemesini temele alan, diğer insanlara karşı kökleşmiş bir güvensizliktir.
Abraham	2000	Sinizm, ahlaki karar vermede ciddi bir güvensizlik, düşmanca kuşku duyma ve başka insanların dürtülerini karalama biçiminde bir meyille ortaya çıkmaktadır.
Turner & Valentinee	2001	Örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerinin dürüst olmadığını düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.
Johnsomn&O'LearyKelly	2003	Sinizm yönetimin adaletsiz uygulamalarına karşı derin bir hayal kırıklığı ile ortaya çıkmaktadır.
O'Leary-Kelly	2003	Sinizm psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır.
O'Brien & Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan& Postme	2004	Sinizm bir karar ya da eylem konusunda başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.
Stanley, Meyer&Topolnytsky	2005	Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları barındırıp; özellikle de örgütün olumlu ifadelerinin kabul edilmemesini yansıtmaktadır.
Urbany	2005	Sinizm, iş örgütlerine ya da diğer toplumsal örgütlere karşı duyulan olumsuz görüşlerin bütünüdür.
Valentine& Eliass	2005	Sinizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerin ve güdülerinin eleştirel bir yaklaşımından kaynaklanan bir tutumdur.
Cole, Bruch & Vogell	2006	İş çevresindeki sorunlu olaylara ve koşullara karşı örgüt üyelerinin kendilerini savunmaları anlamını taşır.
Naus, Iterson & Roe	2007	

Kaynak: (Naus, A.J.A.M. 2007'den akt. Gün, 2015).

2.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşan bir tutum olarak açıklanır. Örgütsel sinizm bu boyutlar neticesinde çok boyutu olan bir konu olarak değerlendirilmelidir. İnsanlar ilk önce örgütlerinin bütünlükten yoksun olduğu fikrine kapılır, sonra bunu hisseder ve son olarak davranışlarında gösterir. Yapılan araştırmalar söz konusu bu üç boyutun birbirinden bağımsız olarak düşünülmemesi gerektiğini, bu boyutların birbirine geçmiş bir halde olduğunu göstermektedir. Buradan yola çıkarak dünyanın sinikler ve sinikler olmayanlar olarak ikiye ayrıldığı, insanların sinizmi yaşama seviyeleri ile birbirlerinden ayrıldığı söylenebilir (Dean ve diğ., 1998).

2.2.3.1. Bilişsel (İnanç) boyut. Kızgınlık, aşağılama ve kınama gibi negatif duyguların meydana getirdiği, örgütün dürüst olmadığını düşündüren inanç bilişsel boyutu anlatır. Bireylerin, insan davranışlarının ve güdülerinin iyilik ve samimiyet içermediğini anlatan inanca olan eğilimleri söz konusudur. Bu eğilimleri sebebiyle sinikler; örgütte adil, dürüst ve samimi olmak gibi ilkelerden yoksunluk kaynaklı, örgütün içerdiği uygulamalar ile kendisine ihanet içinde olduğu inancı taşımaktadır (Özgener ve diğ., 2008; Kutanis ve Çetinel, 2010).

Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki ele alındığında, örgütleri içerisinde sinik tutum gösteren bireylerin aşağıdaki inançları taşıdıkları söylenmektedir (Brandes, 1997; Brandes ve Das, 2006; Dean ve diğ., 1998, akt. Kalağan 2009):

- Örgüt içerisindeki uygulamalar örgütsel prensipleri içermez.
- Örgütlerin düzenlediği resmi tebliğler çalışanlar açısından önemli değildir.
- Örgüt üyelerinin davranışları tutarlı değildir ve güven içermez.
- Örgüt çalışanları yalan söyleme ve hile yapma eğilimindedirler.
- Örgüt içerisinde çıkara dayalı ilişki kurulur.

Bu şekilde çalışanlar çıkarları için dürüstlük, doğruluk ve samimiyet içeren değer yargılarını göz ardı edebilecek; vicdansız ve ahlaksız davranışlar sergileyebileceklerdir. Brandes ise insan davranışlarına ve bu davranışların içerdiği iyi niyet ve içtenliğe karşı oluşan inançsızlığın bilişsel boyutta ortaya çıktığını ifade etmektedir. Sinikler örgütlerinin kendilerine ihanet ettiklerini düşünmektedirler (Çetinkaya, 2014).

2.2.3.2. Duyuşsal (Duygu) boyut. Örgütsel sinizmin ikinci boyutunda bir nesneye karşı sergilenen duygusal karşılıklar yer alır. Örgüte yönelik tarafsız bir yargı barındırmayan aşağılama ve öfke gibi kuvvetli duygusal tepkiler yanında sinizm, düşünce ve inanışlar içerir. Üstelik örgütsel sinizmleri çok yüksek çalışanların örgütleri akıllarına geldiğinde bunalma, iğrenme ve utanç benzeri duygular yaşayabilecekleri söylenmektedir (Kutanis ve Çetinel, 2010). Duyuşsal boyut; birey tarafından negatif olarak anlamlandırılan duygusal deneyimler neticesinde örgüte karşı gelişen olumsuz duyguları başka bir deyişle saygısızlık, öfke, utanç ve sıkıntı gibi güçlü duygusal eğilimleri kapsamaktadır (Abraham, 2000).

Sinik tutumları kavramsal hale getirmekte, Izard (1977) dokuz temel duygunun önemi olduğunu belirtmiştir. İlgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, acı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tikslenme-nefret, hor görme-küçümseme, korku-dehşet, utanç-aşağılama şeklinde birbirine zıt, yumuşak ve sert biçimde aktarılan dokuz ana duygu esas alınmıştır.

Mesela; sinik çalışanlar örgütlerine küçümseme ve kızgınlık duygusuna kapılabilirler veya örgütlerini düşündüklerinde acı ve tiksinti duyabilirler. Sinizmin bu gibi nedenlerle bütün olumsuz duygularla ilişkili olduğu sonucuna varılabilir (Brandes, 1997, akt. Uzun, 2015).

Bilişsel boyuttan farklı olarak örgütsel sinizm daha yoğun olarak yaşandığı bu boyut, çalışanların kendi değerlendirmeleri ile örgütüne karşı öfke duyma, örgütü açık hedef haline getirerek, kötülemeye başlama, örgütte görev yapmaktan memnuniyetsizliği sürekli dile getirme gibi tepkilerinden meydana gelir.

2.2.3.3. Davranışsal (Davranış) boyut. Son boyut olan davranışsal boyuta göre, örgüt içerisinde sinik davranış gösteren çalışanlar, gelecekteki olaylar için karamsarlık yapma eğilimi gösterebilirler. Çoğunlukla olumsuz ve insanı küçük düşürme amacı taşıyan davranışlar içerisine girebilirler (Kalağan, 2009).

En net görülen sinik tutum, hedef noktası örgüt olan kuvvetli eleştirel söylemlerdir. Bu söylemler farklı farklı ortaya çıkabilmesine karşın en net ifadesi; Antik Yunan sinikleri doğrultusunda kullanılan örgütün samimi ve dürüst olmadığı inancının mecazen veya direk söylenmesidir (Kutanis ve Çetinel, 2010). Yani sinik çalışanlar, örgüt için alaycı ve küçümseyici bir tutum sergileyerek bu yönde yorumlarda bulunabilirler.

Davranışsal boyutun içeriğine, kişilerin bilişsel boyutta oluşturdukları negatif yöndeki düşüncelerin, duyuşsal boyutta örgüte karşı olumsuz duygulara dönüşmesinin sonucunda örgüte yönelik oluşan fiili eylem ve eğilimler girmektedir. Bu davranışların içerisinde en çok karşılaşılan kuruma, örgüte ya da iş yerine karşı açık biçimdeki eleştiri ve yergilerdir (Helvacı, 2010). Tablo 2.3.'te alt boyutlar kapsamında sinizm yaklaşımlarının karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 2.3. *Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması*

Referans	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Psikolojik Yaklaşımlar	Genellikle insanlara güvenilmez. Tembel ve bencildirler.		
Polis sinizmi	Çeşitli amaçlara yönelik olumsuz etkileri vardır.		
Goldner, Ritti ve Ference (1977)	Mevcut örgütsel yapıyı ve otoriter ilişkileri koruyarak oluşturulan bilgidir		

(devamı arkadadır)

Tablo 2.4. *Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması* (devamı)

Referans	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Kanter ve Mirvis (1989)	Toplumun, örgütlerin, yöneticilerin ve geleceğin beklentilerini genelleyen bireyin ya da başkalarının gerçekçi olmayan yüksek beklentileri vardır.	Kendine ya da başkalarına karşı hüsrana, hayal kırıklığı, ihanet duygularını kapsamaktadır.	
Wanous, Reichers ve Austin (1994)	Örgütsel değişim için çaba gösteren görevliler tembel ve yeteneksizdirler.		
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Koşullar daha iyi olabilir. Değişim ve gelişme çabaları muhtemelen başarısızlıkla sonuçlanır. Değişim girişimlerinin başarısızlığı dışsaldır (yöneticiler, meslektaşlar, teknoloji eksikliği, insan doğası)		
Andersson ve Bateman (1996)	Bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı güvensizlik inancı vardır.	Hüsrana ve hayal kırıklığı vardır.	

Kaynak: (Brandes, 1997' den; akt. Kalağan, 2009).

Tablo 2.4 incelendiğinde, sinizm konusunda çalışma yapan araştırmacıların 1996 yılına kadar özellikle bilişsel boyut üzerinde durdukları ve davranışsal boyuta ilişkin görüş belirtmedikleri görülmektedir. Bu sebeple Dean ve diğerlerinin (1998) bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutun tamamını içeren örgütsel sinizm kavramları daha ön plana çıkmıştır (Kalağan, 2009).

2.2.4. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizmin türleri; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olmak üzere beş alt başlık altında incelenmektedir.

2.2.4.1. Kişilik sinizmi. Kişilik sinizmi, huy olarak gelen ve değişim göstermeyen, çoğunlukla insan davranışlarını olumsuz nitelendiren sinizm çeşididir. Kişilik sinizminde, kişileri küçümseyen ve onlara karşı alaycı davranışlar sergileyen bir bireyden söz edilmektedir. Kişilere yukarıdan bakmak, onlara saygısızlık yapmak, kişiler arasında zayıf bağlar oluşturmaktadır (Abraham, 2000).

İlgili çalışmalar incelendiğinde; kişilik sinizminin, genel sinizm şeklinde de tanımlandığı görülmektedir. Bu bilgi dâhilinde, sinizmi meydana getiren en etkili parçanın kişilik sinizmi olduğu söylenebilir. Bunun yanında kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında; kişilik sinizmine insanın kişiliğinin sebep olduğu, örgütsel

sinizmin ise birey üzerinde sinik tutumlara neden olduğu net bir şekilde anlaşılmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Kişilik sinizminin ana düşüncesi; dünyanın, karşılıklı etkileşim kurmaktan hoşlanmayan, dürüst davranmayan, suçu görmezden gelen, kendinden başkasına değer vermeyen, bencil karakterde insanlardan oluştuğudur. Kişilik sinizmini özümsemiş insanların bu sebeplerle yerleşmiş bir güvensizlik durumu yaşaması söz konusu olmaktadır. Bu durum neticesinde, kişilerin kendini izah etme şekli; öfke, kızgınlık, üzüntü göstermek ve hile yapmak olabilmektedir. Esasen kişilik sinizmi, bir çeşit kişilik niteliğidir. Doğuştan gelen bu nitelik, insan davranışlarındaki olumsuzlukları ifade eden kararlı bir huydur (Abraham, 2000).

2.2.4.2. Toplumsal sinizm. Abraham (2000), toplumsal sinizmin, birey ile toplum arasındaki sosyal anlaşmanın yok sayılmasının bir ürünü olduğunu belirtmiştir. Bu düşünce bireylerin karşılanamayan beklentileri olduğunu ifade etmektedir. Aslında toplumsal sinizmin amacı daha mutlu üyeler ve örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık oluşturmaktır. Toplumsal sinizm yaşadığını hisseden kişilerin, çalışma ortamlarındaki pozisyonlarına dair beklentileri daha fazla gerçeği yansıtmaktadır. Aşırı derecede öncelikli beklentileri olmadığından, iş hayatında stres kaynaklı yaşanan hayal kırıklığı daha az olumsuzluk yaratmaktadır.

Kanter ve Mirvis (1989) toplumsal siniklerin, başlarına gelen olaylar sonucu sosyal ve ekonomik kurumları suçladığını ve onlara karşı yabancılaştığını belirtmektedirler. Geleceğe ilişkin umutsuz bakış açıları, kısa vadede menfaatlerini göz önünde bulundurmalarına ve görevlerine dair her fırsat ve uygulamada ‘Benim çıkarım nedir?’ ifadesini kullanmalarına sebep teşkil eder. Bu tutumları işe duyulan sınırlı ilgi ve üzüntü şeklinde kendisini gösterir (Kılıç, 2011).

2.2.4.3. Çalışan sinizmi. Çalışan sinizmi, bir çalışanın görev yaptığı kuruma, bu kurumdaki yöneticilere, diğer çalışanlara ve başka nesnelere yönelik güvensizlik ve üzüntü sebebiyle girdiği olumsuz bir tutum şeklinde ifade edilmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006 akt. Abaşlı, 2018). Çalışan sinizmi, büyük işletmelerin üst yöneticilerine ve iş yerindeki diğer birimlere yönelik bir tutumdur. Sinik çalışanlar ile diğerlerini ayırtıran en önemli ve belirgin özellik adaletsizlik duygusu yaşamalarıdır (Abraham, 2000). Bu sinizmle birlikte, çalışan ve işveren arasındaki itimat, inanç ve eşitlik olgularına dayanan sözleşme

ihlalleri sonucunda çalışan, yönetime öfke duyar, çalıştığı işi sahiplenmeyip uzaklaşmayı seçer (Helvacı, 2010).

2.2.4.4. Örgütsel değişim sinizmi. Wanous, Reichers ve Austin (2000), örgütlerin başarımlarını sağlamak adına girdikleri değişim neticesinde, emek ve çabalarına ilişkin oluşan karamsar bakış açısına örgütsel değişim sinizmi demişlerdir. Bu değişime önderlik eden sorumluların bu konuda niyetlerinin iyi olmasına karşın, örgütsel değişim sinizminin meydana çıkmasına neden olabileceğini de söylemektedirler (akt. Çetinkaya, 2014).

Örgütsel değişim sinizminde çalışanlar geçmişteki başarısız değişim sonuçlarını ele alarak, yeni değişim çalışmalarına ve vaatlerine umutsuz bakarlar (Sur, 2010). Örgütsel değişim sinizmi genellikle başarısızlıkla sonuçlanmış bir örgütsel değişim girişiminin akabinde ortaya çıkar. Kişiler bu yaşadıkları tecrübeyi geleceğe genellemek isterler. Onları bu düşünceye sevk eden neden ise değişimi gerçekleştiren kişileri yeterince becerikli ve çalışkan görmemeleridir (Arslan, 2012).

Örgütsel değişim sinizmi, siniklerin değişim desteğini reddetmesi halinde kendini doğrulayan bir kehanet halini alabilmektedir. Onların destek vermeyişi başarısızlık veya sınırlı bir başarı getirebilmektedir. Bu başarısızlık da, tekrar deneme isteğini engelleyen sinik düşüncelerin pekiştirilmesini sağlamaktadır. Çalışanlar kendisi ihtiyaç hissetmeden üstten gelen emirlerle çok az değişim yaratılabilmektedir. Birçok yenilginin başarısı sağduyulu bağlılık gösterilmesine ve işin sonunun getirilmesine bağlıdır. O zaman, sinizmin değişim için önemli bir engel olduğu kanısına varılabilir. Değişim sinizmi, iş hayatının diğer alanlarına yayılmakta, sinik olmuş kişiler işe bağlılıklarını ve isteklerini kaybedebilmekte, bunlara bağlı olarak devamsızlık ve yakınmalar da artabilmektedir. Bunun örgütlerde değişim süreçlerini planlama ve yönetme üzerinde önemli çıkarımları bulunmaktadır (Helvacı, 2010).

Wanous ve diğerlerine (1997) göre örgütsel değişim sinizmi; örgütte değişikliği gerçekleştiren liderlere olan inanın kaybolması ve başarı sağlayamayan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine dair bir tepki oluşturmaktır. Bu tepkinin olası nedenleri; bilgilendirilmeme hissiyatı, amirin iletişim ve saygı yoksunluğu, sendikayı temsil edenlerin iletişim ve saygı yoksunluğu, olumsuz kişisel nitelikler ve karara katılım sağlayamama eksikliğidir denebilir. Bu araştırmacılar örgütsel değişim sinizmini kontrolünü sağlamak ve aza indirmek adına bazı önerilerde bulunmuşlardır. Bunlardan birkaçı; çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara dâhil edilmesi, devam eden değişim çalışmalarından kişilerin haberdar edilmesi, amirlerin iletişim adına gösterdikleri çabanın görülmesi ve

bunun ödüllendirilmesi, zamanlamada verimliliğin artırılması, sürpriz değişiklikleri en aza indirilmesi, güvenilirliğin artırılması, çalışanlara duygularını ifade edebilmeleri için fırsatlar sağlamasıdır (akt. Gün, 2015).

2.2.4.5. Mesleki sinizm. Bireyin mesleğine olan saygısını yitirmesiyle, yaptığı işi küçümser hale gelmesi ve mesleğine karşı güvensizlik duyması mesleki sinizm olarak nitelendirilmektedir (O'Connell, Holzman ve Armandi, 1986; akt. Çopur, 2018). Meslek sinizminin ortaya çıkışındaki ana kaynak kişi-rol çatışmasıdır. Kişi rol çatışmasının nedeni genellikle bireyin değerleri ile örgütün değerlerinin uyuşmamasıdır. Çocuk bakıcıları, sekreterler, vergi toplayanlar vb. gerçek hislerini yansıtmadan görevlerini icra etmek durumundadırlar. Mesleki sinizm zaman ilerledikçe yerini bıkkınlık ve meslekten tiksine bırakır çünkü çalışanlar sürekli gösterdikleri yalancı yüzleri ve bastırdıkları gerçek yüzleri arasında kalır ve kendilerini ikiyüzlü hissederler (Abraham, 2000).

İş yaşamında hiç istenmeyen ve umulmayan sonuçlardan biri mesleki sinizmdir. Statüsü ve saygınlığın düşük seyrettiği meslek gruplarında sinizm seviyesi yükselmektedir (Özgener ve diğ., 2008). İnsanla iletişim içerisinde olan meslek yapanlar, gerçek duygularını gizledikçe gerçek kimliklerini kaybetmekte bu durum da onların duygusal ve fiziksel olarak kendilerini tükenmiş hissetmelerine sebebiyet vermektedir.

2.2.5. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Faktörler

Örgütsel sinizm ve kişisel faktörler arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalarda, ön plana çıkan faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi ve hiyerarşidir. Bu faktörler çok güçlü sonuçlar getirmemekle beraber çalışanların örgütsel sinizm tutumlarında etkili olan etmenlerdir (Turan, 2011).

2.2.5.1. Yaş. Bireylerin yaş dönemi, onların işlerine karşı tutumlarını ve işten beklentilerini etkileyen önemli bir faktördür. İş hayatına yeni atılan kişi, iş arama ve yerleşme problemleri ile ilk kez karşılaşmakta, eğitimi ve nitelikleri seviyesinde bir işe girme arzusu içerisine girmektedir. Lakin iş hayatında henüz yeni sayılan çoğu kişi, umduğu işin aksine, aslında onlarla hiç bağdaşmayan bir işe girmek mecburiyetinde kalmaktadırlar (Çakır, 2001). Bunun sonucunda, işe henüz başlamış çalışanlar örgüt için negatif düşünceler besleyip bu sebeple örgütsel sinizm yaşayabilmektedirler.

Mirvis ve Kanter (1991), yaş ile örgütsel sinizm arasında bir araştırma yapmış; genç yaşta olan çalışanların, orta yaş üstü çalışanlara göre daha sinik tavırlar sergiledikleri ve bu iki faktör arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Johnson (2007)

çalışması da genç olan üyelerin örgütsel sinizm düzeyini yüksek tespit etmiş ve bu sonucu desteklemiştir. Bu durumun nedeninin ise, genç üyelerin ücret ve maddi başarılarla dayalı beklentilerinin daha çok olmasından kaynaklandığını belirtmiştir (Mirvis ve Kanter'den akt. Kalağan, 2009).

2.2.5.2. Cinsiyet. Çalışanların cinsiyeti örgütsel sinizme etki eden diğer bir kişisel faktördür. Kadın ve erkek çalışanların, görevlerine ilişkin eş tepkiler sergilediği sonucuna ulaşan çalışmalar olsa da genellikle farklı davranış sergilediklerini söyleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Çakır, 2001). Akman (2013), Boyalı (2011), Doğan-Kılıç (2013), Durmaz, Arslan ve Sincer (2012), Erbil (2013), Erdost ve diğerleri (2007), Güzeller ve Kalağan (2008), Helvacı ve Çetin (2012), James (2005), Sezgin-Nartgün ve Kartal (2013), Şirin (2011), Tokgöz ve Yılmaz (2008) cinsiyet durumunun örgütsel sinizm tutumlarını etkilemediği sonucuna erişmişlerdir.

Altınöz ve diğerleri (2011), Balıkçioğlu (2013), Erbil (2013), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Lobnika ve Pagon (2004), Mirvis ve Kanter (1991) yaptıkları araştırmalarda ise cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Mirvis ve Kanter'in (1991) çalışmasında elde edilen sonuçlar, erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha sinik olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmacılar bu sonucun; kadın ve erkeklerin kendilerini ifade ediş biçimlerinin, hayata bakış açılarının ya da her iki cinse yüklenen toplumsal rollerin farklılığından kaynaklanabileceğini ifade etmişlerdir. Lobnika ve Pagon'un (2004) araştırmasında ise kadın polislerin daha sinik olduğu ve iş yerinde en çok mağduriyet yaşayan grup oldukları sonucu elde edilmiştir. Erbil (2013), turizmden kazanç sağlayan kesimde kadınların bu sinizmi daha fazla hissetmelerinin nedeninin, kadın çalışanların uzun mesai süreleri gibi zor koşullara erkeklerden daha az uyum sağlayabilmeleri olduğunu belirtmiştir. Yapılan bu çalışmalarda ortaya çıkan farklılıkların, toplum tarafından kadın ve erkeğe biçilen rollerden, farklı meslek ve çalışma koşullarına sahip olmalarından ve hayata karşı bakış açılarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

2.2.5.3. Eğitim durumu. İş yaşamına bakışı, bu yaşamdan beklentileri etkileyen ve bu beklentiler üzerinde önem arz eden faktörlerden birisi de eğitim düzeyidir. Eğitim seviyesinin artışı, iş yaşamına ve işe verilen değer ve beklentileri de aynı doğrultuda çeşitlendirmektedir (Çakır, 2001). Alandaki çalışmalar dikkate alındığında, eğitim durumu ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tokgöz ve Yılmaz (2008), ilköğretim ve lisans-lisansüstü eğitim düzeyleri arasında bir fark olduğu sonucuna erişmiştir. Güzeller ve Kalağan (2008) da, eğitim düzeyi ile sinizm arasında benzer anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Çalışmalarına göre yüksek lisans ve doktora programlarından mezun olan öğretmenlerin sinizm düzeyi, ön lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu sonuçta göstermektedir ki; öğretmenlerin bilgi düzeyinin artması ile olaylara karşı yaklaşımı ve tutumu farklılaşmakta, buda onların sinizm düzeylerinin artmasına neden olmaktadır. Eğitim düzeyinin yükselmesi ile örgütsel sinizm düzeyinin de arttığı söylenebilir. Mirvis ve Kanter (1991) bu sonuçlara karşın, çalışmalarında eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının daha yüksek seyrettiğini tespit etmişlerdir.

2.2.5.4. Medeni durum. Kişilerin medeni durumları örgütsel sinizm seviyesinde etkili olmaktadır. Delken (2004) medeni durum ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelemiş, bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin, ilişkisi olan çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gündüz (2014) yaptığı çalışmasında benzer bir sonuç elde etmiştir. Yapılan bazı araştırmalarda ise medeni durum ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Efiltili, Gönen ve Öztürk, 2008; Erdost ve diğ., 2007; Turan, 2011; Sur, 2010).

2.2.5.5. Gelir. Gelir ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki de anlamlıdır, geliri daha az olan kişiler diğerlerine göre daha yüksek seviyede örgütsel sinizm tutumu sergilemektedirler (Mirvis ve Kanter, 1991). Delken (2004), çalışanların gelirlerini parça başı, saat başı ve sabit maaş alanlar olarak üç gruba ayırmış ve sabit maaşla çalışanların örgütsel sinizme daha yatkın olduklarını ifade etmiştir. Bunun yanında, yüksek maaşlı çalışanlar daha fazla harcama eğilimi gösterdikleri için kazandıklarını daha çabuk bitirmekte ve bu nedenle üzüntü yaşadıkları için sinizm düzeyleri daha yüksek çıkmaktadır.

2.2.5.6. Hizmet süresi. Çalışanın işinde ne kadar süredir çalıştığını anlatan kavram hizmet süresidir. James (2005) örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmış, bunun düşük düzeyde ve pozitif yönde olduğunu tespit etmiştir. Bunun yanında polislerin mesleğine ilişkin sinizmi ile çalıştığı ofisteki hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki deneyimi az çalışanın, uzun deneyimi olan meslektaşına göre daha az seviyede örgütsel sinizm tutumu gösterdikleri anlaşılmıştır. (Lobnikar ve Pagon, 2004; akt. Kalağan, 2009). Tokgöz ve Yılmaz (2008) otellerde yaptıkları araştırmada, aynı otel içerisinde sekiz yıl ve üzerinde hizmeti olan çalışanların

genel sinizm düzeylerini yüksek bulmuş; örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamışlardır. Efiltili ve diğerleri (2008); Erdost ve diğerleri (2007) ise, çalışmalarında hizmet süresi ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır.

2.2.5.7. Hiyerarşi. Örgüt içerisindeki hiyerarşi büyük ölçüde örgütsel sinizmi etkilemektedir. Kanter ve Mirvis (1989) yaptıkları çalışmada, örgütlerde hiyerarşik olarak daha üst düzeyde olan kişilerin, daha alt düzeyde olan kişilere göre örgütsel sinizm yaşama durumlarının daha az olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumun sebebi, yüksek sorumluluk taşımanın yüksek memnuniyetle paralel bir bağlantıda oluşudur. Bu nedenle, sorumlulukları fazla olanların örgütsel sinizmi daha düşük seviyede yaşadıkları söylenmektedir (Delken, 2004).

2.2.6. Örgütsel Sinizm ve Eğitim

Örgütlerin genelinde sinik tutumlar sergileyen çalışanlar bulunmaktadır. (James, 2005). Hammaddenin insan olduğu eğitim örgütlerinde çalışanı olan öğretmenlerin de sinizm yaşamaları olası bir durumdur. Helvacı ve Çetin'e (2012) göre eğitim örgütü olan okullarda çalışan öğretmenlerin, okullarına karşı göstermiş oldukları negatif tutumlar örgütsel sinizmi ortaya çıkarmaktadır. Öğretmenlerin bu tutumlar içerisinde olmasının sebebi olarak, okulda alınan kararlara inanmaması, okula güvensizlik duyması ve adil davranılmadığını düşünmesi gösterilmektedir.

Örgütsel sinizm yaşayan öğretmenler, örgüte karşı olumsuz davranışlar içerisinde olup, daha az performans göstermekte ve görevlerinde yeterince verimli olamamaktadır. (Sağır ve Oğuz, 2012). Örgütsel sinizmin öğretmenlerde bu olumsuz sonuçlara sebep olmasının yanında; okulun yapısına ve işleyiş şekline, okula ait inanç, kural ve değerlere zarar vermesi beklenen bir durumdur. (Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2014). Örgütsel sinizmi yaşayan öğretmenler, görevlerine güdülenmekte zorlanabilir, meslek becerileri geliştirmek adına gayreti gerekli bulmayabilir, yeni yöntem ve tekniklerinin araştırılıp uygulamaya konmasını gereksiz görebilir, yenilikçi ve yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına karşı çıkabilir. Bütün bunların yaşanması doğal olarak okul başarısının ve eğitim öğretim kalitesinin azalmasına yol açabilir.

2.2.7. Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle Örgütsel Sinizm Algısı Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık genel anlamda; çalışanların örgütün amaç ve değerleri benimsemesi, örgüte ait amaçları gerçekleştirebilmek adına performans sergilemesi ve kalıcılığını sürdürmeye şiddetli bir istek duyması olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Steers

ve Porter, 1979; akt. Kalağan, 2009). Bu örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanlarda iş doyumunu, motivasyonu, verimlilik, kararlara katılma ve örgütte devam etme isteğini arttırmakta; başka işe geçme ve devamsızlık isteğini azalmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Örgüte yüksek bağlılık gösteren kişilerin, üzerine düşen görevleri icra etmede ve örgütün belirlediği amaçlara ulaşmasında daha çok gayret ettikleri ilgili çalışmalarda görülmektedir. Bu çalışanların örgütleri ile olumlu bir bağ kurduğu ve buldukları örgütte daha uzun süre kalmayı tercih ettikleri belirtilmektedir. (Bayram, 2005).

Örgütlerde olumlu bir etki yaratan örgütsel bağlılığın aksine sinizm kavramı ise, aksine örgütlerde oluşturduğu olumsuz etkinin yanında örgütsel bağlılıkta etkisi olan sadakat, örgütün değerleriyle bütünleşme ve çalışanların örgüte olan güven duygusunu azaltmaktadır (Abraham, 2000). Bireylerin örgütlerinin dürüst olmadığına fikrine kapıldıkları zaman ortaya çıkan sinizm (Özler, Atalay ve Şahin, 2010), örgüte yönelik aşışılama ve öfke gibi olumsuz tepkileri de içinde barındırmaktadır (Fındık ve Eryesil, 2012). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları bir örgütün hedeflerini gerçekleştirmesinde oldukça önemli ve değerli bir etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık zaman zaman örgütsel sinizmin ortaya çıkardığı bir sonuç şeklinde de değerlendirilmektedir (Kalağan, 2009).

Wanous ve diğerleri (1994) örgüt ile çalışan arasındaki deış tokuş ilişkisinde çalışanların, örgütlerine karşı sahip oldukları becerilerini ve yeteneklerini işaret eder ve sonuçta örgüt tarafından onların beklentilerinin karşılandığını söylerler. Örgütleri içerisinde yeteneklerini sergilemeleri engellenen ya da yüksek beklentileri karşılamayan bireyler ise sinik tutum içerisine girip, örgüte karşı daha az bağlılık hissederler. (Kılıç, 2011).

Eğitim sistemi içerisinde yer alan okul örgütlerinin amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmesi, şüphesiz ki bu örgütlerin yapı taşlarını oluşturan öğretmenlerin motivasyonu yüksek, kendini örgüte adanmış, çalıştığı okulda olmaktan mutluluk duyan ve bağlılıkları yüksek birey olmaları ile mümkündür. Öğretmenlerin okullarına yönelik sahip olduğu duygu ve düşünceler, eğitim kurumlarının eğitimsel iş ve işlemlerin etkililiğini, verimliliğini, kalitesini ve hedeflerine ulaşma derecesini ciddi oranda etkilemektedir. Bu sebeple öğretmenlerin okullarına bağlılığı ve okullarına yönelik gelişen sinik davranışları, okulun amaç ve hedeflere ulaşmasındaki önemli etkenler olarak ortaya çıkarlar. Bu etkenler dikkate alınarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları ve aralarındaki ilişki düzeyinin tespit edilmesi, bunun sonucunda örgütsel bağlılık seviyelerini arttıracak, sinizm algı seviyelerini düşürecek tavsiyeler sunulması nedeni ile bu çalışma önem arz etmektedir.

2.3.İlgili Araştırmalar

2.3.1.Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Yurtiçi Araştırmalar

Altınöz ve diğerleri (2011) tarafından yapılan araştırmada, Ankara’da bulunan otel işletmelerindeki 210 işletmecinin algılanan örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişkiyi test etmek için, Brandes ve diğerleri (1999) tarafından oluşturulan örgütsel sinizm ölçeği ile Allen ve Meyer’in (1990) çalışmalarında kullandığı örgütsel bağlılık ölçeği uygulamıştır. Elde edilen sonuçlara göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek seviyede ve zıt yönde bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir.

Kılıç (2011) çalışmasında veri toplama araçları olarak Brandes (1997) tarafından oluşturulan ve Erdost ve diğerleri (2007) tarafından uyarlaması yapılan örgütsel sinizm ölçeği ile Balay’ın geliştirmiş olduğu ve Erdem’in (2008) düzenlediği örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki düzeyini incelemek için Keçiören İlçesinde 89 resmi ilköğretim okulunda çalışan 403 öğretmeninden veri toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Örgütsel sinizm düzeyi ile de yaş, öğrenim durumu ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında pozitif, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında ise negatif bir ilişki görülmüştür. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ters yönde ve zayıf bir bağlantı tespit edilmiştir.

Fındık ve Eryeşil (2012) tarafından yapılan çalışmada Konya il merkezinde metal sanayi sektöründeki firmalarda 120 çalışanın örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği ile Allen ve Meyer’in (1990) çalışmalarında kullandığı örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerine göre çalışanların yaş, eğitim, çalışma süreleri değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre yaş, eğitim, çalışma süreleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı, örgütsel bağlılık düzeylerinin ise azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca korelasyon analizi sonucuna göre örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) çalışmalarında Gaziantep ve Kilis 7 Aralık Üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algılarını ve örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamıştır. Elde edilen bulgulara göre, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm algıları orta düzeydedir. Örgütsel sinizme ilişkin algıları en yüksek bilişsel boyutta iken, örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ise en fazla duygusal bağlılık alt boyutunda yer almaktadır. Araştırma sonucuna göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yani örgüte karşı hissedilen sinizm algısı arttıkça örgüte olan bağlılık azalmaktadır. Öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma karşı içinde negatif duygular beslemesi ve kurumunu eleştirmesi, örgüte olan bağlılıklarını azaltmaktadır.

Çiftçi (2013) otel çalışanları üzerinde genel sinizmin ve örgütsel sinizmin işe bağlılık düzeyine etkisini incelediği çalışmasında, çalışanların işe bağlılıkları ve genel sinizm düzeyleri orta, örgütsel sinizm düzeyleri ise düşük çıkmıştır. Genel sinizm ile işe bağlılık değişkenleri arasındaki pozitif yönde ve zayıf bir ilişki mevcuttur. Ancak çalışmada örgütsel sinizm ile işe bağlılık arasında ilişki saptanamamıştır. Çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde çoğunun genç yaşta ve eğitim seviyelerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu durumdaki çalışanların örgütlerine karşı çok fazla negatif tutumlar beslememesi örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olmasına ve çalışanların işlerini daha çok para kazanma aracı olarak görmelerinden dolayı da işe bağlılık algılarının orta seviyede olmasına ve bu sebeple iki değişken arasında ilişki çıkmamasına neden olmuştur.

Özcan (2013) “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma” adlı bir araştırma yapmıştır. Çalışmasında, özel bir hastanede çalışan 100 personelin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları; örgütsel bağlılığın ise duygusal, normatif ve devam bağlılık alt boyutlarını ele alarak incelemiştir. Araştırma verilerine göre, örgütsel sinizm gösterme eğilimleri cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev yapılan birim, görev süresi ve medeni durum faktörlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Fakat katılımcıların örgütsel bağlılık gösterme eğilimleri cinsiyet, yaş, görev süresi ve görev yapılan birim ile anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılığın örgütsel sinizmden etkilendiği tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm alt boyutlarında en yüksek örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarının örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile olan ilişkisi tespit edilmiştir.

Yine davranışsal sinizm ve devam bağlılığı arasında bir ilişki yokken, devam bağlılığı ile bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Türköz, Polat ve Coşar (2013) tarafından üretim sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki 371 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırma, çalışanların örgütsel güven ve örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerindeki rolünü saptamak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel güven değişkeninin örgütsel bağlılığı olumlu yönde, örgütsel sinizm algısının ise örgütsel bağlılık değişkenini olumsuz yönde ve yüksek derecede etkilediği tespit edilmiştir.

Yıldız (2013) Bolu merkez ilçelerdeki ilkokullarda görev yapan 483 sınıf öğretmeni üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları yüksek düzeyde iken; örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık algıları yüksek, devam bağlılığı algıları orta düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm algıları da düşük düzeyde bulunmuştur. Ayrıca araştırmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Ahmedi (2014) Atatürk Üniversitesi idari personelinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm eğilimlerini araştırdığı çalışmasında örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramlarını içerdiği üç alt boyut ile birlikte ele almıştır. Elde edilen bulgulara göre, personelin örgütsel bağlılığı ile yaş ve çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre yaş ve çalışma süreleri arttıkça personelin örgütsel bağlılığının arttığı tespit edilmiştir. Bunun yanında yaş arttıkça sinik tutumların azaldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılıkla bilişsel ve duyuşsal sinizm alt boyutları arasında; normatif bağlılık ile örgütsel sinizmin tüm alt boyutları arasında negatif ve anlamlı ilişki mevcuttur.

Atmaca (2014) okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenler en fazla sinizmi davranışsal boyutta çalıştıkları okul hakkında başkalarıyla konuşarak; örgütsel bağlılığı ise en fazla içselleştirme boyutunda yaşamaktadırlar. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç türü ile öğretmenlerin yıldırma yaşamaları arasında negatif; örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizm düzeyi artan, yıldırma maruz kalan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının zayıfladığı tespit edilmiştir.

Çanak (2014) çalışmasında Kayseri ili merkez ilçelerinde görev yapan 359 okul yöneticisinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmlerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiş ve örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki düzeyini belirlemiştir. Elde edilen bulgulara göre örgütsel bağlılık ile cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş; örgütsel sinizm ile cinsiyet, medeni durum, kıdem, yöneticilik süresi ve okuldaki görev süresi değişkenleri arasında da anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında düşük ancak negatif bir ilişki saptanmıştır.

Bedük, Eryeşil ve Esmen (2015) araştırmasında örgütsel sinizm, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Çalışmada sağlık kurumu çalışanlarına anket yöntemine dayalı bir saha araştırması yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Çevik Tekin ve Bedük (2015) çalışmalarında sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri ile bu iki değişken arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma evreni Konya'daki hastanelerde çalışanlar olarak seçilmiş ve çalışma örneği 270 kişi olarak belirlenmiştir. Araştırmada çalışanların devam bağlılığı en yüksek iken, duygusal bağlılıkları en düşük olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın 18-25 yaş grubunda ve düşük eğitim seviyesinde daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonucunda sinizm ile örgütsel bağlılık ölçekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Ergen (2015) araştırmasında, Ankara ili Yenimahalle ilçe merkezinde görev yapan 406 öğretmenden topladığı veriler ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen verilere göre öğretmenler örgütsel sinizmi en fazla bilişsel boyutta, en az da duyuşsal boyutta yaşamaktadırlar. Örgütsel bağlılığı ise en fazla içselleştirme boyutunda yaşarlarken, en az olarak da uyum boyutunda yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre özdeşleşme alt boyutunda erkekler lehine, medeni duruma göre uyum alt boyutunda evliler lehine, bransa göre özdeşleşme alt boyutunda branş lehine, hizmet süresine göre tüm alt boyutlarda hizmet süresi daha fazla olan lehine farklılık göstermektedir. İlköğretim öğretmenlerinin ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha fazla sinik davranış içinde oldukları tespit edilmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel sinizmin alt boyutlarının tamamı ile örgütsel bağlılığın uyum bağlılığı alt boyutu arasında pozitif; özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıkları alt boyutlarında ise arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada

öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ise negatif korelasyon saptanmıştır.

Okçu, Şahin ve Şahin (2015) öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada, 162 beden eğitimi öğretmeninden elde ettikleri verileri incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına ilişkin en fazla kararlara uygulamaya katılım boyutunda etkilendikleri görülürken; örgütsel bağlılık düzeylerinin en fazla içselleştirme, daha sonra özdeşleme boyutunda, en az ise uyum boyutunda olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılara sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmalarında sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel sinizmin etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yüksel (2015) “Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki” başlıklı tezinde, ilkokul ve ortaokulda görev yapan toplam 316 öğretmenden elde ettiği veriler sonucunda, örgütsel sinizm algı düzeyleri ile kişisel ve örgütsel değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Ancak örgütsel bağlılığın alt boyutlarından içselleştirme bağlılığı ile cinsiyet ve medeni durum arasında; özdeşleşme bağlılığı ile de yaş, öğrenim düzeyi ve okul büyüklüğü arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulmuştur. Çalışma sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılığın azaldığı görülmektedir. Ayrıca Örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutları örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarının birer yordayıcısıdır.

Açıkgöz (2016) otel çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmasında örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda; katılımcıların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve aylık gelir değişkenleri ile anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm alt boyutlarının birbiri ile olan ilişkisini belirlemek için yapılan korelasyon analizine göre, örgütsel sinizm alt boyutları ile uyum bağlılığı arasında pozitif yönlü, içselleştirme bağlılığı arasında ise negatif yönlü bir ilişki vardır. Ayrıca bilişsel ve duyuşsal sinizm alt boyutları ile özdeşleşme bağlılığı arasında da negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Aydın ve Akdağ (2016) çalışmalarında Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan beş ve dört yıldızlı otellerde çalışan işçiler arasında örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm tutumu arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel sinizm ile alt boyutları arasında negatif anlamlı bir ilişki vardır. Araştırmanın sonucuna göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ters yönde bir ilişki bulunmuş, buna

göre örgütsel sinizm düzeyinin yükselmesiyle örgütsel bağlılığa yönelik tutumların azaldığı ortaya çıkmıştır.

Yavuz ve Beduk (2016) çalışmasında Konya ilindeki bir kamu bankasının çalışanları üzerinde, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi çeşitli demografik özellikler açısından incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel bağlılık ile cinsiyet ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık varken, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Örgütsel sinizm ile cinsiyet ve medeni durum arasında anlamlı bir farklılık yokken, eğitim durumu değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık vardır. Ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Bağrıyanık (2017) ilkökul ve ortaokullarda görev yapan 859 öğretmenden oluşan çalışmasında, öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik öğretimsel liderlik algılarının örgütsel bağlılığa ve örgütsel sinizme etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Elde edilen bulgulara göre, okul yöneticilerinin sergilediği öğretimsel liderlik davranışlarından öğretmenlerin desteklenmesi ve geliştirilmesine yönelik davranışlar, onların örgütsel bağlılıklarını artırmakta; öğretmenlerin öğretimsel liderlik algılarının artmasıyla da örgütsel sinizm düzeyleri alt boyutları ile birlikte azalmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmak için okul yöneticilerinin sergilediği her davranışın, hem örgütsel sinizmin genel ortalamasını hem de alt boyutların ortalamasını düşürdüğü görülmüştür.

Çakar (2017) çalışmasında Burdur'da çalışan 264 sınıf öğretmenin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalamalarının örgütsel bağlılık ortalamalarından daha düşük seviyede olduğu bulunmuştur. Öğretmenler örgütsel sinizmi en çok davranışsal alt boyutunda yaşarken, en az duyuşsal alt boyutunda yaşamaktadırlar. Yine öğretmenler örgütsel bağlılığı en çok içselleştirme alt boyutunda yaşarken, en az uyum alt boyutunda yaşamaktadırlar. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki mevcuttur. Örgütsel sinizm alt boyutları ile uyum bağlılığı alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki varken; içselleştirme ve özdeşleşme bağlılığı alt boyutları arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel sinizm arttıkça örgütsel bağlılık düşmektedir.

Kaygın, Yılmaz, Güllüce ve Salik (2017) çalışmalarında örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Kafkas Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi çalışanlarından gereken veriler anket yoluyla toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olarak

belirlenmiştir. Ayrıca araştırma sonucuna göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yüksel ve Şahin (2017) çalışmalarında ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile bağlılık düzeylerini çeşitli değişkenler açısından ele almış ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeye çalışmıştır. Bu bağlamda 316 öğretmenden anket ile veri toplamıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin genel sinizm algısı ile “bilişsel” ve “davranışsal” alt boyutları için orta düzeyde iken “duygusal” alt boyutunda düşük düzeydedir. Örgütsel bağlılık, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında orta, uyum boyutunda ise düşük düzeydedir. Ayrıca, örgütsel bağlılık ve sinizm arasında orta düzeyde ters yönde bir ilişki vardır. Örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarının örgütsel bağlılığın tüm boyutlarını yordadığı tespit edilmiştir.

Doğaç (2018) konaklama işletmelerindeki çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında; örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramlarını hem genel hem de içermiş olduğu alt boyutları ile ele almıştır. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri yaş, gelir durumu, eğitim durumu, sektördeki çalışma süreleri değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırma sonucuna göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Eraslan, Kaya ve Altındağ (2018) çalışmalarında örgütsel sinizm ve iş tatmininin bankacılık çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre, beklenenin dışında örgütsel sinizm faktörünün örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Kılıçoğlu (2018) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel değişim sinizm düzeylerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve örgütsel değişim sinizm düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlamıştır. Araştırmasında 352 ilköğretim okulu öğretmeninden veri toplamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel değişim sinizm düzeyi düşük, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek ve örgütsel değişim sinizmi ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur.

Okan (2018) tarafından yapılan çalışmada, Batman Üniversitesi’nde çalışan toplam 205 akademisyenin örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılığa etkisi saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucuna göre, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu ile örgütsel sinizmin çalıştığı kurumdan uzaklaşma boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde; performansı düşüren etkenler ve okula karşı olumsuz tutum alt boyutları arasında ise negatif

yönde düşük düzeyde ilişki mevcuttur. Örgütsel sinizmin kararlara uygulamaya katılımı alt boyutu ile özdeşleşme boyutu arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2.Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Yurtdışı Araştırmalar

Brandes ve diğerleri (1999) bir fabrikada çalışan yönetici ve çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm, çalışan katılım ve örgütsel vatandaşlık düzeyi arasındaki ilişkileri incelediği çalışmalarında, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında güçlü ve negatif yönde bir korelasyon olduğu sonucuna varmışlardır.

Abraham (2000) tarafından yapılan araştırmada toplumsal sinizmin iş tatmini ve bağlılığı artırdığı belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada büyük oranda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı etkilediği tespit etmiş ve kişilik sinizmi ile çalışan sinizminin örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna varmıştır.

Wanous ve diğerleri (2000) tarafından otomotiv sanayisinde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada sinizm düzeyi ile bağlılık arasında ters bir ilişki tespit edilmiş, sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların bağlılık düzeylerinin oldukça düşük olduğu belirlenmiştir.

Turner ve Valentine (2001) çalışmalarında 271 müşteri hizmetleri ve satış personelinin incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin çalışanlar arasında örgütsel güveni azalttığını, buna bağlı olarak da örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki oluştuğunu belirlemiştir.

Johnson ve O'Leary-Kelly'nin (2003) örgütsel sinizm algısının örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisini araştırdığı çalışmada, bankada çalışan 300 personelden veri elde etmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ve negatif yönde ilişki tespit edilmiştir.

Pitre (2004) tez çalışmasında, ABD'de Deniz Harp Okulunda okuyan birinci sınıf öğrencilerinin örgütsel sinizmi yaşama nedenlerini incelemiştir. Araştırmada öğrencilerin örgütsel sinizmi yaşama nedeni olarak, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile karar verme ve risk alma yetenekleri arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Barnes'in (2010) örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesini ve bu tutumların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerinin incelenmesini amaçladığı doktora çalışmasında 473 çalışandan veri toplamıştır. Elde edilen

sonuçlara göre, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Nafei ve Kaifi (2013) araştırmalarında örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Mısır'daki eğitim hastanelerindeki üç çalışan grubu incelenmiş ve 297 çalışandan veri toplanmıştır. Ayrıca bu çalışma; Mısır'daki Eğitim Hastanelerinde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ile ilgili ilk deneysel çalışma olma özelliğini göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre örgütsel sinizmin alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında temel düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yasin ve Khalid (2015) çalışmasında örgütsel sinizm, işle ilgili yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmalarında en az 3 yıllık deneyime sahip olan farklı şirketlerin yönetim pozisyonunda çalışan 28-50 yaş arası 150 erkek çalışana ele almıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, duygusal sinizm ile normatif bağlılık arasında anlamlı ve ters yönde ilişki varken, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öte yandan, bilişsel sinizm ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ters yönde bir ilişkisi bulunmuşken, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ek olarak, davranışsal sinizm, devam bağlılığı ile yüksek derecede olumsuz ilişki gösterirken, normatif ve duygusal bağlılıkla düşük olumsuz ilişki göstermektedir. Araştırmaya göre, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif korelasyon tespit edilmiştir.

Mohamed (2017) ilköğretim okullarında örgütsel sinizm boyutları ile örgütsel bağlılık yaklaşımları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen korelasyon ve regresyon sonuçlarına göre, sinizm boyutları ile örgütsel bağlılık yaklaşımları arasında negatif bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Khan, Naseem ve Masood (2016) çalışmalarında Pakistan'da özel sektör ve kamuda çalışan mühendislerin devam bağlılığının ve örgütsel sinizmin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel sinizmin çalışanın iş memnuniyeti ile negatif bir ilişki içinde olduğunu ve çalışanın iş tatmini ile devamlılık bağlılığı arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak devamlılık bağlılığı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Nazir, Ungku, Nawab, ve Shah (2016) örgütsel sinizm aracılık rolünü belirlemeyi amaçladığı çalışmalarında, Pakistan'da görev yapan hemşireleri incelemiş ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca elde edilen bulgularda örgütsel sinizmin, sağlık çalışanlarının rol belirsizliği ile örgütten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2.3.3. İlgili Araştırmaların Değerlendirilmesi

Türkiye’de ve yurt dışında yapılan araştırmalara bakıldığında, örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel sinizm algısı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların sayısının çok fazla olmadığı görülmektedir. Yapılan araştırmalar değerlendirilmeye alındığında Türkiye’deki çalışmaların büyük çoğunluğunun hedef kitlesini eğitim alanında ve özel sektörde çalışanlar oluşturmaktadır. Eğitim alanındaki çalışmaların yönetici ve öğretmenler üzerinde yapıldığı ancak öğrencilerle ilgili hiç çalışma yapılmadığı görülmüştür. Yalnızca Pitre’nin (2004) ABD’de Deniz Harp Okulunda okuyan birinci sınıf öğrencilerinin örgütsel sinizmi yaşama nedenlerini araştırdığı tespit edilmiştir. Yurt dışındaki araştırmaların çoğunluğu ise özel sektör alanında yapılan çalışmalardır. Araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre çalışanların büyük bir çoğunluğunun bağlılık düzeyinin orta, sinizm algılarının ise düşük olduğu; yine araştırmaların tamamına yakınında örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Aralarında yüksek düzeyde negatif ilişki olan çalışmaların genellikle özel sektör çalışanları ile yapılan araştırmalar olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim alanındaki çalışmaların çoğunluğunun ilkökul veya ortaokulda çalışan öğretmenler üzerinde yapıldığı belirlenmiştir. Bu çalışmada ise eğitim-öğretim işleyiş ve uygulamalarının birbirinden farklı olduğu ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler ele alınmış olup; özellikle nitelikli okullar diye tabir edilen, öğrenci profili iyi olan okullarda çalışan öğretmenler ile öğrenci profili kötü olan, disiplinsiz davranışların çok görüldüğü okullarda çalışan öğretmenlerin bağlılıkları ile sinizm algıları arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Bu nedenle bu çalışmanın önemli bir boşluğu dolduracağı umulmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın modeli, araştırma için belirlenen evren ve örneklem, veri toplama aracı, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, verilerin toplanması ve verilerin analizi bu bölümde açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Tarama modelleri, kalabalık bir evrende, genel bir yargıya ulaşmak amacıyla evrenin tamamını veya bir grubunu örneklem alan inceleme şeklidir. İki ya da daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişim varlığını ve/veya derecesini bulmayı hedefleyen ilişkisel tarama modelinde ise değişkenler arası ilişkiler, korelasyon türü ve karşılaştırma türü olarak iki açıdan incelenmektedir (Karasar, 2011).

3.2. Evren ve Örneklem

Denizli ilinin Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. 2017/2018 eğitim – öğretim yılında Denizli ilinin Merkezefendi ilçesinde bulunan 20 resmi ortaöğretim kurumunda 900 öğretmen görev yaparken, Pamukkale ilçesindeki 13 resmi ortaöğretim kurumunda 744 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın evrenini Merkezefendi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan 900 öğretmen ile Pamukkale ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan 744 öğretmen olmak üzere toplam 1644 öğretmen oluşturmaktadır. Tablo 3.1.'de Denizli ilinin Merkezefendi ilçesinde bulunan resmi ortaöğretim kurumu sayıları ile bu kurumlarda çalışan öğretmen sayıları, Tablo 3.2.'de Denizli ilinin Pamukkale ilçesinde bulunan resmi ortaöğretim kurumu sayıları ile bu kurumlarda çalışan öğretmen sayıları sunulmuştur.

Tablo 3.1. *Denizli İlinin Merkezefendi İlçesinde Bulunan Resmi Ortaöğretim Kurumu Sayıları İle Bu Kurumlarda Çalışan Öğretmen Sayıları*

Sıra	Okul Adı	Öğretmen Sayıları
1	Lütfü Ege Anadolu Lisesi	45
2	Nalan Kaynak Anadolu Lisesi	48
3	Mustafa Kaynak Anadolu Lisesi	47
4	Kazım Kaynak Anadolu Lisesi	45
5	Nevzat Karaalp Anadolu Lisesi	45
6	Pınar-Baha Abaloğlu Anadolu Lisesi	19
7	Oya Ender Abaloğlu Anadolu Lisesi	8
8	Filiz Abaloğlu Anadolu Lisesi	40
9	Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi	30
10	Hilmi Özcan Anadolu Lisesi	40
11	Durmuş Ali Çoban Anadolu Lisesi	40
12	Erbakır Fen Lisesi	30
13	Aydem Fen Lisesi	32
14	İbrahim Cinkaya Sosyal Bil. Lisesi	38
15	Hakkı Dereköylü Güzel Sanatlar Lisesi	33
16	İş Adamları Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	65
17	Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	31
18	Albayrak Borsa İstanbul Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	100
19	Servegazi Borsa İstanbul Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	80
20	Necla Ergün Abaloğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	80
TOPLAM		900

Tablo 3.2. *Denizli İlinin Pamukkale İlçesinde Bulunan Resmi Ortaöğretim Kurumu Sayıları İle Bu Kurumlarda Çalışan Öğretmen Sayıları*

Sıra	Okul Adı	Öğretmen Sayıları
1	15Temmuz Şehitleri Anadolu Lisesi	27
2	Denizli Anadolu Lisesi	94
3	Hasan Tekin Ada Anadolu Lisesi	40
4	Yaşar Saniye Gemici Anadolu Lisesi	45
5	Cumhuriyet Anadolu Lisesi	50
6	Yaşar Kımıl Fen Lisesi	40
7	TEV Anadolu Lisesi	48
8	Gülşay Kaynak Sarıkaya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	78
9	Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	96
10	Kayhan 75. Yıl Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	16
11	Orhan Abaloğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	144
12	Osman Aydın Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	32
13	Anafartalar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	34
TOPLAM		744

Çıngır'ya (1994) göre örneklem, özellikleri hakkında veri elde etmek için çalışılan evrenden seçilen sınırlı bir parçadır. Örnekleme ise evrenin özelliklerini tespit veya tahmin etmek için evreni temsil edecek en uygun örnekleri seçmeye yönelik süreci ve süreçte gerçekleştirilen bütün işlemleri kapsar (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013). Bu araştırmada örneklemin belirlenmesinde oransız küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Küme örneklemede evrende ya da alt evrende eşit seçilme şansı, elemanlar yerine kümelerindir (Karasar, 2011). Araştırmada kullanılacak örneklem

büyükliğünün belirlenmesinde, aşağıdaki formül dikkate alınarak evreni temsil eden örneklem belirlenmiştir (Balcı, 2001)

$$n = \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2} \cdot \frac{1}{1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}}$$

N= Evren büyüklüğü

n= Örneklem büyüklüğü

d= Tutum düzeyi (.05)

t= Güven düzeyinin tablo değeri (t: 1.196)

PQ= (.50).(.50).25 maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde hesaplamadan yararlanılmış ve % 95 doğruluk düzeyi ve % 5 tolerans gösterilebilir hata oranı için örneklem büyüklüğü 312 olarak hesaplanmıştır. Uygulama esnasında yaşanabilecek sıkıntılardan minimum oranda etkilenmek ve örneklemin geçerliliğini arttırmak amacıyla başta hesaplanan örneklemden kişi sayısından daha fazlasına erişilmesi uygun bulunmuştur. Araştırmada belirlenen okullarda görev yapan öğretmenlerden 452'sine ulaşılmış, 345 anketin geri dönüşü sağlanmış, bunlardan da 323'ü geçerli sayılmıştır. 22 ölçek hatalı ve eksik doldurulması nedeniyle geçersiz sayılmıştır. Böylece hedeflenen örneklem sayısının üzerindeki bir sayıya ulaşılarak araştırmanın doğruluk düzeyine pozitif yönde katkı sağlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, kıdem, kurumdaki görev süresi, branş ve okul türü değişkenlerine göre yüzde frekans dağılımları Tablo 3.3.'te sunulmuştur.

Tablo 3.3. *Öğretmenlerin Demografik Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerleri*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	163	50.5
	Erkek	160	49.5
	Toplam	323	100
Yaş	40 yaş ve aşağısı	112	34.7
	41-50	156	48.3
	51 ve üstü	55	17.0
	Toplam	323	100
Öğrenim Durumu	Lisans	274	84.8
	Lisansüstü	49	15.2
	Toplam	323	100

(devamı arkadadır)

Tablo 3.3. Öğretmenlerin Demografik Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerleri (devamı)

Değişken	Kategori	n	%
Mesleki Kıdem	1-15 yıl	89	27.6
	16-20 yıl	90	27.9
	21 yıl ve üzeri	144	44.6
	Toplam	323	100
Kurumdaki Çalışma Süresi	1-5 yıl	165	51.1
	6-10 yıl	95	29.4
	11 yıl ve üstü	63	19.5
	Toplam	323	100
Branş	Kültür Dersi	238	73.7
	Meslek Dersi	85	26.3
	Toplam	323	100
Görev Yapılan Okul Türü	Anadolu L.	79	24.5
	Fen, Sosyal Bil. ve Güzel Sanat L.	79	24.5
	Mesleki ve Tek. And. L.	165	51.1
	Toplam	323	100

Tablo 3.3. incelendiğinde görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan toplam 323 öğretmenin 163'ü (%50.5) kadın ve 160'ı (%49.5) erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerinde eşit bir dağılım olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 112'si (%34.7) 40 yaş ve aşağısında, 156'sı (%48.3) 41-50 yaş aralığında ve 55'i (%17) ise 51 ve yukarısı yaş aralığına sahiptir. (20-30 yaş aralığında 13 kişi olduğundan bir üst yaş aralığına eklenmiştir). Katılımcıların 274'ü (%84.8) lisans mezunu olup, 49'u (%15.2) da ayrıca lisansüstü eğitime sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 89'u (%27.6) 1 ile 15 yıl arası, 90'ı (%27.9) 16 ile 20 yıl arası ve 144'ü (%44.6) 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir (Kıdem aralıklarının önce 1-5 yıl ve 6-10 yıl olarak belirlendiği; ancak her iki aralıkta da kişi sayısı az olduğundan bir üst kıdem aralığına eklenmiştir). Kurumdaki çalışma süresi 1-5 yıl olan 165 (%51.1), 6-10 yıl olan 95 (%29.4), 11 yıl ve üstü olan 63 (%19.5) katılımcı olduğu görülmektedir (Kurumdaki çalışma sürelerinin önce 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olarak belirlendiği; ancak üç aralıkta da kişi sayısı az olduğundan birleştirilmiştir). Buna göre katılımcıların %51.1'inin kurumdaki çalışma sürelerinin çok fazla olmadığı, ayrıca 238'inin (%73.7) kültür dersi öğretmeni, 85'inin (%26.3) de meslek dersi öğretmeni olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine bakıldığında, en fazla 165 (%51.1) katılımcı ile mesleki ve tek. anadolu lisesi, sonra 79'ar (%24.5) katılımcı ile anadolu lisesi ve fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesi oluşturmaktadır (Güzel sanatlar lisesindeki katılımcı sayısı az olduğundan fen ve sosyal bilimler lisesine eklenmiştir).

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerini elde etmek için *Kişisel Bilgiler Formu*, *Örgütsel Bağlılık Ölçeği* ve *Örgütsel Sinizm Ölçeği* tek bir kâğıtta birleştirilerek ölçmeye hazır hale getirilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Anketin bu bölümünde öğretmenlere cinsiyetleri, yaşları, öğrenim durumları, meslekteki kıdemleri, okul türleri, kurumdaki görev süreleri ve branşlarını belirlemeye yönelik toplamda 7 soru yöneltilmiştir.

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Anketin ikinci bölümünde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş, Wasti (2000) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmış *Örgütsel Bağlılık Ölçeği* kullanılmıştır. Allen ve Meyer'in üç boyutlu kuruma ve işe bağlılık ölçeği, ilgili literatürde yer alan ölçekler arasında en çok çalışmada kullanılan ölçek olma özelliğini taşımaktadır. Söz konusu ölçek örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde üç alt boyutta ele almaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999). Wasti (2000) tarafından hazırlanan anket formu 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanına uygulanmıştır. Yapılan çalışmada kamu çalışanlarında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .79, normatif bağlılık için .75, devamlılık bağlılığı için ise .58 olarak bulunmuştur. Özel sektör çalışanlarında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .78, normatif bağlılık için .80, devamlılık bağlılığı için .60 bulunmuştur (Wasti, 2000). Araştırmada veri toplamak için kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği, 5'li Likert skalasına göre tasarlanmış olup, 5'li ölçekteki ifadelerin puanlaması ve puan aralıkları Tablo 3.4.'te verilmiştir.

Tablo 3.4. *Ölçek Seçenekleri İle Puanlama ve Puan Aralıkları*

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralıkları	Ölçüt
Kesinlikle Katılıyorum	5	4.20–5.00	Çok Yüksek
Katılıyorum	4	3.40–4.19	Yüksek
Kararsızım	3	2.60–3.39	Orta
Katılmıyorum	2	1.80–2.59	Düşük
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.00–1.79	Çok Düşük

Örgütsel Bağlılık Ölçeği üç alt boyuttan ve toplam 18 maddeden meydana gelmektedir. Alt boyutları oluşturan;

Duygusal bağlılıkta 1-2-3-4-5-6 numaralı maddeler,

Devam bağlılığında 7-8-9-10-11-12 numaralı maddeler,

Normatif bağlılıkta 13-14-15-16-17-18 numaralı maddeler yer almaktadır. Ölçekte

yer alan 3-4-5-13 numaralı maddeler olumsuz (olumsuz ifadeler ters kodlanarak analiz yapılmıştır); bunun dışındaki 14 maddenin tamamı olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Olumsuz ifadelerin puanlaması ve puan aralıkları Tablo 3.5.'te verilmiştir.

Tablo 3.5. *Olumsuz İfadelerdeki Puanlama ve Puan Aralıkları*

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralıkları	Ölçüt
Kesinlikle Katılıyorum	1	1.00–1.79	Çok Düşük
Katılıyorum	2	1.80–2.59	Düşük
Kararsızım	3	2.60–3.39	Orta
Katılmıyorum	4	3.40–4.19	Yüksek
Kesinlikle Katılmıyorum	5	4.20–5.00	Çok Yüksek

3.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Üçüncü bölümde ise sinizm düzeylerini ölçmek için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması Kalağan (2009) tarafından yapılan ve 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır. Alt boyutlardan;

Bilişsel boyutta 1-2-3-4-5 numaralı olmak üzere beş madde,

Duyuşsal boyutta 6-7-8-9 numaralı olmak üzere dört madde,

Davranışsal boyutta 10-11-12-13 numaralı olmak üzere dört madde yer almaktadır.

Dean ve diğerleri (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin .63 ile .81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin .75 ile .80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin .54 ile .80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla .86, .80 ve .78 olarak hesaplanmıştır (Kalağan, 2009). Ölçekte olumsuz madde bulunmamaktadır. Çalışmaya katılanların ölçekten yüksek puan elde etmesi, örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu, düşük puan elde etmesi ise düşük sinizm seviyesini göstermektedir. Araştırmada kullanılan beşli likert tipi ölçek ifadelerinin puanlaması ve puan aralıkları Tablo 3.6.'da verilmiştir.

Tablo 3.6. *Ölçek Seçenekleri İle Puanlama ve Puan Aralıkları*

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralıkları	Ölçüt
Tamamen Katılıyorum	5	4.20–5.00	Çok Yüksek
Katılıyorum	4	3.40–4.19	Yüksek
Kısmen Katılıyorum	3	2.60–3.39	Orta
Katılmıyorum	2	1.80–2.59	Düşük
Hiç Katılmıyorum	1	1.00–1.79	Çok Düşük

Araştırmanın verileri, Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde faaliyet gösteren resmi ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden önceden hazırlanan ölçekler yoluyla toplanmıştır. Ölçeklerin söz konusu eğitim kurumlarında uygulanabilmesi için gerekli resmi izinler alınmıştır. Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan izin EK

1'de sunulmuştur. Anket uygulama izni alındıktan sonra anket formları çoğaltılmış ve belirlenen bir plan çerçevesinde uygulanmıştır. Anketler her okulda görev yapan öğretmenlere gönüllülük esasına göre uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verileri çözümlemesinde SPSS 20.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak istatistiksel teknikleri belirlemek için öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre örneklem gurubundan elde edilen verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmış, ulaşılan sonuçlar Tablo 3.7.'de verilmiştir. Örgütsel bağlılık toplamı (OOB) ve alt boyutları ile örgütsel sinizm toplamı (OOS) ve alt boyutlarının çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -0.747 ile $+0.845$ arasında değiştiği görülmektedir. Rosenthal ve Rosnow'a (2008) göre bir dağılımın normal olabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 değerleri arasında olması gerekmektedir.

Tablo 3.7. *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri*

	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Duygusal Bağlılık	3,6460	.81666	-.138	-.747
Devam Bağlılığı	2,7374	.64194	.097	-.025
Normatif Bağlılık	2,8844	.77646	.242	-.225
OOB	3,0893	.55494	.303	-.106
Bilişsel Sinizm	2,6118	.82506	.457	.671
Duyuşsal Sinizm	1,8475	.76039	.845	.680
Davranışsal Sinizm	2,4272	.81839	.131	-.395
OOS	22,3198	.68326	.345	-.097

Bu sonuçlara göre verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş olup, parametrik testler yardımıyla analizler yapılmıştır. Ayrıca analizlerde guruplar arası farklılığın anlamlılık kontrolü için hata payı .05 olarak alınmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin çözümlenmesi aşağıda verilmiştir.

1) Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerinin dağılımının incelenmesinde betimsel istatistikler kullanılmıştır.

2) Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, branş gibi ilişkisiz iki türü içeren değişkenleri arasındaki farkın anlamlılığını test edebilmek için Bağımsız Örneklem T-testi kullanılmıştır.

3) Öğretmenlerin ikiden fazla ilişkisiz türü içeren değişkenlere göre (yaş, mesleki kıdem, okul türü) yapılan karşılaştırmalı analiz için Tek Yönlü Varyans Analizi (One way Anova) kullanılmıştır.

4) Tek yönlü varyans analizi sonuçları anlamlı ise anlamlı farkın kaynağının hangi guruplar arasında olduğunun belirlenmesinde Tukey HSD kullanılmıştır. Levene testi sonucu .05'den büyük ise Post Hoc testlerinden Tukey testi, .05'den küçük ise Games-Howell testi kullanılır (Field, 2005).

5) Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi yordamak amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısının yorumlanmasında .70 ile 1.00 arası yüksek, .70 ile .03 arası orta ve .30 ile .00 arası ise düşük ilişki olarak belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2008).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin bulgular yer alacaktır. Analiz sonuçlarında elde edilen bulgular; alt problemlere uygun olarak ele alınmış, tablolar halinde sunulmuş ve yorumları yapılmıştır.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Bağlılığın Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu bölümde “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir? Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki çalışma süresi, branş ve okul türüne göre farklılık göstermekte midir?” sorularına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerine Tablo 4.1.’de yer verilmiştir. Tablo 4.1. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin ölçek puanlarının ortalaması ($X=3.08$) olarak hesaplanmış ve katılım düzeyi *Kararsızım* olarak belirlenmiştir. Yani öğretmenlerin *orta* düzeyde bağlılık gösterdikleri söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ($X=3.59$), devam bağlılığı ($X=2.73$), normatif bağlılık ise ($X=2.88$) ortalama olarak hesaplanmıştır. Bulgularda öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarında duygusal bağlılık puanlarının en yüksek, devam bağlılığı puanlarının ise en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1. *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma İstatistikleri*

	Ortalama	Std. Sapma	Katılım Düzeyi
Duygusal Bağlılık	3.64	.81	Katılıyorum
Devam Bağlılığı	2.73	.64	Kararsızım
Normatif Bağlılık	2.88	.77	Kararsızım
Örgütsel Bağlılık	3.08	.55	Kararsızım

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtların ortalama ve standart sapma istatistik değerleri Tablo 4.2’de sunulmuştur. Bu değerler ölçeğin alt boyutlarına göre sınıflandırılarak verilmiştir. Tablo 4.2 incelendiğinde duygusal bağlılık alt boyutunda öğretmenler; *Bu okulun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum* ifadesine ($X=3.87$) ortalama ile en yüksek ve katılıyorum düzeyinde, *Bu okulun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var* ifadesine ($X=3.32$) ortalama ile en düşük

ve kararsızım düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Devam bağlılığı alt boyutunda öğretmenlerin; *İstesem de şu anda okulumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu* ifadesine ($X=3.34$) ortalama ile en yüksek ve kararsızım düzeyinde, *Şu anda okulumdan ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu alt üst olur* ifadesine ($X=2.41$) ortalama ile en düşük ve katılmıyorum düzeyinde katılım gösterdikleri görülmektedir. Normatif bağlılık alt boyutunda ise; *Okulumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim* ifadesi öğretmenlerin ($X=3.31$) ortalama ile en yüksek ve kararsızım düzeyinde belirttikleri görüş olurken, *Okulum karşı kendimi borçlu hissediyorum* ifadesi ($X=2.50$) ortalama ile en düşük ve katılmıyorum düzeyinde belirtilen görüş olmuştur.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma İstatistikleri

İfadeler	Ortalama	Std. Sapma	Katılım Düzeyi
Duygusal Bağlılık			
M1.Meslek hayatımın kalan kısmını bu okulda geçirmek beni mutlu eder.	3.64	1.209	Katılıyorum
M2.Bu okulun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum	3.87	.893	Katılıyorum
M3.Okulum karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	3.57	1.157	Katılmıyorum
M4.Bu okula kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	3.74	1.078	Katılmıyorum
M5.Kendimi okulumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	3.74	1.063	Katılmıyorum
M6.Bu okulun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	3.32	1.158	Kararsızım
Devam Bağlılığı			
M7.Şu anda okulumda kalmam istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten	2.43	1.192	Katılmıyorum
M8.İstesem de şu anda okulumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	3.34	1.156	Kararsızım
M9.Şu anda okulumdan ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu alt üst olur	2.41	1.114	Katılmıyorum
M10. Bu okulu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	2.76	1.133	Kararsızım
M11.Eğer bu okula kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	2.59	1.063	Katılmıyorum
M12.Bu okuldan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kılığı olurdu.	2.90	1.070	Kararsızım
Normatif Bağlılık			
M13.Mevcut idarecilerimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	3.11	1.175	Kararsızım
M14.Benim için avantajlı da olsa okulumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	3.18	1.185	Kararsızım
M15.Okulumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	2.39	1.138	Katılmıyorum
M16.Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	3.31	1.052	Kararsızım
M17.Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için okulumdan şu anda ayrılmazdım.	2.81	1.133	Kararsızım
M18.Okulum karşı kendimi borçlu hissediyorum.	2.50	1.079	Katılmıyorum

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için bağımsız örneklem için t testi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.3.’te sunulmuştur. Tablo 4.3. incelendiğinde, öğretmenlerin

örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>.05$). Yani gerek erkek, gerekse kadın öğretmenlerin genel olarak aynı düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmektedir. Ancak aritmetik ortalamalara göre, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin *T* Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	<i>T</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Kadın	163	3.63	.82	-.336	.737
	Erkek	160	3.66	.81		
Devam Bağlılığı	Kadın	163	2.74	.61	.111	.911
	Erkek	160	2.73	.67		
Normatif Bağlılık	Kadın	163	2.82	.77	-1.338	.182
	Erkek	160	2.92	.87		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	163	3.06	.54	-.745	.457
	Erkek	160	3.11	.56		

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.4.'te sunulmuştur. Tablo 4.4. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>.05$). Elde edilen bu sonuç öğretmenlerin mesleğe başladıkları günden itibaren örgütsel bağlılıklarının farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	<i>f</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	40 yaş ve aşağısı	112	3.57	.82	2.241	.108
	41-50	153	3.62	.81		
	51 yaş ve üstü	55	3.85	.77		
Devam Bağlılığı	40 yaş ve aşağısı	112	2.73	.57	.223	.800
	41-50	153	2.75	.61		
	51 yaş ve üstü	55	2.69	.83		
Normatif Bağlılık	40 yaş ve aşağısı	112	2.85	.75	.125	.883
	41-50	153	2.90	.76		
	51 yaş ve üstü	55	2.87	.85		
Örgütsel Bağlılık	40 yaş ve aşağısı	112	3.05	.50	.448	.640
	41-50	153	3.09	.56		
	51 yaş ve üstü	55	3.13	.64		

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğrenim durumlarına göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için bağımsız örneklem için

t testi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.5.'te sunulmuştur. Tablo 4.5. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 4.5. *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları*

	Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	T	p
Duygusal Bağlılık	Lisans	274	3.64	.81	-.255	.799
	Lisansüstü	49	3.67	.85		
Devam Bağlılığı	Lisans	274	2.71	.66	-1.258	.209
	Lisansüstü	49	2.84	.51		
Normatif Bağlılık	Lisans	274	2.86	.77	-1.098	.273
	Lisansüstü	49	2.99	.79		
Örgütsel Bağlılık	Lisans	274	3.07	.56	-1.123	.262
	Lisansüstü	49	3.17	.51		

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.6.'da sunulmuştur. Tablo 4.6. incelendiğinde görülmektedir ki, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 4.6. *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları*

	Yıl	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Duygusal Bağlılık	1-15 yıl	89	3.50	.80	2.691	.069
	16-20 yıl	90	3.61	.85		
	21 yıl ve üzeri	144	3.75	.78		
Devam Bağlılığı	1-15 yıl	89	2.67	.59	.571	.566
	16-20 yıl	90	2.77	.55		
	21 yıl ve üzeri	144	2.75	.71		
Normatif Bağlılık	1-15 yıl	89	2.78	.74	.939	.392
	16-20 yıl	90	2.92	.66		
	21 yıl ve üzeri	144	2.92	.85		
Örgütsel Bağlılık	1-15 yıl	89	2.99	.46	2.102	.124
	16-20 yıl	90	3.10	.54		
	21 yıl ve üzeri	144	3.14	.60		

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.7.'de sunulmuştur. Tablo 4.7. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre

duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > .05$).

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	<i>f</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	165	3.55	.76	2.727	.067
	6-10 yıl	95	3.67	.87		
	11 yıl ve üstü	63	3.83	.82		
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	165	2.66	.62	2.335	.098
	6-10 yıl	95	2.80	.63		
	11 yıl ve üstü	63	2.83	.69		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	165	2.90	.75	.452	.637
	6-10 yıl	95	2.89	.75		
	11 yıl ve üstü	63	2.80	.85		
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	165	3.04	.52	1.213	.299
	6-10 yıl	95	3.12	.56		
	11 yıl ve üstü	63	3.15	.60		

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri öğretmenlerin branşlarına göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için bağımsız örneklem için t testi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.8.'de sunulmuştur. Tablo 4.8. göstermektedir ki, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin branş değişkenine göre duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmez iken; devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ($p = .018$; $p < .05$). Meslek dersi öğretmenlerinin ortalamalarının ($X = 2.87$), kültür dersi öğretmenlerine göre ($X = 2.68$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre meslek dersi öğretmenlerinin devam bağlılığı alt boyutunda daha fazla bağlılık gösterdiği söylenebilir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Branş Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

	Branş	N	Ortalama	Std. Sapma	<i>T</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Kültür Dersi	238	3.62	.82	-.658	.511
	Meslek Dersi	85	3.69	.79		
Devam Bağlılığı	Kültür Dersi	238	2.68	.64	-2.377	.018*
	Meslek Dersi	85	2.87	.62		
Normatif Bağlılık	Kültür Dersi	238	2.87	.79	-.540	.589
	Meslek Dersi	85	2.92	.73		
Örgütsel Bağlılık	Kültür Dersi	238	3.06	.55	-1.488	.138
	Meslek Dersi	85	3.16	.53		

* $p < .05$

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.9.'da sunulmuştur. Tablo 4.9. incelendiğinde,

öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptığı okul türü değişkenine göre devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir fark görülmez iken; duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<.05$).

Anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı duygusal bağlılık alt boyutunda bu farkın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu anlamak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda; anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler ile mesleki ve teknik anadolu lisesinde çalışan öğretmenler; fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenler ile mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Ortalamalar dikkate alındığında mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin ($X =3.45$), anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler ($X =3.71$) ile fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlerden ($X =3.97$) daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Buna göre anadolu ile fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlerin, mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlere göre duygusal bağlılıkları daha yüksektir. Mesleki ve teknik anadolu lisesinde çalışan öğretmenlerin mesleki anlamda tatmin olamadıkları için okulun amaçlarını benimsemedikleri, kendilerini okula ait hissetmedikleri ve daha az performans sergiledikleri söylenebilir.

Anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı diğer bir boyut olan normatif bağlılık alt boyutunda bu farkın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu anlamak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda; fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenler ile mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortalamalar dikkate alındığında fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlerin ($X =3.09$), mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerden ($X =2.77$) daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Buna göre fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlerin, mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlere göre normatif bağlılıkları daha yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin geneline ilişkin algıları arasında da anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farkın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu anlamak için yapılan Tukey testi sonucunda; anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler ile mesleki ve teknik anadolu lisesinde çalışan öğretmenler; fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenler ile mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Ortalamalar dikkate alındığında mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin ($X =2.97$), anadolu lisesinde

görev yapan öğretmenler ($X = 3.15$) ile fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlerden ($X = 3.26$) daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Buna göre anadolu ile fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlerin, mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel bağlılıkları daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Okul Türü (Lise)	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p	Anlamlı Fark
Duygusal	Anadolu	79	3.71	.83	12.077	.000*	1-3
Bağlılık	Fen, Sos. Bil ve Güzel San. Mesleki ve Tek. Anad.	79 165	3.97 3.45	.75 .78			
Devam	Anadolu	79	2.85	.56	1.764	.173	
Bağlılığı	Fen, Sos. Bil ve Güzel San. Mesleki ve Tek. Anad.	79 165	2.72 2.68	.71 .63			
Normatif	Anadolu	79	2.88	.80	4.501	.012*	2-3
Bağlılık	Fen, Sos. Bil ve Güzel San. Mesleki ve Tek. Anad.	79 165	3.09 2.77	.79 .73			
Örgütsel	Anadolu L.	79	3.15	.51	8.409	.000*	1-3
Bağlılık	Fen, Sos. Bil ve Güzel San. Mesleki ve Tek. Anad.	79 165	3.26 2.97	.61 .52			

$p < .05$

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ve Örgütsel Sinizm Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu bölümde “Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nedir? Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki çalışma süresi, branş ve okul türüne göre farklılık göstermekte midir?” sorularına ilişkin bulgulara yer verilmiştir

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin görüşlere Tablo 4.10.’da verilmiştir. Tablo 4.10. incelendiğinde görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin ölçek puanlarının ortalaması ($X=2.31$) olarak hesaplanmış ve katılım düzeyi ise “Katılmıyorum” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm boyutu ($X=2.61$) ortalama, duyuşsal sinizm $X=1.84$ ortalama, davranışsal sinizm ise ($X=2.42$) ortalama olarak hesaplanmıştır. Tabloda öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutlarında bilişsel sinizm puanlarının en yüksek, duyuşsal sinizm puanlarının ise en düşük olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin genel olarak düşük düzeyde sinizm yaşadıkları ileri sürülebilir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma İstatistikleri

	Ortalama	Std. Sapma	Katılım Düzeyi
Bilişsel Sinizm	2.61	.82	Kısmen Katılıyorum
Duyuşsal Sinizm	1.84	.76	Katılmıyorum
Davranışsal Sinizm	2.42	.81	Katılmıyorum
Örgütsel Sinizm	2.31	.68	Katılmıyorum

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına ilişkin ifadelere verdikleri yanıtların ortalama ve standart sapma istatistik değerleri Tablo 4.11’de sunulmuştur. Bu değerler ölçeğin alt boyutlarına göre sınıflandırılarak verilmiştir. Tablo 4.11 incelendiğinde bilişsel sinizm alt boyutunda öğretmenler; *Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum* ifadesine (X=2.72) ortalama ile en yüksek ve kısmen katılıyorum düzeyinde, *Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım* ifadesine (X=2.53) ortalama ile en düşük ve katılmıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Duyuşsal sinizm alt boyutunda; *Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar* ifadesinin (X=1.88) ile en yüksek, *Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim* ifadesinin (X=1.80) ile en düşük ortalamaya sahip olduğu ve öğretmenlerin katılmıyorum düzeyinde katılım gösterdikleri görülmektedir. Normatif bağlılık alt boyutunda ise; *Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum* ifadesi öğretmenlerin (X=2.67) ortalama ile en yüksek ve kısmen katılıyorum düzeyinde belirttikleri görüş olurken, *Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınıyorum* ifadesi (X=2.20) ortalama ile en düşük ve katılmıyorum düzeyinde belirtilen görüş olmuştur.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma İstatistikleri

İfadeler	Ortalama	Std. Sapma	Katılım Düzeyi
Bilişsel sinizm			
M1.Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	2.72	1.049	Kısmen Katılıyorum
M2.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	2.56	.911	Katılmıyorum
M3.Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	2.53	1.010	Katılmıyorum
M4.Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2.64	.956	Kısmen Katılıyorum
M5.Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2.54	.966	Katılmıyorum
Duyuşsal Sinizm			
M6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1.87	.841	Katılmıyorum
M7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1.80	.778	Katılmıyorum
M8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1.84	.812	Katılmıyorum
M9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1.88	.843	Katılmıyorum

(devamı arkadadır)

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma İstatistikleri (devamı)

İfadeler	Ortalama	Std. Sapma	Katılım Düzeyi
Davranışsal Sinizm			
M10.Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	2.20	.981	Katılmıyorum
M11.Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2.40	1.044	Katılmıyorum
M12.Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2.67	1.038	Kısmen Katılıyorum
M13.Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2.44	1.018	Katılmıyorum

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için bağımsız örneklemeler için t testi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.12.'de sunulmuştur. Tablo 4.12. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm, alt boyutları ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık görülmez iken; bilişsel sinizm alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<.05$). Kadın öğretmenlerin ortalamalarının ($X=2.71$), erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre kadın öğretmenler, bilişsel boyutta erkek öğretmenlere göre daha fazla sinizm düzeyine sahiptir denilebilir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	T	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	163	2.71	.85	2.320	.021*
	Erkek	160	2.50	.78		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	163	1.86	.74	.527	.599
	Erkek	160	1.82	.77		
Davranışsal Sinizm	Kadın	163	2.47	.83	1.137	.256
	Erkek	160	2.37	.80		
Örgütsel Sinizm	Kadın	163	2.38	.68	1.374	.095
	Erkek	160	2.25	.68		

$p<.05$

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaşa göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.13.'te sunulmuştur. Tablo 4.13. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p<.05$).

Anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı bilişsel sinizm alt boyutunda bu farkın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu anlamak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda yaşı 40 ve aşağısı olan öğretmenler ile yaşı 51 ve üstü olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık

belirlenmiştir. Ortalamalar dikkate alındığında yaşı 40 ve aşağısı olan öğretmenlerin ($X = 2.74$), yaşı 51 ve üstü olan öğretmenlerden ($X = 2.41$) daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen sonuca göre yaş ile sinizm düzeyi arasında negatif bir ilişki tespit edilmiş olup, 40 ve altı yaşa sahip öğretmenlerin daha yüksek sinizm düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	<i>f</i>	<i>p</i>	Fark
Bilişsel Sinizm	40 yaş ve aşağısı	112	2.74	.88	3.142	.045*	1-3
	41-50	156	2.58	.79			
	51 yaş ve üstü	55	2.41	.74			
Duyuşsal Sinizm	40 yaş ve aşağısı	112	1.85	.79	.962	.383	
	41-50	156	1.88	.76			
	51 yaş ve üstü	55	1.72	.66			
Davranışsal sinizm	40 yaş ve aşağısı	112	2.54	.85	2.763	.065	
	41-50	156	2.40	.81			
	51 yaş ve üstü	55	2.23	.73			
Örgütsel Sinizm	40 yaş ve aşağısı	112	2.40	.70	2.755	.065	
	41-50	156	2.31	.69			
	51 yaş ve üstü	55	2.14	.59			

$p < .05$

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin öğrenim durumlarına göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için bağımsız örneklem için t testi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.14.'de sunulmuştur. Tablo 4.14. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p < .05$).

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	<i>T</i>	<i>p</i>
Bilişsel Sinizm	Lisans	274	2.59	.81	-.982	.327
	Lisansüstü	49	2.71	.88		
Duyuşsal Sinizm	Lisans	274	1.82	.76	-1.014	.311
	Lisansüstü	49	1.94	.76		
Davranışsal Sinizm	Lisans	274	2.39	.82	-1.723	.086
	Lisansüstü	49	2.61	.78		
Örgütsel Sinizm	Lisans	274	2.29	.68	-1.439	.151
	Lisansüstü	49	2.44	.67		

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.15'te sunulmuştur. Tablo 4.15. incelendiğinde, öğretmenlerin

örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>.05$). Bu durumun öğretmenlik mesleğinde olması gereken, kıdeme bağlı olmadan olaylara benzer tepkiler verilmesi ve benzer yaklaşımlar gösterilmesi gerekliliğinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 4.15. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Yıl	N	Ortalama	Std. Sapma	<i>f</i>	<i>p</i>
Bilişsel sinizm	1-15 yıl	89	2.75	.88	2.945	.054
	16-20 yıl	90	2.66	.89		
	21 yıl ve üzeri	144	2.49	.72		
Duyuşsal Sinizm	1-15 yıl	89	1.79	.78	1.224	.295
	16-20 yıl	90	1.95	.76		
	21 yıl ve üzeri	144	1.86	.74		
Davranışsal Sinizm	1-15 yıl	89	2.55	.74	2.542	.080
	16-20 yıl	90	2.47	.66		
	21 yıl ve üzeri	144	2.31	.85		
Örgütsel Sinizm	1-15 yıl	89	2.39	.46	2.202	.1212
	16-20 yıl	90	2.38	.54		
	21 yıl ve üzeri	144	2.23	.60		

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.16.'da sunulmuştur. Tablo 4.16. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	<i>f</i>	<i>p</i>
Bilişsel Sinizm	1-5 yıl	165	2.53	.79	1.302	.273
	6-10 yıl	95	2.68	.87		
	11 yıl ve üstü	63	2.69	.80		
Duyuşsal Sinizm	1-5 yıl	165	1.82	.78	.271	.763
	6-10 yıl	95	1.84	.75		
	11 yıl ve üstü	63	1.90	.70		
Davranışsal Sinizm	1-5 yıl	165	2.40	.82	148	.862
	6-10 yıl	95	2.45	.81		
	11 yıl ve üstü	63	2.44	.80		
Örgütsel Sinizm	1-5 yıl	165	2.27	.68	.653	.521
	6-10 yıl	95	2.35	.68		
	11 yıl ve üstü	63	2.37	.68		

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri öğretmenlerin branşlarına göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için bağımsız örneklem için t testi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.17.'de sunulmuştur. Tablo 4.17. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branş değişkenine göre duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>.05$). Bilişsel sinizm alt boyutunda ve örgütsel sinizm ölçeğinin genelinde ise, öğretmenlerin branşları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<.05$). Bilişsel sinizm düzeyinde meslek dersi öğretmenlerinin ortalamaları ($X=2.79$), kültür dersi öğretmenlerinin ise ($X=2.54$); örgütsel sinizmin genelinde meslek dersi öğretmenlerinin ortalamaları ($X=2.45$), kültür dersi öğretmenlerinin ise ($X=2.27$) olduğu görülmektedir. Buna göre meslek dersi öğretmenlerinin bilişsel sinizm alt boyutunda ve örgütsel sinizm genelinde sinizm düzeylerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 4.17. *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Branş Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları*

	Branş	N	Ortalama	Std. Sapma	T	p
Bilişsel Sinizm	Kültür Dersi	238	2.54	.83	-2.375	.018*
	Meslek Dersi	85	2.79	.75		
Duyuşsal Sinizm	Kültür Dersi	238	1.80	.71	-1.702	.090
	Meslek Dersi	85	1.96	.86		
Davranışsal Sinizm	Kültür Dersi	238	2.39	.81	-1.032	.303
	Meslek Dersi	85	2.50	.82		
Örgütsel Sinizm	Kültür Dersi	238	2.27	.67	-2.067	.040*
	Meslek Dersi	85	2.45	.70		

* $p<.05$

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.18.'de sunulmuştur. Tablo 4.18. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin görev yaptıkları okul değişkenine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<.05$).

Anlamlı farklılığın ortaya çıktığı bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm alt boyutlarında, bu farkın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu anlamak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda; mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler ile fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortalamalar dikkate alındığında, bilişsel sinizm düzeyinde mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin ortalamasının ($X = 2.68$), fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlerin ortalamasının ($X = 2.39$); duyuşsal

sinizm düzeyinde mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin ortalamasının ($X = 1.91$), fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlerin ortalamasının ($X = 1.65$) olduğu görülmektedir. Buna göre mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Anlamli farklılığın ortaya çıktığı davranışsal sinizm alt boyutunda ve örgütsel sinizm genelinde bu farkın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu anlamak amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Testin sonucunda anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler ile fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde yapan öğretmenler; mesleki ve teknik anadolu lisesi görev yapan öğretmenler ile fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Davranışsal sinizm düzeyinde ortalamalar dikkate alındığında, anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin ($X=2.55$); fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlere ($X = 2.17$) göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Aynı şekilde mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin ($X=2.49$); fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlere ($X = 2.17$) göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm genelinde ise ortalamalar dikkate alındığında, anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin ($X=2.40$); fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlere ($X = 2.09$) göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin ($X=2.38$); fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlere ($X = 2.09$) göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Okul Türü (Lise)	N	Ortalama	Std. Sapma	<i>f</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Bilişsel Sinizm	Anadolu	79	2.67	.76	3.585	.029*	3-2
	Fen, Sos. Bil ve Güzel San.	79	2.39	.92			
	Mesleki ve Tek. Anad.	165	2.68	.79			
Duyuşsal Sinizm	Anadolu	79	1.90	.81	3.518	.031*	3-2
	Fen, Sos. Bil ve Güzel San.	79	1.65	.68			
	Mesleki ve Tek. Anad.	165	1.91	.75			
Davranışsal Sinizm	Anadolu	79	2.55	.82	5.418	.005*	1-2 3-2
	Fen, Sos. Bil ve Güzel San.	79	2.17	.78			
	Mesleki ve Tek. Anad.	165	2.49	.81			
Örgütsel Sinizm	Anadolu L.	79	2.40	.68	5.666	.004*	1-2 3-2
	Fen, Sos. Bil ve Güzel San.	79	2.09	.71			
	Mesleki ve Tek. Anad.	165	2.38	.64			

$p < .05$

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu bölümde “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?” sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için korelasyon analizi kullanılmış, sonuçlar tablo 4.19.’da sunulmuştur. Tablo 4.19. incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ($r=-.406$, $p<.01$) negatif yönlü ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttığında örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; duygusal bağlılık ile bilişsel ($r=-.431$, $p<.01$), duyuşsal ($r=-.506$, $p<.01$) ve davranışsal ($r=-.389$, $p<.01$) sinizm arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. En yüksek ilişkinin duygusal bağlılık ile duyuşsal sinizm arasında olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı ile bilişsel sinizm arasında ($r=.147$, $p<.01$) düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Devam bağlılığı arttıkça bilişsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Normatif bağlılık ile bilişsel ($r=-.433$, $p<.01$), duyuşsal ($r=-.343$, $p<.01$) ve davranışsal ($r=-.319$, $p<.01$) sinizm arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. En yüksek ilişkinin normatif bağlılık ile bilişsel sinizm arasında olduğu tespit edilmiştir. Normatif bağlılığı arttıkça bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm düzeyleri de azalmaktadır. Toplam örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm ($r=-0.357$, $p<.01$), duyuşsal sinizm ($r=-.375$, $p<.01$) ve davranışsal sinizm ($r=-.303$, $p<.01$) arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Toplam sinizm düzeyi ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ($r=-0.517$, $p<.01$) ve normatif bağlılık ($r=-.436$, $p<.01$) arasında ise orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4.19. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

		Duygusal	Devam	Normatif	Örgütsel Bağlılık
Bilişsel	r	-.431**	.147**	-.433**	-.357**
	p	.000	.008	.000	.000
Duyuşsal	r	-.506**	.087	-.343**	-.375**
	p	.000	.120	.000	.000
Davranışsal	r	-.389**	.094	-.319**	-.303**
	p	.000	.093	.000	.000
Örgütsel Sinizm	r	-.517**	.133*	-.436**	-.406**
	p	.000	.017	.000	.000

* $p<.05$, ** $p<.01$

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak varılan sonuçlar tartışılmış ve uygulamaya ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.1.Tartışma

5.1.1. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerine bakıldığında orta ve kararsız düzeyde bağlılık gösterdikleri anlaşılmaktadır. Bu durum öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının zayıf olduğunu göstermektedir. Yine öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları incelendiğinde, duygusal bağlılık puanlarının en yüksek, devam bağlılığı puanlarının ise en düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin kutsal ve öneminin daha fazla olmasına rağmen, devlet ve toplum tarafından yeterince değer gösterilmemesi, uygulanan yanlış politikalar, alınan ücretin ve kariyer seçeneklerinin yeterli olmaması, öğretmenlerin okullarına karşı zayıf bağlılık hissetmelerine sebep olabilir.

Yıldız (2013), Eğriboyun (2013), Sevgin (2015), Kurşunluoğlu ve diğerleri (2010), Kolay (2012), Balçık (2018) öğretmenler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarda; Özgan ve diğerleri (2012), Bozkurt ve Yurt (2013), Boylu, Pelit ve Güçer (2007), Özel (2009), akademisyenler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarda; Tok (2007) ise ilköğretim müfettişleri üzerinde yapmış olduğu çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Brown'a (2003) göre, literatürde bu boyutların önem derecesine ilişkin en çok istenilen durum, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve son olarak da devam bağlılığının olmasıdır (akt. Boylu ve diğ., 2007). Elde edilen sonuçlar da bu bulguları destekler niteliktedir. Öğretmenlerin duygusal bağlılığı en yüksek düzeyde, devam bağlılığının da en düşük düzeyde çıkması sevindirici bir bulgudur. Celep'in (1996) yapmış olduğu çalışmada, aralarında güçlü arkadaşlıkların olduğu, görev yaptığı okulun bir parçası olmaktan mutluluk duyan öğretmenlerin adanmışlık (bağlılık) düzeylerinin yüksek bulunması da bu sonucu desteklemektedir. Çünkü duygusal bağlılık bir kurum için istenilen bir bağlılık türüdür. Duygusal bağlılığı yüksek olan öğretmen, örgütü ile özdeşleşmiştir ve örgütün bir üyesi olmaktan keyif duymaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Çalıştığı kuruma duygusal olarak bağlı olan bir öğretmen kurumu için her türlü özveride bulunur, kurumun sorunlarını kendi sorunu gibi görür, kurumun amaçlarına ulaşması yönünde kendilerinden beklenen performansın üstünde çaba gösterir. Oysa devam bağlılığı olan bir öğretmen, maddi

kayıplar yaşayabileceği düşüncesi nedeniyle zorunluluktan öğretmenlik yapar. Daha iyi ve getirisi daha fazla bir iş olanağı bulduğu zaman ayrılma düşüncesi ile çalışır, dolayısıyla kendini yeterince işine vermez.

Ayık, Yücel ve Savaş (2014), Halis (2010) ve Konakçı-Göven'in (2018) öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmalarda; algılanan en yüksek bağlılığı duygusal bağlılık olarak bulurken, algılanan en düşük bağlılığı ise normatif bağlılık olarak bulmuşlardır. Ceyhan (2014) ile Kaya'nın (2017) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmalarda ise en yüksek bağlılık normatif bağlılık olarak bulunmuştur. Bunu sırasıyla duygusal bağlılık ve devam bağlılığı izlemiştir. Bu bağlılık türünde zorunlu bağlanma söz konusudur. Öğretmenlerin ahlaki açıdan okullarına karşı sorumluluğu ve görevleri olduğuna inanmaları, kendilerini okuluna karşı borçlu hissetmelerinden dolayı çalıştığı okulda kalmaya zorunlu gördükleri söylenebilir.

Özdevecioğlu'nun (2003) Kayseri'deki beş büyük mobilya fabrikası çalışanlarıyla yapmış olduğu araştırma ile Taşlıyan ve Pekkan'ın (2017) Adana'daki beş yıldızlı otel çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını incelediği araştırmada ise; en yüksek bağlılığın devam bağlılığı boyutunda olduğu görülmüştür. Bu araştırmalarda devam bağlılığının yüksek çıkmasının sebebinin, araştırmaların kamu kurumlarında çalışanların değil de özel sektör çalışanlarını ele almasından kaynaklandığı düşünülebilir. Çünkü özel sektör çalışanları, örgütte devam etmelerinin uzun vadede kendilerine yarar sağladığını, örgütten ayrılmaları durumunda ise yapmış olduğu yatırımların boşa gideceğini, bulunduğu pozisyonu kaybedeceğini ve maddi kayıplar yaşayacağını düşünmeleri nedeni ile örgütlerine zorunlu bağlılık göstermektedirler.

Cinsiyet

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yani gerek erkek, gerekse kadın öğretmenlerin genel olarak aynı düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmüştür. Ancak aritmetik ortalamalara göre, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Benzer şekilde Topaloğlu (2010), Eğriboyun (2013), Nartgün ve Menep (2010), Ertürk (2014), Bozkurt ve Yurt (2013), Balçık (2018), Boylu ve diğerleri (2007), Tok (2004) ile Yalçın ve İplik'in (2005) konu ile ilgili çalışmalarında da cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Elde edilen sonuçlar Aven, Parker ve Mc

Evoy'un (1993) cinsiyet ve duygusal bağıllık arasındaki ilişkiyi açıklamak için yaptıkları meta-analiz çalışması ile aynı paralelliktedir. Bunun nedeninin ise, okullardaki kadın ve erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı düşüncelerinin aynı olduğu söylenebilir. (akt. Balçık, 2008).

Bunun yanında Yavuz ve Beduk (2016) bir kamu bankasının çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, kadınların örgütsel bağıllık düzeyinin erkeklere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durumun kadın çalışanların bu konuma gelinceye kadar toplumsal bakış açısı nedeni ile daha fazla gayret göstermeleri gerektiğinden kaynaklandığı söylenebilir. Kurşunluoğlu ve diğerleri (2010) ise öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmada, erkeklerin normatif bağıllık düzeyinin kadınlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu da göstermektedir ki; kadın öğretmenler aile rollerini daha fazla üstlendiği için okullarını ikinci planda tutmakta ve erkeklere göre daha az bağıllık göstermektedir. Benzer bir sonuç Erdem (2008) tarafından hazırlanan doktora çalışmasında bulunmuştur. Erdem çalışmasında öğretmenleri özel ve resmi liselerde çalışanlar olarak iki farklı gruba ayırmış ve resmi liselerde çalışan öğretmenlerde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulamazken, özel liselerdeki erkek öğretmenlerin uyum alt boyutunda örgütsel bağıllığı daha yüksek bulmuştur. Buna sebep olarak özellikle evli erkek öğretmenlerin işini kaybetme ve işsiz kalma korkusu gibi maddi kaygılar taşımasını göstermiş ve zorunlu bağıllık geliştirdiklerini düşünmüştür.

Beklentilerinin ve içsel motivasyon kaynaklarının farklı olması sebebiyle kadın çalışanlar, örgütlerine erkekler çalışanlara göre daha farklı psikolojik etmenlerle bağlanabilmektedir. Özellikle küçük yaşlarda çocukları olan kadınların ailesine yönelik sorumluluklarının fazlalaşması sebebiyle, örgütüne karşı gereken önemi gösteremedikleri, yeterince verimli olamadıkları ve görev yaptıkları örgüt içerisinde yeni mesuliyet almaya istekli olmadıkları belirlenmiştir. Örgüt içerisinde kadınların aile rollerini yerine getirebilmesini kolaylaştıracak politikalar uygulanırsa bağıllıklarının erkeklere göre daha çok olacağı düşünülmektedir (Linehan, 2001; Kırel, 1999).

Alanyazın incelendiğinde cinsiyetin örgütsel bağıllıkla ilişkisi üzerine yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Ancak yaratılış gereği kadınların yaşadığı durumlara daha duygusal tepkiler vermesi ve toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen görevlerin farklı olması, çalışma hayatında erkek ve kadının davranışını etkilemekte, bu durumda onların işe bakış açılarında önemli bir fark oluşturmaktadır. Kadın öğretmenlerin sahip olduğu annelik rolü nedeniyle önceliklerinin çocukları ve ailesi olması, okulda daha fazla sorumluluk ve emek isteyen çalışmalara katılım konusunda isteksiz olmaları, onların

öğretmenlik mesleğine olan bağlılıklarını azalttığı söylenebilir. Erkek öğretmenler ise iş yaşamına daha çok özen göstermekte, yaşanan durumlara daha soğukkanlı yaklaşmakta ve öncelikli görevlerinin ailesinin geçimini sağlamak olduğu için mesleklerine daha fazla bağlılık göstermektedirler.

Yaş

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Elde edilen bu sonuç öğretmenlerin mesleğe başladıkları günden itibaren örgütsel bağlılıklarının farklılaşmadığını göstermektedir. Benzer bir şekilde Balçık (2018), Ergen (2015), Günce (2013), Çöl ve Gül (2005) ve Gülova ve Demirsoy'un (2012) çalışmalarında da yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Bunun yanısıra yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar örgütsel bağlılığın yaşla beraber artış gösterdiği tespit etmiştir. Nartgün ve Menep (2010) ile Durna ve Eren'in (2005) öğretmenlere ilişkin bulgularında duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında, Kurşunluoğlu ve diğerleri (2010) duygusal bağlılık alt boyutunda, Gören'in (2012) öğretmenlere ilişkin çalışmasında normatif bağlılık alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Yine İmamoğlu'nun (2011) ilköğretim öğretmenleriyle yapmış olduğu araştırmasında özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında, Boylu ve diğerleri (2007) duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Elde edilen bu sonuçlar, yaşları ilerledikçe öğretmenlerin görev yaptıkları kuruma karşı daha fazla bağlılık gösterdikleri söylenebilir. Genç yaştaki öğretmenler beklediklerini bulamadıklarında, kendilerini okulun bir üyesi olarak görmemekte, okuluna karşı bir sorumluluk duygusu hissetmemekte ve çalıştıkları kurumu değiştirmeye daha fazla eğilim göstermektedirler. Bu nedenle okullarına olan bağlılıklarının düşük olduğu söylenebilir. Yaşı daha büyük öğretmenlerin ise, ilerleyen yaşla beraber beklentileri değişmekte, yaptıkları işten büyük ölçüde tatmin olmakta, kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmekte ve artık belirli bir yaştan sonra düzenlerini değiştirmek istememeleri sebebiyle de çalıştıkları okullarına olan bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğrenim Durumu

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Elde edilen sonuçları destekler nitelikte, Eğriboyun (2013), Ertürk (2014), Mutlu (2013) ve Kolay'ın (2012) ilgili araştırmalarında da öğrenim durumu ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Buna rağmen ilgili araştırmalar incelendiğinde birçok araştırmada öğrenim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Gören'in (2012) yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği çalışmasında, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre eğitim düzeyinin artması ile yönetici ve öğretmenlerin beklentilerinin yükselmesinin bağlılık düzeyini negatif yönde etkilediği düşünülebilir. Benzer bir şekilde Bozkurt ve Yurt (2013) ile Dilek'in (2005) araştırmalarında örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutunda, Küçük'ün (2015) araştırmasında ise uyum bağlılığı alt boyutunda öğrenim durumuna göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Topaloğlu (2010), Kılıç (2011) ile Yavuz ve Beduk'un (2016) araştırmalarında da, öğrenim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında zıt yönde anlamlı bir farklılık belirlenmiş ve eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Sağnak (2005) yapmış olduğu araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel değerlerini tespit etmeye çalışmıştır. Elde edilen bulgulara göre lisans mezunu öğretmenler için önemli olan değerler; adalet, eşitlik, net olma, ahlaki tutarlılık, yeniliklere açık olma iken yüksek lisans mezunu öğretmenler için önemli değerler; mantık, üretken olma, açıklık, ahlaki tutarlılık ve işbirliği olduğu bulunmuştur.

Yapılan birçok araştırmaya karşın bu araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile öğrenim düzeyi arasında ilişki bulunamamıştır. Ancak öğrenim düzeyinin yükselmesi ile öğretmenlerin sahip olduğu düşünce yapısı ve değer yargılarının farklılaşmasının, bu öğretmenlerin örgütten beklentilerini yükselttiği düşünülebilir. Örgütün karşılayabileceğinden daha fazla beklenti içerisine giren öğretmenler aradıklarını bulamadıklarında motivasyonları düşmektedir. Motivasyonları düşen öğretmenlerin de örgüt için elinden gelenin fazlasını ortaya koymadığı ve düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiği söylenebilir.

Mesleki Kıdem

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmanın bu bulgusunu destekler nitelikte, Girgin ve Demir (2018), Kolay (2012), Ay (2013), Eğriboyun (2013), Şan (2017), Erdaş (2009), Kurşunluoğlu ve diğerleri (2010) ve Kalay (2015) öğretmenlerle yapmış oldukları ilgili araştırmalarında da mesleki kıdem ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

İlgili araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık ile mesleki kıdem arasında anlamlı fark çıkan çalışmalarda mevcuttur. Gören'in (2012) yönetici ve öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmasında duyuşsal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık algıları ile toplam hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleki kıdem arttıkça örgütsel bağlılıkta artmıştır. Atik ve Üstüner (2014), Danış (2009), Ergen (2015), Mutlu (2013) ile Ertürk (2014) araştırmalarında kıdem ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiş, kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı tespit etmişlerdir. Bu araştırmaları destekler nitelikte Beck ve Wilson (2000) yapmış oldukları araştırmada, örgütsel bağlılığın kıdem ile olan ilişkisini incelemişler, buna göre bağlılığın çalışmaya başladıktan sonra hızlı bir azalma gösterdiğini, ardından düzenli bir artış göstererek özellikle de duygusal bağlılığın zamanla arttığı sonucuna varmışlardır. Örgütsel bağlılığı inceleyen çalışmaların sonuçları incelendiğinde, meslekteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığından söz edilebilir (Meyer ve Allen, 1984; Mowday, Steers ve Porter, 1979; Steers, 1977; akt. Selvitopu ve Şahin, 2013). Celep (2000) de benzer şekilde kıdem arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlerin yaşları küçük olan meslektaşlarına göre daha yüksek örgütsel bağlılık göstermeleri; uzun yıllar aynı meslekte çalışarak meslekleri ile kendileri arasında bir bağ oluşturmaları, çalışma koşullarından memnuniyet duymaları, okullarına karşı kendilerini sorumlu hissetmeleri ve tecrübelerinin artması ile beklentilerinin daha karşılanabilir olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Diğer taraftan kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı sonucunu ortaya çıkaran çalışmalar da alanyazında mevcuttur. Dilek (2005) Sarıkamış Garnizonu'ndaki personel üzerinde yaptığı çalışmada, 15 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip çalışanların daha az kıdeme sahip çalışanlardan daha düşük bir normatif bağlılık gösterdikleri tespit etmiştir. Erdem (2008) örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunda, Balçık (2018) duygusal bağlılık alt boyutunda ve Küçük (2015) ise, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında örgütsel

bağlılık ile kıdem arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiş; elde edilen bulgulara göre de mesleki kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı sonucuna varmışlardır.

Kurumdaki Çalışma Süresi

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Elde edilen sonuçları destekler nitelikte, Sevgin (2015), Kolay (2012), Ergen (2015) öğretmenlerle yapmış oldukları ilgili araştırmalarında da kurumdaki hizmet süresi ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel bağlılık ile kurumdaki hizmet süreleri arasında ilişkiyi tespit etmeye çalışan araştırmaların olduğu bilinmektedir. Kurşunluoğlu ve diğerlerinin (2010) yaptıkları çalışma öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre tüm alt boyutlarda kurumdaki çalışma süresi arttıkça bağlılık düzeyi de artmaktadır. Gören'in (2012) çalışmasına göre ise, kurumdaki çalışma süresi arttıkça duygusal bağlılık düzeyi artarken; devam bağlılık düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, kurumdaki çalışma süresi azaldıkça devamlılık bağlılık düzeyi artmaktadır.

Erdaş'ın (2009) araştırmasında özdeşleşme, içselleştirme boyutlarında fark saptanmış olup; elde edilen bulgulara göre kurumdaki çalışma süresi arttıkça bağlılık düzeyi arttığı görülmüştür. Glisson ve Durick (1998) hizmet süresinin örgüte yapılan bir yatırım olduğunu ve hizmet süresindeki artışa paralel olarak örgütten ayrılmanın daha zor olacağını ve bu yüzden de örgütsel bağlılığın artacağını düşünmektedirler (Balay, 2000). Çalıştıkları okula uzun yıllar emek vermiş öğretmenlerin okula uyum sağlaması, okulda kendilerini rahat ve huzurlu hissetmeleri, çalıştıkları okulu içselleştirmelerinden dolayı örgütsel bağlılığın artış gösterdiği söylenebilir.

Branş

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin branş değişkenine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık alt boyutlarında ve örgütsel bağlılığın genelinde anlamlı bir fark görülmez iken; devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Meslek dersi öğretmenlerinin ortalamalarının kültür dersi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre meslek dersi öğretmenlerinin devam bağlılığı alt boyutunda daha fazla bağlılık gösterdiği söylenebilir.

Kolay'ın (2012) endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin yapmış olduğu çalışmada ise, tüm ölçek ve duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre meslek dersi öğretmenleri duygusal bağlılık alt boyutunda ve tüm ölçek genelinde kültür öğretmenlerine göre daha yüksek puan almışlardır. Ceyhan (2014) da çalışmada benzer şekilde meslek dersleri öğretmenlerinin okullarına yönelik duygusal bağlılıklarının, kültür dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Danış'ın (2009) çalışmada, duygusal bağlılık alt boyutunda meslek dersi öğretmenleri daha fazla bağlılık gösterirken, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında ise kültür dersi öğretmenleri daha fazla bağlılık göstermektedir. Girgin ve Demir'in (2018) meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığına ilişkin algılarını incelemiş oldukları çalışmalarında ise duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Alanyazın incelediğinde meslek dersi ile kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelendiği çalışmaların çok fazla olmadığı görülmektedir. Araştırmada diğer çalışmalara göre farklı sonuçlar elde edilmiş olup; devam bağlılığı alt boyutunda meslek dersi öğretmenlerinin bağlılığının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun meslek dersi öğretmenlerinin değiştirebileceği okul sayısının kültür dersi öğretmenlerine göre daha az olması, meslek dersi öğretmenlerinin atölyeler için harcadıkları emek ve zaman, başka okula geçtiklerinde yaşayabilecekleri olası ek ders kayıplardan kaynaklandığı söylenebilir. Mesleki dersi öğretmenlerinin, okuldan ayrılmalarının kendilerine daha fazla zarar vereceğini düşünmeleri okullarına daha fazla bağlılık göstermelerine sebep olduğu düşünülebilir.

Görev Yaptığı Okul Türü

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptığı okul türü değişkenine göre devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir fark görülmez iken; duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Anadolu ile fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlerin, mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlere göre duygusal bağlılıkları daha yüksektir. Mesleki ve teknik anadolu lisesinde çalışan öğretmenlerin mesleki anlamda tatmin olmadıkları için okulun amaçlarını benimsemedikleri, kendilerini okula ait hissetmedikleri ve daha az performans sergiledikleri söylenebilir. Fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlerin, mesleki ve teknik anadolu lisesinde

görev yapan öğretmenlere göre normatif bağlılıkları ve örgütsel bağlılığın geneli daha yüksek çıkmıştır.

İlgili araştırmalar incelendiğinde, okul türü değişkeninin daha çok resmi ve devlet okulu olarak sınıflandırıldığı görülmüştür (Özkan, 2008; Eroğlu, 2007; Erdoğan, 2006). Bunun yanında, görev yapılan okul türü değişkenini değişik şekillerde sınıflandıran çalışmalar da mevcuttur. Selvitopu ve Şahin (2013) görev yapılan okul türü değişkenini sadece meslek lisesi ve genel lise olarak ele almış ve genel lisede çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, meslek liselerinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aksu ve Balcı (2009) ise araştırmalarında öğretmenlerin çalıştıkları okul türünü fen, anadolu ve genel lise olarak incelemişler ve fen, anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin genel lisede çalışan öğretmenlere göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. İlgili araştırmalardan elde edilen sonuçlar bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Türkiye'deki mesleki ve teknik anadolu liselerindeki öğrenci profili incelendiğinde, herhangi bir sınav puanıyla yerleşemeyen, akademik başarısı düşük ve çoğunluğu erkek öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Bu okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki açıdan yeterince tatmin olamadığı, verdiği emeğin karşılığını alamadığı, eğitimin yanında birçok disiplinsiz davranışlarla uğraştığı, bunlara bağlı olarak da motivasyonlarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin düştüğü söylenebilir. Aksine fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar liselerindeki öğrenci profili ise; akademik başarısı yüksek ve sosyal yönleri kuvvetli öğrencilerden oluşmaktadır. Başarılı ve yetenekli öğrencilerle çalışan öğretmenler, vermiş oldukları emeklerin karşılığını alabilmekte, kendilerini daha çok geliştirme olanağı bulabilmekte, mesleki açıdan yeterince tatmin olabilmekte ve buna bağlı olarak daha yüksek performans sergilemektedirler. Bu nedenle örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek çıktığı söylenebilir.

5.1.2. Örgütsel Sinizme İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarına bakıldığında genel olarak düşük düzeyde sinizm yaşadıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları incelendiğinde, bilişsel sinizm puanlarının en yüksek, duyuşsal sinizm puanlarının ise en düşük olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları alanyazındaki diğer araştırmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Güzeller ve Kalağan (2008), Kalağan (2009), Özgan ve diğerleri (2011), Kılıç (2011), Kılıç (2013), Şirin (2011), Çevik (2018) ve Helvacı ve Çetin (2012)

tarafından eğitim kurumlarında yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin sinizm algıları düşük düzeyde bulunmuştur.

Öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyinin az çıkması, öğretmenliğin fedakârlık ve özveri gerektiren bir meslek olması ile açıklanabilir. Okulların hedeflerine ulaşabilmesinde örgütsel sinizm düzeyi düşük olan öğretmenlerin olması istenilen bir durumdur. Tersi bir durum ise, bir başka deyişle sinizm düzeyi yüksek olan öğretmenlerin varlığı, okulların ulaşmak istediğı hedeflere ulaşmasının önündeki en büyük engellerdendir. Çünkü örgütsel sinizm algısının yüksek olması öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz davranışlar sergilemesine, okuldaki iş ve işleyişleri sürekli eleştirmesine neden olmaktadır. Bu durum da okulda görev yapan öğretmenlerin motivasyonlarının düşmesine, veriminin azalmasına ve okuldan uzaklaşmasına sebep olabilir.

Cinsiyet

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak bilişsel sinizm alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin ortalamalarının, erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre kadın öğretmenler, bilişsel boyutta erkek öğretmenlere göre daha fazla sinizm düzeyine sahiptir.

İpek'in (2018) öğretmenler, Sur'un (2010) büro personeli, Balıkçoğlu'nun (2013) konaklama işletmelerindeki çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmalarda da bilişsel düzeyde; Çelikten ve Çanak'ın (2014) okul yöneticileriyle yapmış olduğu çalışmada ise, bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre kadınların örgütsel sinizm düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmış olup; bu sonuç araştırma ile paralellik göstermektedir.

Doğaç (2017) ve Uzun'un (2015) yapmış olduğu çalışmada ise tam tersi bir sonuca ulaşılmış olup; elde edilen bulgulara göre erkek çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin kadın çalışanlardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Kanter ve Mirvis'in (1991) yaptıkları araştırmada da cinsiyet değişkeni ele alınmış, erkeklerin sinizm düzeyleri kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde, Tokgöz ve Yılmaz (2008), Efilti ve diğerleri (2008), Kalağan ve Güzeller (2010), Kalağan (2009), Yetim ve Ceylan (2011), Şirin (2011), Turan (2011), Polatcan (2012), Helvacı ve Çetin (2012), Erdost ve diğerleri (2007), James (2005), Yavuz ve Beduk (2016), Çakar (2017), Gezer (2018) ve

Doğan Kılıç (2013) yaptıkları araştırmalarda çalışanların örgütsel sinizm algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulamamıştır.

İlgili araştırmalar incelendiğinde farklı sonuçlar elde edilmiş olup; kadınların erkeklere göre farklı özelliklere ve düşünce yapısına sahip olmalarının, bakış açılarını ve beklentilerini de farklılaştırdığı söylenebilir. Okul yöneticilerinin büyük bir kısmının erkek olması ve kadın öğretmenlerin okul içerisinde herhangi bir sendikaya veya siyasi düşünceye çok fazla katılım göstermek istememeleri sebebiyle kadın öğretmenler okul yönetiminin sergilemiş olduğu davranışlara farklı tepkiler verebilmektedir. Bunun sonucunda okul yönetiminin eşit davranmadığını, söyledikleriyle yaptıklarının birbirini tutmadığını, ödüllendirme sisteminin adaletli olmadığını düşündükleri için daha fazla sinik tutum sergiliyor olabilirler.

Yaş

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları ile örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bilişsel sinizm alt boyutunda ise anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalar dikkate alındığında yaşı 40 ve aşağısı olan öğretmenlerin, yaşı 51 ve üstü olan öğretmenlerden daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen sonuca göre yaş ile sinizm düzeyi arasında negatif bir ilişki tespit edilmiş olup, 40 ve altı yaşa sahip öğretmenlerin daha yüksek sinizm düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

Çalışmayı destekler nitelikte Çakar'ın (2017) sınıf öğretmenleri ile Gezer'in (2018) öğretim elemanları ile yapmış olduğu araştırmalarda da sinizm ile yaş değişkeni arasında bilişsel boyutta anlamlı farklılık bulunmuştur. Yine Mirvis ve Kanter (1991), Altınöz vd. (2011), İpek (2018), Sur (2010) yaptıkları çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Bunların yanında alanyazın incelendiğinde, Efiltili ve diğerleri (2008), Erdost ve diğerleri (2007), Güzeller ve Kalağan (2008), James (2005), Tokgöz ve Yılmaz (2008) çalışmalarında örgütsel sinizm ile yaş arasında anlamlı farklılık bulamamışlardır.

Elde edilen sonuçlar genç yaştaki çalışanların örgütsel sinizmi daha fazla yaşadıklarını göstermektedir. Bu durumun çalışma hayatına yeni başlamış olan kişilerin tecrübesiz olmasından, işleyişi çok fazla bilmemelerinden, örgüte uyum sağlamakta zorlanmalarından ve beklentilerini yüksek tutup ulaşamadığı takdirde hayal kırıklığına uğramalarından kaynakladığı söylenebilir. Yaş ilerledikçe daha fazla bilinç kazanmakta, beklentileri değişmekte, örgüte daha fazla uyum sağlamakta ve bunlara bağlı olarak sinizm düzeylerinde azalma görülmekte olabilir.

Öğrenim Durumu

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Elde edilen sonuçlar Kalağan (2009), Efilti ve diğerleri (2008), James (2005), Sur (2010), Bölükbaşıoğlu (2013), Uludağ (2018), Gezer'in (2018) yaptıkları araştırmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Güzeller ve Kalağan'ın (2008) çalışmasında öğretmenlerin eğitim seviyesi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sinizm düzeyi artmaktadır. Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) Eskişehir ve Antalya'da bulunan otellerde görev yapan kişileri ele aldığı çalışmaları ile Yavuz ve Beduk (2008), Altınöz ve diğerleri (2011), Kılıçoğlu (2018), Yarım ve Ada'nın (2017) ilgili araştırmalarında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu bulgular bu araştırmanın sonuçları ile örtüşmemektedir. Eğitim seviyesinin artması ile öğretmenlerin bilgi düzeyinin yükseldiği, olaylara bakış açılarının farklılaştığı, öğretmenlerin daha sorgulayıcı davranışlar sergilediği ve buna bağlı olarak beklentilerinin arttığı söylenebilir. Daha çok eleştirel davranışlar gösterme meylinde olmalarının sinik tavır sergilemelerine sebep olduğu düşünülebilir.

Mesleki Kıdem

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Elde edilen sonuçlar Erdost ve diğerleri (2007), Sezgin Nartgün ve Kartal (2013), Yetim ve Ceylan (2011), Helvacı ve Çetin (2012), Balıkçioğlu (2013), Çakar (2017), Kılıçoğlu (2018) ve Uludağ'ın (2018) yaptığı araştırmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak mesleki kıdem durumuna göre öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının değişmediği görülmektedir. Bu durumun öğretmenlik mesleğinde olması gereken, kıdeme bağlı olmadan olaylara benzer tepkiler verilmesi ve benzer yaklaşımlar gösterilmesi gerekliliğinden kaynaklandığı düşünülebilir.

İlgili araştırmalar incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar göstermektedir. Kalağan ve Güzeller (2010) Antalya'da 325 ilköğretim ve ortaöğretim öğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin azaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığını tespit etmişlerdir. İpek'in (2018) lise öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmanın bulgularında ise, daha görevlerinin ilk yıllarında olan öğretmenlerin okullarına karşı geliştirdikleri sinizm düzeyi yaşı daha fazla olanlardan daha yüksek çıkmıştır. Yarım ve Ada'ya (2017) göre çalışma

hayatına yeni başlayan öğretmenler daha idealist davranmakta ve daha fazla beklenti içerisine girmektedirler. Bu beklentilerin gerçekleşmemesi durumunda da olumsuz tutumlar geliştirip sinikleşmektedirler. Kıdemi fazla öğretmenler ise değişen şartlara ayak uydurmakta ve daha az sinik davranış sergilemektedirler.

Kurumdaki Çalışma Süresi

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Efilti ve diğerleri (2008) araştırmasında üniversitede çalışan yönetici sekreterlerinin, Kılıç (2013), Özcan (2014), Sezgin Nartgün ve Kartal (2013) ise ilgili araştırmalarında öğretmenlerin kurumdaki hizmet süresi ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Elde edilen sonuçlar bu çalışmanın bulguları ile paralellik göstermektedir.

Alanyazın incelendiğinde, örgütsel sinizm ile kurumdaki çalışma süreleri arasında ilişki tespit edilen çalışmalarında mevcut olduğu görülmüştür. Balıkçioğlu (2013), Gün (2015) ve Çopur (2018) ise çalışmalarında örgütsel sinizm düzeyi ile kurumdaki çalışma süresi arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Buna göre çalışmakta oldukları kurumda yeni göreve başlayanların aynı kurumda daha uzun süredir çalışanlara göre sinizm düzeyleri daha yüksektir. Helvacı ve Çetin (2012) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını incelediği çalışmasında buldukları okulda hizmet süreleri bakımından anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiş ve hizmet süresi arttıkça öğretmenlerin sinizm düzeyinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Sur (2010) ve Şirin (2011) de benzer şekilde kurumdaki çalışma süresi arttıkça çalışanların sinizm düzeyinin arttığını belirlemiştir. Bu çalışmada ise anlamlı farklılığın çıkmamasının nedeni olarak araştırmaya katılanların çoğunun kurumdaki çalışma sürelerinin az olması şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçlara göre çalışanların görev yaptığı örgütte çalışmaya başladığı ilk yıllarında örgütsel sinizm algısına kapılmadıkları, zaman içerisinde örgütün iş ve işleyişinde karşılaştıkları olumsuz durumlar ve yaşadıkları hayal kırıkları nedeniyle örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı düşünülebilir.

Branş

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branş değişkenine göre duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bilişsel sinizm alt boyutunda ve örgütsel sinizm ölçeğinin genelinde ise, öğretmenlerin branşları ile örgütsel

sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bilişsel sinizm alt boyutunda ve örgütsel sinizm ölçeğinin genelinde meslek dersi öğretmenlerinin ortalamalarının kültür dersi öğretmenlerinin ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre, meslek dersi öğretmenlerinin sinizm düzeylerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde meslek dersi ve kültür dersi öğretmenlerini içeren çalışmalara pek rastlanamamıştır. Sınıflandırmanın genellikle sınıf ve branş öğretmeni şeklinde olduğu görülmektedir. Hıdıroğlu'nun (2018) öğretmenler ile yapmış olduğu çalışmada, branş değişkenine göre kültür dersi ile meslek dersi arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş olup; kültür dersi öğretmenlerinin sinizm düzeyi daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç yapılan araştırma ile örtüşmemektedir.

Meslek dersi öğretmenleri derslerini, kültür dersi öğretmenlerinden farklı olarak atölye ve laboratuvarlarda yapmaktadırlar. Öğretmenler; atölyelerdeki donanımsal yetersizlikler, içerisindeki araç gereçlerin korunması ve gerekli iş güvenliği önlemlerinin alınması gibi nedenlerle çeşitli sıkıntılar yaşamaktadırlar. Meslek dersi öğretmenleri çalıştıkları kurumda tekniker gibi kullanılmak istenmekte, öğretmenlik görevi dışında tamirat işleri asli görevi gibi görülmektedir. Aynı zamanda meslek dersi öğretmenlerinin birçoğu daha fazla sorumluluk gerektiren alan ve atölye şefi olarak görevlerini yürütmektedirler. Okul içerisinde karşılaşılan disiplinsiz öğrenci davranışlarının kontrolünü, okul idaresi ve kültür dersi öğretmenlerinin birçoğu meslek dersi öğretmenlerinden beklemektedir. Staj için alana giden öğrencilerin meslek dersi öğretmenlerine yüklediği sorumluluk ekstra stres kaynağı oluşturmaktadır. Yaşanan bu sıkıntılardan dolayı kurumlarına karşı olumsuz tutum sergileyen meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin kültür dersi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Görev Yapılan Okul Türü

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin görev yaptıkları okul değişkenine göre tüm alt boyutlar ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm alt boyutlarında mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler ile fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortalamalar dikkate alındığında, mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin ortalamasının, fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Buna göre mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Mesleki ve teknik anadolu lisesi öğrencilerinin birçoğunun akademik açıdan zayıf olması, sosyo-ekonomik düzeylerinin düşük olması, birçoğunun parçalanmış ailelerden geliyor olması öğretmenler açısından daha fazla problem kaynağı oluşturmaktadır. Bunun sonucunda ise öğretmenlerin sık sık olumsuz durumlarla karşılaşp, öğrencilerle çatıştığı için okullarına karşı olumsuz tutum geliştirmiş olabilecekleri söylenebilir.

Öğretmenlerin davranışsal sinizm alt boyutunda ve örgütsel sinizm genelinde anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler ile fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenler; mesleki ve teknik anadolu lisesi görev yapan öğretmenler ile fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin, fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek; mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin, fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde çalışan öğretmenlerin, anadolu ile mesleki ve teknik anadolu lisesinde çalışan öğretmenlere göre sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Bu okullar daha çok akademik ve sanatsal başarı odaklı olup, öğrencilerini sınavla seçmekte ve bu okullarda disiplinsiz davranışlar daha az görülmektedir. Bu sebeple bu okullarda çalışan öğretmenler; okulun belirli ilke ve kuralları olduğunu düşünmekle birlikte, okulda dürüstlük, samimiyet ve adalet ortamını bulabildikleri için güvensizlik kaynaklı, öfke ve sinir duygularının yönlendirdiği olumsuz davranışları daha az sergileme eğilimindedirler. Mesleki ve teknik anadolu liselerinde sinik tutuma neden olan olumsuzlukların yanısıra; eğitim sisteminde son yıllarda yapılan düzenlemeler anadolu liselerindeki seçiciliğin azalmasına neden olmuş ve bu kurumlarda benzer sinik tutumların gösterilmesine sebebiyet vermiş olabilir.

Alanyazın incelendiğinde bu okul türlerini içeren sinizm ile ilgili çalışmalara pek rastlanmamış olunmasına rağmen; Yıldırım (2015) meslek, anadolu ve fen liselerinde çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında, sinizm geneli ve alt boyutlarında okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığını tespit etmiştir. Bu sonuç araştırmayla paralellik göstermemektedir. Kalağan ve Güzeller'in (2010) çalışmasında ise, öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmaların bulgularına göre, kız meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

5.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttığında örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Bu sonuç alanyazını destekler niteliktedir. Kılıç (2011), Fındık ve Eryeşil (2012), Yıldız (2013), Özcan (2013), Özgan ve diğerleri (2012), Ahmadi (2014), Yavuz ve Beduk (2016), Kılıçoğlu (2018), Wanous ve diğerleri (2000), Turner ve Valentine (2001), Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), Nafei'nin (2013) örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarında da negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Yüksek sinizm algısına sahip çalışanlar düşük bağlılık göstermekte, verimlilikleri düşmekte ve daha az üretken olmaktadır. Çalıştığı örgütüne karşı olumsuz tutuma sahip bu çalışanlar en sonunda da örgütten ayrılma eğilimi göstermektedirler (Barnes 2010; Bishay 1996; Mirvis ve Kanter, 1986; Bashir ve Nasir 2013; akt. Yasin ve Khalid, 2015). İlgili araştırmalar incelendiğinde Kaygın, Yılmaz, Güllüce ve Salik (2017) ve Atmaca (2014) ise çalışmalarında örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Elde edilen sonuçlar bu araştırmanın bulguları ile örtüşmemektedir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; duygusal bağlılık ile bilişsel, davranışsal ve duyuşsal sinizm arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin duygusal bağlılığı arttıkça bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm düzeyleri azalmaktadır. Yine en yüksek ilişkinin duygusal bağlılık ile duyuşsal sinizm arasında olduğu görülmektedir.

Devam bağlılığı ile bilişsel sinizm arasında düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Devam bağlılığı arttıkça bilişsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Devam bağlılığında bireyler, örgütten ayrılmalarının maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle mecburi olarak örgütte kalmayı sürdürürler. İstemediği halde, başka iş bulamadığından dolayı ya da terfi, sağlık, ailevi, emeklilik vb. gibi zorlayıcı nedenlerden ötürü örgütlerinde kalmaya devam eden bireyler kolaylıkla örgütsel sinizm gösterebilirler. Bu gibi beklentiler nedeniyle bağlılık gösteren öğretmenlerin, okulun hedef, uygulama ve politikalarını kabullenmesi daha zordur.

Normatif bağlılık ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin normatif bağlılığı arttıkça bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm düzeyleri de azalmaktadır. Toplam örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal

sinizm arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Toplam sinizm düzeyi ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında ise orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Okulların başarılı olması ve hedeflerine ulaşabilmesi için öncelikle öğretmenlerin yüksek düzeyde bağlılık göstermeleri gerekmektedir. Ancak bağlılığı yüksek bireyler yeterli performans ve verimlilik göstermekte, örgüt için canını dişine takarak çalışmaktadır. Çalıştığı okula karşı olumsuz düşünce içerisinde olan, okulu eleştiren, okuluna güven duymayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık göstermeleri zordur. Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olması örgüte olan bağlılıklarını azalttığı ve bu sebeple ikisi arasında negatif ilişki olduğu söylenebilir.

5.2. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen bulgular doğrultusunda ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak ve örgütsel sinizm düzeylerini azaltmak amacıyla uygulayanlara ve araştırmacılara yönelik öneriler verilmiştir.

5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler

- Araştırmanın sonuçlarında duygusal bağlılık düzeyi diğerlerine göre daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Aradaki farkın daha fazla açılması için öğretmenlerin okulları ile özdeşleşmelerine yönelik çalışmalar yapılabilir. Özellikle fazla gidecek okul seçeneği bulunmayan meslek dersi öğretmenleri için yöneticilerin bağlılığı artırıcı çalışmalara daha fazla önem vermelidir.
- Meslek dersi öğretmenlerinin devam bağlılıklarının yüksek olmasının altında yatan nedenler araştırılabilir, duygusal bağlılıklarının arttırılması için tüm öğretmenlerin bir araya gelebileceği sosyal faaliyetler düzenlenerek birbirleriyle daha iyi iletişim kurmaları sağlanabilir.
- Diğer lise türlerine göre meslek liselerindeki öğretmenlerin genel olarak bağlılığın düşük, sinizm algılarının ise daha yüksek olmasının öğrenci profili ile ilgisi olduğu göz önüne alınırsa, meslek liselerine öğrenci alımında daha seçici kriterler kullanılabilir. Bu şekilde meslek lisesi öğretmenlerinin tatmin düzeylerinin artması sağlanabilir.

- Yine meslek liselerinde düşük olan normatif bağıllığın sebebinin örgütsel kültürün, eğitim-öğretim işleyiş ve uygulamalarının diğer liselerden farklılığından kaynaklandığı düşünülürse; örgütsel kültürü iyileştirici çalışmalar yapılabilir.
- Örgütsel sinizm düzeyinin düşük düzeyde çıkması örgüt açısından olumludur. Öğretmenlerin sinizm düzeyini en alt seviyede tutmak için sinizmi ortaya çıkaran faktörler belirlenip ve ortadan tamamen kaldırılabilir.
- Genç öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bunun önüne geçebilmek için genç öğretmenlere uyum çalışması yapılabilir, örgütün amaçları farklı görevlerle benimsetilebilir. Ve okul yöneticilerine bu öğretmenlere koçluk, danışmanlık sağlayabilecek eğitimler verilebilir.
- Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarını düşürmek için görev ve sorumluluk alanları biraz daha azaltılıp, çalışma koşullarını iyileştirici çalışmalar yapılabilir.
- Meslek liselerinde örgütsel sinizm düzeyini azaltmak için burada çalışan öğretmenlerin kişisel çıkarları da dikkate alınmalıdır. Öğretmenlere okulun menfaatlerini kendi menfaatlerinden daha ön planda tutmaları gerektiği konusunda gerekli eğitimler verilebilir.
- Öğretmenlerin sinizm düzeylerinin azaltılıp örgütsel bağıllıklarının arttırılması için kararlara katılmaları sağlanmalı, önerileri dikkate alınmalı, iletişimleri kuvvetlendirilmeli, adaletli davranılmalı bunların sonucunda da kurumunda öğretmenlere değer verildiği hissettirilmelidir.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

- Bu araştırma resmi eğitim kurumlarında yapılmıştır. Araştırmacılar benzer bir çalışmayı özel kurumlarda yapabilir. Resmi ve özel eğitim kurumları örgütsel bağıllık ve örgütsel sinizm düzeyleri açısından karşılaştırılabilir.
- Okulun yönetici, öğretmen ve öğrenci ile bir bütünü oluşturduğu düşünülürse; benzer bir çalışma öğrenciler üzerinde yapılabilir. Veya aynı okul içerisinde bağıllık ve sinizm yönünden öğretmen ve öğrenci algıları karşılaştırılabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerinin ve sinizm algılarının; iş tatmini ve yöneticilerin liderlik davranışları ile ilgisinin olup olmadığı araştırılabilir.
- Özellikle meslek liselerinde çalışan öğretmenlerde sinik davranışlarına neden olan etkenlerin belirlenmesi ve bunların ortadan kaldırılmasına yönelik nitel bir çalışma yapılabilir.

- Denizli merkez ilçeleri içerisinde çok sayıda ortaöğretim kurumu bulunmaktadır. Okul seçeneğinin daha az olduğu il ve ilçelerde bu çalışma tekrar edilebilir.

KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Açıkgöz, S. (2016). *Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi: İstanbul otelcilik sektörü çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akar, H. (2018). Türkiye'de eğitim örgütlerinde yapılan örgütsel sinizm çalışmalarının içerik analizi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2097-2127. DOI: 10.26466/opus.486812
- Akıncı Vural, Z. B. ve Coşkun, G. (2007). *Örgüt kültürü: İletişim, liderlik, motivasyon, bağlılık ve performans açısından değerlendirme*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, A. ve Balcı, Y. (2009). Genel liselerde örgütsel adanmışlık ve dönüşümsel liderlik. *Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 4 (4), 1468-1480.
- Allen N. J., & Meyer J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (21), 285-315.
- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 6-12.
- Arslan, T. E. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Atik, S. ve Üstüner, M. (2014). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 133-154.

- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ay, G. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi* (9. Baskı). İstanbul: Hatiboğlu Yayıncılık.
- Aydın, M. ve Akdağ, G. (2016). The relationship between organizational commitment and organizational cynicism among hotel employees in Southeastern Anatolia Region of Turkey. *Eurasian Journal of Business and Management*, 4(4), 81-89. doi: 10.15604/ejbm.2016.04.04.008
- Ayık, A., Yücel, E. ve Savaş, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 27-36.
- Bağrıyanık, H. (2017). *Öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik öğretimsel liderlik alguları çerçevesinde örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık, kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler* (7. Baskı). Ankara: PegemA.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balçık, E. (2018). *Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Baltaş, A. (2009). *Adı yeni konmuş bir olgu: iş yerinde yıldırma "mobbing"*. <http://www.acarbaltas.com/adi-yeni-konmus-bir-olgu-isyerinde-yildirma-mobbing/> sayfasından erişilmiştir.

- Barnes, L. L. (2010). *The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology*. Unpublished doctoral dissertation. Claremont University.
- Başaran İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59(50), 125-139.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen örgütsel bağlılık ölçeği. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 7-15.
- Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: a cross-sequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (1), 114-136.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Beduk, A., Eryesil, K. ve Esmen, O. (2015). The effect of organizational commitment and burnout on organizational cynicism: A field study in the healthcare industry. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 9(10), 3485-3489.
- Bolat, O. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(9), 75-94.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Boylu, Y., Pelit E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F., (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (4. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.

- Candan, H. (2013). Örgütsel sinizm ve işgören performansına olası etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 181-194.
- Celep, C. (1996). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- 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*, 802-810. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Antalya.
- Cevizci, A. (1999). *Paradigma felsefe sözlüğü* (3.Baskı). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Ceyhan, Y. (2014). *Anadolu sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi: Ankara ili Keçiören ilçesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çakar, H. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi: Burdur ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çanak, M. (2014). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Çelik Keleş, H. N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çelikten, S. ve Çanak, M. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 45-78.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir örnek olay*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Çetinkaya, F. (2014). *Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çevik-Tekin, İ. ve Bedük, A. (2015). A study on measuring public and private hospital employees' organizational commitment and organizational cynicism levels: the case of Konya. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 2(2), 1-15.
- Çevik, A. (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları makamsal güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Şütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Çiftçi, E. (2013). *Genel sinizmin ve örgütsel sinizmin işe bağlılık düzeyine etkisi: Konya ilindeki otel çalışanları üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çopur, Z. (2018). *Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi alguları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzeri kavramlarla ilişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 1-11.
- Danış, A. (2009). *Anadolu teknik ve anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (İzmit örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A Study among call centers*. Dissertation of master of economics. Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dinçer, M. (2003). Eğitimin toplumsal değişme sürecindeki gücü. *Ege Eğitim Dergisi*, 3(1), 102-112.
- Doğaç, A. (2017). *Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Van ili konaklama işletmeleri örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

- Doğan-Kılıç, E. (2013). İlköğretim okullarında sinizizm: Şanlıurfa örneği. *Bilim ve Kültür - Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 58-70.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma*. Tezsiz yüksek lisans bitirme projesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Durmaz, Ş., Arslan, T. E. ve Sincer, E. (2012). Organizational cynicism and organizational trust: The case of Süleyman Demirel University. *International Journal of Business and Management Studies*, 1(3), 189-199.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Efiliti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, 1-14, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eraslan, S., Kaya, Ç. ve Altındağ, E. (2018). Örgütsel sinizm ve iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, Geybullla Ramazanoğlu Özel Sayısı, 905-922.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Erdaş, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğmuş, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erdost, H. E., K. Karacaoğlu ve M. Reyhanoğlu. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 517.

- Eren, E.(2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayınevi.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eroğlu, S. (2007). *Toplam kalite yönetimi uygulanan ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve motivasyon düzeyleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetim*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme Enstitüsü Yayınları.
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, Karabük, 1250-1255.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS (2nd ed.)*. London: Sage Publication
- Firestone, W. A., & Pennel, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489-525.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gezer, E. (2018). *Yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Girgin, S. ve Demir, T. (2018). Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 12-24.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Gözen, E. D. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık: sigorta şirketleri üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2, 37-56.

- Gülova, A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algularına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gündüz, Ş. (2014). *Ruhsal liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: duygusal zekânın aracı etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürkan, Ç. G. (2006). *Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve Trakya Üniversitesinde örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Güzeller, C. ve Kalağan, G. (2008). *Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi*. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Halis, M. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 252-266.
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Felsefe Sözlüğü* (11.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. Memduhoğlu, H. B. ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* içinde (383-397). Ankara: Pegem Akademi.
- Hidroğlu, A. (2018). *Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Tekirdağ örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet alguları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık* (1. Baskı). Ankara: Çizgi Kitabevi.

- İpek, Z.H. (2018). *Lise öğretmenlerinin duygusal zekâ ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished doctoral dissertation, The Florida State University, Florida.
- Johnson, J. L., & 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. doi: 10.1002/job.207
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (27), 83-97.
- Kalay, M. (2015). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Karaca, S. (2001). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- 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. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kasalak, G. ve Bilgin-Aksu, M. (2014). The Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism of Research Assistants. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1), 125-133.
- Kaya, İ. (2017). *Okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaygın, E., Yılmaz, T., Güllüce, A. Ç. ve Salık, N. (2017). A research for determining the relationship between the organizational cynicism and the organizational commitment. *Management and Organizational Studies*, 4(1), 1-9. doi:10.5430/mos.v4n1p1.
- Khan, R., Naseem, A., & Masood, S.A. (2016). Effect of continuance commitment and organizational cynicism on employee satisfaction in engineering organizations. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 7(4), 141-146. doi: 10.18178/ijimt.2016.7.4.661.

- Kılıç, G. (2008). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılıçoğlu, A. (2018). *Öğretmenlerde örgütsel değişim sinizmi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(28), 200-211.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Konakçı-Göven, A. (2018). *İlkokullarda örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Eskişehir il merkezindeki ilkokullarda bir çalışma)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28,101-115.
- Kutaniş R. Ö. ve Dikili A. (2010). Değişim boyutunda örgütlerde sinizm. D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde (269-285). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kutaniş, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE. Dergisi*, 12(2), 186-195.
- Küçük, T. (2015). *Kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri Diyarbakır ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Linehan, M. (2001). Networking for femalemanagers' careerdevelopment: empiricalevidence. *Journal Of Management Development*, 20(10), 823-829.
- Lobnika, B., & Pagon, M. (2004). The prevalence and nature of police cynicism in slovenia (from policing in central and eastern europe: dilemmas of contemporary criminal justice).The Faculty of Criminal 192 Justice, University of Maribor, Slovenia,103-

111. [http://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx? ID=207979](http://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=207979) adresinden erişilmiştir.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace*, Thousand Oaks SAGE Publications, CA.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mohamed, M. (2017). Organizational Cynicism and Organizational Commitment in Egyptian Public Primary Education: When Spring Yields Black Flowers. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. 6, 4-19. Doi:10.12816/0037798.
- Mutlu, N. (2013). *Öğretmenlere göre psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Nafei, A. A. & Kaifi B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: an applied study on teaching hospitals in Egypt wageeh. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 289-316.
- Naus, A.J.A.M. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Dissertation of doctor of philosophy. Maastricht University, Maastricht.
- Nazir, T., Ungku, U. N. B., Nawab, S. & Shah, S. F. H. (2016). Mediating role of organizational cynicism in relationship between role stressors and turnover intention: Evidence from healthcare sector of Pakistan. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 199-204.
- O' Reilly, C., & Chatman, J. A.(1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 7(3).
- Okan, F. (2018). *Akademisyenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.
- Okçu, V., Şahin, H. M. ve Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport (Intjscs)*, 3(4), 298-313.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık* (1. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Öncüler, M. E. (2006). *Avrupa birliği eğitim politikasında mesleki turizm eğitimi yaklaşımı ve Türk turizm eğitimine uygulanabilirliği*. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisan tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özcan, F. (2013). *Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisan tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özdemir, Ş. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özel, T. (2009). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi: İstanbul ili vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere yönelik bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal (Ed.), *Örgütsel davranışta seçme konular içinde* (53-72). Ankara: G. Ü. V. İlke Yayınevi.
- Özkan, V. (2008). *İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özler, D. E., Atalay, C.G. ve Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Özsoy, A.S. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Hakemli E-dergi*, 6(2), 13-19.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pitre, J. L. (2004). *Organizational cynicism at the United States Naval Academy: An exploratory study*. Unpublished master's dissertation. Naval Postgraduate School Monterey.
- Polatcan M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

- Rosenthal, R., & Rosnow, R. L. (2008). *Essentials of behavioral research: Methods and data analysis* (3. Baskı). NY.Macgraw-Hill Companies.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, (9)2, 1094-1106.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.
- Sağnak, M. (2005). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 30, 31-38.
- Samadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, cognitive biases, and commitment to a course of action. *Academy of Management Review*, 11(2), 298-310.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Sevgin, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması (Eyüp ilçe örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi – Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Sezgin-Nartgün, Ş. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Sıgı, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 260-266.
- Soycan, Ş. H. (2010). *Bankalarda birleşme sonrası örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sökmen, A. (2000). *Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisi: Ankara'da faaliyet gösteren otel işletmeleri üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları arasında bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şan, B. Ç. (2017). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)*.

- Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşlıyan, M. ve Pekkan, N.Ü. (2017). Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma: beş yıldızlı oteller örneği. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 30-41.
- Tok, T. N. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları*. Ankara: TEM-SEN.
- Tokgöz, N. ve H. Yılmaz. (2008). Örgütsel sinizizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Topaloğlu, İ. G. (2010). *İş görenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Torun, Y. Ve Çetin, C. (2015). Örgütsel sinizmin kuşaklar bazında değerlendirilmesi: Kuşaklara göre örgütsel sinizmin hedefinde ne var. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 137-146.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizim ve karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136. doi:10.1023/A:1012268705059
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizim Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi; Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011-1027.
- Uludağ, T. (2018). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizim tutumları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Uyar Bulut, B. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizim düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.

- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi. Giresun Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Giresun.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153. <https://doi.org/10.1177/1059601100252003>
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and Continuance Commitment To The Organization: Test of An Integrated Model in The Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yalçın, A. ve İplik F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 395-412.
- Yarım, M. A. ve Ada, Ş. (2017). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları: Erzurum ili örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 66-98.
- Yasin, T. & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 9(2), 568-582.
- Yavuz, A. ve Beduk, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir kamu bankasının konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.*, 35, 301-313.
- Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal Of New World Sciences Academy*, 6 (1), 682-695.
- Yetim, Ş. (2018). *Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma: Karaman örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki: İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yüksel, H. ve Şahin, S. (2017). The relationship between organizational cynicism and organizational commitment. *European Journal of Education Studies*, 3(8), 289-211. doi: 10.5281/zenodo.823305

EKLER

Ek 1: Araştırma İzin Belgesi



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029/44-E.6733517
Konu : Anket Uygulama İzni

03/04/2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 09/03/2018 tarih ve 5381 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Programı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ahmet ÇİLLİK, Tez Danışmanı Öğretim Üyesi Doç Dr. Türkay Nuri TOK'un sorumluluğunda " Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " konulu çalışmaya yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerinde bulunan resmi okullardaki öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2017/2018 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulamaları Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Mahmut OĞUZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
03/04/2018
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmza
Aşağı ile aynıdır
03-04-2018 12:01

Mahmut TUR
Memur

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları


Sırakapılar Mah. Saltak Cad. No: 76 20100/DENİZLİ
Elektronik Ağ : <http://denizli.meb.gov.tr>
e-posta: yuksekogretimuyrtdisi20@meb.gov.tr


Ayrıntılı Bilgi İçin : Sefa GELMİŞ - Şef
Telefon : (0 258) 265 55 54 dahili 106
Belgegeçer : (0 258) 265 01 69-Strateji Şubesi


Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1e3b-1ee0-394d-978a-f6b2 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: Ölçek Kullanım İzin Belgeleri

Fwd: Örgütsel bağlılık

 Arzu Wasti <awasti@sabanciuniv.edu>
Per 4.07.2019 20:05
Siz

 A.Wasti-Ölçek_final.rtf
43 KB

 RT8301X_C010.pdf
681 KB

4 ekin (5 MB) tümünü göster Tümünü indir Tümünü OneDrive'a kaydet


Merhabalar,

Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadaşına gönderdiklerimi ekte gönderiyorum, sanıyorum böylece izin de vermiş oluyorum.

İyi çalışmalar, başarılar,

Arzu

Re: Örgütsel Sizin Ölçeği Kullanma İzni

 Gamze Kasalak <gamzekasalak@gmail.com>
Sal 22.01.2019 18:17
Siz

Sayın Cilik
Uyarlamasını yaptığım ölçeği kullanırsınız.
İyi çalışmalar dilerim

Dr. Gamze Kasalak

Ek 3: Kişisel Bilgi Formu**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Sayın meslektaşım;

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

Ahmet ÇİLLİK

Pamukkale Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. **Cinsiyetiniz** Kadın Erkek
2. **Yaşınız** 20-30 31-40 41-50 51 ve üstü
3. **Öğrenim durumunuz** Lisans Lisansüstü
4. **Mesleki Kıdeminiz** 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl
 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri
5. **Kurumdaki çalışma süreniz** 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl
 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri
6. **Branşınız** Kültür Dersi Öğrt. Meslek Dersi Öğrt.
7. **Görev yaptığınız okul türü** Anadolu Lisesi Fen ve Sosyal Bil. Lisesi
 Mesleki ve Tek. And. Lisesi
 Güzel Sanatlar Lisesi

Ek 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ						
Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi beşli ölçek (1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum) üzerinde belirtiniz.						
.Lütfen kendi okulunuzdaki durum ve özellikleri göz önüne alarak, bu ifadelere ne derece katıldığınızı ilgili seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
İFADELER						
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu okulda geçirmek beni mutlu eder.					
2	Bu okulun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum					
3	Okulum karşı güçlü bir aitlik hissim yok.					
4	Bu okula kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
5	Kendimi okulumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.					
6	Bu okulun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
7	Şu anda okulumda kalmam istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten					
8	İstesem de, şu anda okulumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9	Şu anda okulumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur					
10	Bu okulu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
11	Eğer bu okula kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Bu okuldan ayrılmamanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu.					
13	Mevcut idarecilerimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
14	Benim için avantajlı da olsa, okulumdan şu anda ayrılmamanın doğru olmadığını hissediyorum.					
15	Okulumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
16	Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.					
17	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için okulumdan şu anda ayrılmazdım.					
18	Okulum karşı kendimi borçlu hissediyorum.					

Ek 5: Örgütsel Sinizm Ölçeği

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ						
Açıklama: Aşağıda öğretmenlerin okullarına ait olumsuz tutumunu belirleyen ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendi okulunuzdaki durum ve özellikleri göz önüne alarak, bu ifadelere ne derece katıldığınızı ilgili seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakarız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Ahmet
Soyadı	ÇİLLİK
Doğum Yeri ve Tarihi	Acıpayam-05.10.984
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve E-Mail Adresi	ahmetcillik20@hotmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Yavuz Yıldırım Ekiz İlköğretim Okulu
Ortaöğretim	Acıpayam Anadolu Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Uludağ Üniversitesi-Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	
Mesleki Deneyim	
2008-2010	Kurtalan Atatürk İlköğretim Okulu-Siirt
2010-2013	Yardım Sevenler Derneği İlköğretim Okulu-Denizli
2013-2015	Cafer Sadık Abaloğlu Ortaokulu-Denizli
2015-.....	Merkezfendi Halk Eğitimi Merkezi ve ASO.