T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Hilmiye YÜKSEL

İzmir
2015

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Hilmiye YÜKSEL

Danışman: Doç. Dr. Semiha ŞAHİN

İzmir
2015

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İş bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan :Prof. Dr. Esergül Balcı .....

Üye :Doç. Dr. Semiha Şahin .....

Üye :Yrd. Doç. Dr. Banu Gülha Özbaş .....

Onay
Yukarıda imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

03./02./2015

Doç. Dr. Ali Günay BALIM
Enstitü Müdürü

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	10066189
Yazar Adı / Soyadı	HİLMİYE YÜKSEL
Uyruğu / T.C.Kimlik No	TÜRKİYE / 37771487846
Telefon	5362451561
E-Posta	m_shenkova@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	ÖRGÜTSEL SİNİZM VE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA
Tezin Tercümesi	THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND COMMITMENT: AN INVESTIGATION ABOUT THE PRIMARY AND MIDDLE SCHOOL TEACHERS
Konu	Eğitim ve Öğretim = Education and Training
Üniversite	Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Bölüm	Eğitim Bilimleri Bölümü
Anabilim Dalı	Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı
Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2015
Sayfa	116
Tez Danışmanları	DOÇ. DR. SEMİHA ŞAHİN 18404307052
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	
Kısıtlama	Yok

Yukarıda bilgileri kayıtlı olan tezimin, bilimsel araştırma hizmetine sunulması amacı ile Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında arşivlenmesine ve internet üzerinden tam metin erişime açılmasına izin veriyorum.

25.02.2015

İmza:.....

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum ''Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma'' adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

03 / 02 / 2015

Hilmiye YÜKSEL

TEŞEKKÜR

Bu araştırma ile ilk ve ortaokul öğretmenlerin okullarında örgütsel sinizme ilişkin algıları ve bu algıların hangi değişkenlere göre farklılık gösterdiği incelenmiş ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne düzeyde yordadığı ortaya konmuştur.

Araştırmanın gerçekleşmesinde pek çok kişinin katkısı olmuştur. Uygulamaların yapıldığı ilk ve ortaokullarda gönüllü olarak anketleri yanıtlayan meslektaşlarıma ve uygulamayı yapabilmem için bana kolaylık gösteren okul idarecilerine öncelikle teşekkür ederim. Araştırmamın her aşamasını takip eden, desteğini ve yardımlarını benden esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Semiha ŞAHİN'e saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca çalışmam boyunca beni hep destekleyen ve her türlü fedakârlığı göstererek hep yanımda olan eşim İsa YÜKSEL'e ve küçücük kalbiyle bana anlayış gösteren biricik kızım Buse YÜKSEL'e içtenlikle teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

JURİ VE ENSTİTÜ ONAYI ..... **i**

YEMİN METNİ ..... **ii**

TEŞEKKÜR ..... **iii**

İÇİNDEKİLER ..... **iv**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **ix**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xi**

ÖZET ..... **ix**

ABSTRACT ..... **xi**

BÖLÜM I **1**

1. GİRİŞ 1

1.1. Problem Durumu 1

1.2. Araştırmanın Amacı 4

1.3. Araştırmanın Önemi 5

1.4. Problem Cümlesi 6

1.5. Alt Problemler 6

1.6. Araştırmanın Sayıltıları 6

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları 7

1.8. Tanımlar 7

BÖLÜM II **8**

2. KONU İLE İLGİLİ ALAN YAZIN TARAMASI 8

2.1. Sinizm 8

2.1.1. Sinizm Kavramının Çıkışı 8

2.1.2. Sinizm Kavramının Tanımı 11

2.1.3. Örgütsel Sinizm 12

2.1.3.1. Örgütsel Sinizm Boyutları 15

2.1.3.1.1.Bilişsel Boyut.....16
2.1.3.1.2. Duyuşsal Boyut.....17
2.1.3.1.3. Davranışsal Boyut.....18
2.1.3.2. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....18
2.1.3.2.1. Beklenti Kuramı.....18
2.1.3.2.2. Atfetme Kuramı.....19
2.1.3.2.3. Tutum Kuramı.....19
2.1.3.2.4. Sosyal Değişim Kuramı.....20
2.1.3.2.5. Duygusal Olaylar Kuramı.....20
2.1.3.2.6. Sosyal Güdülenme Kuramı.....20
2.1.3. 3. Örgütsel Sinizm Türleri.....21
2.3.1.1. Kişilik Sinizmi.....22
2.3.1.2. Toplumsal Sinizm.....22
2.3.1.3. Mesleki Sinizm.....23
2.3.1.4. Çalışan Sinizmi.....23
2.3.1.5. Örgütsel Değişim Sinizmi.....24
2.1.3.4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....25
2.1.3.4.1. Bireysel Nedenler.....25
2.1.3.4.1.1. Yaş.....25
2.1.3.4.1.2. Cinsiyet.....25
2.1.3.4.1.3. Medeni Durum.....26
2.1.3.4.1.4. Eğitim Düzeyi.....26
2.1.3.4.1.5. Gelir.....26
2.1.3.4.1.6. Hizmet Süresi.....26
2.1.3.4.2. Örgütsel Nedenler.....26
2.1.3.4.2.1. Örgütsel Psikolojik Sözleşme İhlali.....26

2.1.3.4.2.2. Örgütsel Adalet.....27
2.1.3.4.2.3. Lider - Üye Etkileşimi.....28
2.1.3.4.2.4. Örgütsel Politika.....28
2.1.3.5. Örgütsel Sinizm Sonuçları.....29
2.2. Örgütsel Bağlılık.....31
2.2.1. Örgüsel Bağlılık Tanımları.....33
2.2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....34
2.2.2.1. Etzioni'nin Sınıflandırması.....34
2.2.2.2. Wiener'in Sınıflandırması.....35
2.2.2.3. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması.....35
2.2.2.4. O'Reilly III ve Chatman'nın Sınıflandırması.....36
2.2.2.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması.....36
2.2.2.6. Buchanan II'nin Sınıflandırması.....37
2.2.2.7. Moday'in Sınıflandırması.....37
2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....37
2.2.3.1. Kişisel Faktörler.....38
2.2.3.1.1. Yaş 38
2.2.3.1.2. Cinsiyet 38
2.2.3.1.3. Eğitim Düzeyi 38
2.2.3.1.4. Medeni Durum 39
2.2.3.1.5. Hizmet Süresi 39
2.2.3.2. Örgütsel Faktörler 39
2.2.3.2.1.İşin Yapısı 39
2.2.3.2.2.Gelir 39
2.2.3.2.3. Örgütsel Ödüller 40
2.2.3.2.4. Çalışma Arkadaşları 40

2.2.3.2.5. Örgütün Büyüklüğü 40
2.2.3.2.6. Örgütsel Politika 40
2.2.3.2.7. Örgütsel Adalet 40
2.2.3.2.8. Örgütsel Liderlik 41
2.2.3.2.9. Örgüt Kültürü 41
2.2.3.2.10. İş Doyumu 41
2.2.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları 44
2.3. Sinizm ve Bağlılık İle İlgili Yayın Ve Araştırmalar 45
2.3.1. Sinizm İle İlgili Yurtiçi Araştırmalar 45
2.3.2. Sinizm İle İlgili Yurtdışı Araştırmalar 49
2.3.3. Bağlılık İle İlgili Yurtiçi Araştırmalar 50
2.3.4. Bağlılık İle İlgili Yurtdışı Araştırmalar 53
2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki 55
2.4.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Yurtiçi Araştırmalar 56
2.4.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Yurtdışı Araştırmalar 57
BÖLÜM III 59
3. YÖNTEM 59
3.1. Araştırma Modeli 59
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 60
3.3. Araştırmanın Verilerinin Toplanması 63
3.4. Ölçeğin Uygulanması 67
3.5. Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması 68
BÖLÜM IV 69
4. BULGULAR VE YORUMLARI 69

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları 69
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları 70
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları 77
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları 79
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları 87
BÖLÜM V 90
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER 90
5.1. Sonuç ve Tartışma 90
5.2. Öneriler 97
5.2.1. Araştırmacılar İçin Öneriler 97
5.2.2. Uygulamacılar İçin Öneriler 98
KAYNAKÇA 99
EKLER 111

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Çeşitli Sinizm Tanımları 14
Tablo 2. Bağımsız Bir Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık.....42
Tablo 3. Bağımlı Bir Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık.....43
Tablo 4. Örneklemde Bulunan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı 60
Tablo 5. Örneklemde Bulunan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı 61
Tablo 6. Örneklemde Bulunan Öğretmenlerin Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı ...61
Tablo 7. Örneklemde Bulunan Öğretmenlerin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı.....62
Tablo 8. Örneklemde Bulunan Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımı.....62
Tablo 9. Örneklemde Bulunan Öğretmenlerin Sendika Üyeliği Durumuna Göre Dağılımı.....63
Tablo 10. Örneklemde Bulunan Okulların Okulların Büyüklüğüne Göre Dağılımı ..63
Tablo 11. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Verileri65
Tablo 12. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları.....66
Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları ...67
Tablo 14. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri 69
Tablo 15. Cinsiyetlerine Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....71
Tablo 16. Yaşlarına Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....71
Tablo 17. Medeni Duruma Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....72
Tablo 18. Hizmet Sürelerine Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....73
Tablo 19. Branşlarına Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....74
Tablo 20. Öğrenim Düzeylerine Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri 75
Tablo 21. Sendika Üyelik Durumuna Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri 75

Tablo 22. Okulların Büyüklüğüne Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri 76
Tablo 23. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Onların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 77
Tablo 24. Cinsiyetlerine Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 79
Tablo 25. Yaşlarına Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 80
Tablo 26. Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık ve Özdeşleşme Boyutunda Anlamlı Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunun belirlenmesi 80
Tablo 27. Medeni Duruma Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 81
Tablo 28. Hizmet Süresine Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 82
Tablo 29. Branşlarına Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 83
Tablo 30. Öğrenim Düzeylerine Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 83
Tablo 31. Öğrenim Düzeylerine Göre ÖÖğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın Özdeşleşme Boyutunda Anlamlı Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunun Belirlenmesi 84
Tablo 32. Sendika Üyelik Durumuna Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 85
Tablo 33. Okulların Büyüklüğüne Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 86
Tablo 34. Okulların Büyüklüğüne Göre ÖÖğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın Özdeşleşme Boyutunda Anlamlı Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunun Belirlenmesi 86
Tablo 35. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Pearson Korelasyon Tablosu 87
Tablo 36. Örgütsel Sinizmin Bağlılığın Uyum Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Çözümlemesi 88

Tablo 37. Örgütsel Sinizmin Bağlılığın Özdeşleşme Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Çözümlemesi.....88
Tablo 38. Örgütsel Sinizmin Bağlılığın İçselleştirme Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Çözümlemesi.....89

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Tutum Objesi-Tutum Öğeleri 15

ÖZET

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın amacı, ilk ve ortaokul öğretmenlerin okullarında örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri bazı değişkenler bakımından farklılık gösterip göstermediği ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne düzeyde yordadığını incelenmek ve öneriler getirmektir.

Araştırmanın evreni 2014-2015 öğretim yılında Manisa ili Akhisar ilçesinde bulunan resmi 84 ilk ve ortaokullarında görev yapan 850 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi yansızlık kuralına sadık kalınarak seçilmiştir. Öğrenci sayılarına göre okullar gruplandırılmış ve her gruptan okul sayıları dikkat alınarak evreni oluşturan rakamlar doğrultusunda tesadüfi örnekleme yapılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemini Akhisar ilçesine bağlı okullarda görev yapan 316 öğretmen oluşmaktadır. Araştırma verilerinin toplanması için araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu", "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Veri analizlerinde aritmetik ortalama ($\overline{X}$), standart sapma, *t*- testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Scheffe Testi, Sheffee testinin yanıt vermemesi durumunda LSD testi, örgütsel sinizm ile bağlılık arasında ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesinde Pearson Korelasyon Katsayısı teknikleri ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne derece yordadığının belirlenmesinde ise Çoklu Regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın bulguları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyi "katılmıyorum" aralığında algılanmıştır. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri ölçek genelinde bilişsel ve davranışsal boyutta orta seviyede iken, duyuşsal boyutta düşük seviyede bulunmuştur.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri medeni durumlarına göre sinizmin davranışsal boyutunda anlamlı farklılık gösterirken; bilişsel ve duyuşsal boyutlarda anlamlı farklılık göstermemektedir. Bekar öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri evli öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca ölçek genelinde ve alt boyutlarda öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların cinsiyetlerine, yaşlarına, hizmet sürelerine, öğrenim düzeylerine, sendikaya üyelik durumuna ve okullarının büyüklüğüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ölçek genelinde ve bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında orta düzeyde iken, uyum boyutunda düşük düzeyde algılanmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri onların cinsiyet ve medeni durumlarına göre içselleştirme boyutunda anlamlı farklılık gösterirken, uyum ve davranışsal boyutlarda anlamlı farklılık göstermemektedir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri onların yaşlarına, öğrenim düzeylerine ve okul büyüklüğüne göre bağlılığın özdeşleşme boyutunda anlamlı farklılık göstermekte iken, uyum ve içselleştirme boyutlarında farklılık göstermemektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri onların hizmet sürelerine göre ölçek genelinde anlamlı farklılık göstermemesidir. Öte yandan öğretmenlerin sendikaya üyelik durumuna göre onların örgütsel bağlılık düzeyleri uyum boyutunda anlamlı farklılık göstermekte iken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında farklılık göstermemektedir. Sendikaya üyeliği bulunan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, sendika üyeliği bulunmayan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutları örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarının birer yordayıcısıdır. Örgütsel bağlılığın, örgütsel sinizmi ne derecede yordadığı diğer araştırmacılar tarafından incelenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, ilkokul, ortaokul, öğretmen.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND COMMITMENT: AN INVESTIGATION ABOUT THE PRIMARY AND MIDDLE SCHOOL TEACHERS

The main purpose of this study is to determine the levels of organizational cynicism, acording to the perceptions of teachers in primary and middle school, whether there are any significant differences in terms of their individual, professional characteristics and schools' characteristics. Additionally, to determine the relationship between organizational cynicism and commitment.

The scope of the study is comprised of formal primary and middle school teachers in the central districts of Akhisar in Manisa in 2014-2015 academic year. Then, the sample of the study consists of 316 teachers chosen among the teachers in different primary and middle schools which are firstly classified according to their students numbers. In order to gather the data, the researcher's "Personal Data Form", "Organizational Cynicism Scale"and "Organizational Commitment Scale" are used. During the analyse of data, arithmetic average ($\overline{X}$), standard deviation, t- test, one way variance analyse are used. To determine which groups the differences were identified, Scheffee Test and in the event of it's not working, LSD Test is applied. Pearson correlation analysis and multiple regression analysis is used to determine the level of relationship between variables.

Findings of research can be listed as follows:

Tendency level of organizational cynicism perceived to be 'disagree' according teachers in primary and middle schools. Levels of organizational cynicism in cognitive and behavioural dimensions are medium whereas it is lower in affective dimension.

Perception of teachers in primary and middle schools about organizational cynicism in their schools varies with respect to their marital status in behavioural dimension, on the contrary it does not vary with their gender, age, period of service, educational level, union membership and majority of school in cognitive and affective dimensions. Behavioural cynicism levels of single teachers are higher than married teachers'. Perception of teachers in primary and middle schools about organizational commitment does not vary with their gender, and marital status except on internalisation dimension. Also according to teachers organizational commitment deos not vary with the age, majority of school and educational level of teachers except on identification dimension. On the other hand it varies with union membership of the teachers on adaptation dimension while it does not vary with service period of the teachers. Organizational commitment levels of the teachers who have union membership are higher than ones who do not have. It is found out that there was medium-leveled negative relationship between the teachers' perceptions of organizational commitment and organizational cynicism in the schools. It is also observed that cognitive and affective dimensions of organizational ciynicism predict all dimensions of the organizational commitment. Other researchers can examine whether organizational commitment predicts organizational cynicism or not.

Key Words: Organizational cynicism, organizational commitment, primary school, middle school, teacher.

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, problem cümlesi, alt problemleri, sayıltıları, sınırlılıkları, tanımları ve kısaltmaları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde örgütler sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Dolayısıyla verimi arttırmak için çalışanların motivasyon, iş doyumu, güven ve bağlılık düzeyleri daha da önem kazanmıştır. Bu anlamda örgütlerde çalışanların beklentileri de değişmektedir. Senge'ye (1993) göre kendini tanımak, gerçekleştirmek, yeteneklerini göstermek, başarıya ulaşmak ve takdir edilmek insanları mutlu eden değişkenlerdendir (Tok, 2007:6). Bundan dolayı işyerindeki değişiklikler, çalışanların beklentilerinin artmasına neden olmaktadır ve beklentiler karşılanmadığında da çalışanların kişisel yaşantılarında ve sağlıklarında zarara yol açmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006:199)

Örgütler, etkililik için yeterli yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullara sahip olabilir. Buna karşın sistemin işlemesinden sorumlu olan insanlara gerekli önem verilmez, gereksinimleri ve beklentileri dikkate alınmaz ise o sistemin verimli çalışması beklenemez (Celep, 2000:143). Örgütlerin çalışanlarından, onların verebileceğinden daha fazla bekleyip karşılığında onlara sadece o işte çalışıyor olmaktan fazla bir şey vermediklerinde sinizmin ve güvensizliğin ortaya çıkması şaşırtıcı olmayacaktır (Cartwright ve Holmes, 2006:199). Zamanının çoğunu çalıştığı kurum ve örgütte geçiren çalışanın beklentileri karşılanmadığı zaman örgüte karşı negatif duygular ve davranışlar takınmaktadır.

Örgütlerine karşı negatif duygular besleyen ve onu eleştirici davranışlar sergileyen sinik çalışanların, örgütün bütünlüğünü ve değerlerini sorgulamaktadır. Böylece sinik çalışanlar örgütleriyle ilişkili olumsuzlukları daha kolay görmeye ve örgütün hedeflerini, amaçlarını ve politikalarını eleştirmeye başlamaktadırlar. Sinik davranışlar sergileyen çalışanlar, örgüte daha az bağlılık duymaktalar ve örgütsel değişim çabalarına katılmaya isteksizlik gösterirler (Brandes, 1997:118).

Örgütsel sinizm, örgütlerdeki motivasyonu, iş tatmini, güven ve verimliliği düşüren önemli bir kavramdır. Bu sebepten dolayı örgütsel sinizm, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven (Abraham, 2000:269), örgütsel bağlılık (Brandes, 1997:118) üzerinde azaltıcı etkiye yol açarken tükenmişlik, yabancılaşma üzerinde artırıcı etkilere yol açmaktadır (Abraham, 2000:269).

Araştırmaya konu olan diğer kavram ise örgütsel bağlılıktır. Bağlılık kavramını ilk inceleyenlerden, Guetzkov'a (1955) göre bağlılık, kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle olan iletişimini karakterize eden ve örgütteki üyeliğine devam etme kararı üzerinde etkileri olan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1997: 11). Buna göre birey, örgütün amaç ve değerlerini benimseyip örgüt için çaba göstermesi ve bunu salt örgütün iyiliği için yapmaya devam etmesi örgütüne içselleştirme düzeyinde bağlılık gösteriyor demektir (Balay, 2012: 2462). Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kurum ile bütünleşmesi, kendisini o kurumun bir parçası olarak görmesi, örgütün amaçlarını benimseyip örgütle özdeşleşmesidir.

Bağlılık duyan çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyarlar. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler (Balay, 2000:2).

Katz ve Kahn'a (1977) göre örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel

yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltmektedir (Bayram, 2005: 126)

Örgüte bağlılık özünde, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adamaktadır. Diğer bir ifade ile birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödül veya çıktılar beklemektedir (Balcı, 2003: 27–28).

Abraham çalışmalarında, örgüte karşı olumsuz duygular besleyen ve örgütün bütünlüğünü, amaçlarını ve değerlerini sorgulayan sinik çalışanların, örgüt ile ilgili her türlü olumsuzlukları daha kolay gördükleri ve örgütle olan bütünlüklerinin azaldığını belirtmiştir (Abraham, 2000).

Çalışanların çoğunun doyuma ulaştığı örgütlerde, kişisel siniklerin ulaşılamayan hedefleri bulunabilmektedir. Hedeflerine ulaşamayan sinikler, örgütü düşman olarak görebilmekte ve bu da bağlılığı azaltmaktadır. Bağlılık çalışan ile örgüt değerlerinin örtüşmesiyle gerçekleşmektedir. Kişilik sinikleri iki sebepten dolayı örgüt ile daha az değer örtüşmesi yaşamaktadırlar. İlk olarak onların kendilerini ahlaki yönden üstün görmeleri, örgütsel yetkilerini sorgulamalarını ve eleştirmelerini sağlamaktadır. Doğuştan getirdikleri başkalarına güvenmeme durumları sosyalleşmelerini ve olumlu iletişim kurmalarını engellemektedir (Abraham, 2000:275)

Türkiye'de alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizmin yeni bir kavram olduğu görülmektedir. Yurtiçinde (Balıkçıoğlu, 2013; Boyalı, 2011; Çağ, 2011; Erbil, 2013; Fındık ve Eryeşil, 2012; Kabataş, 2010; Kalağan, 2009; Karacaoğlu ve İnce, 2013; Kılıç, 2011; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012; Polat, Meydan ve Tokmak, 2010; Şirin, 2011; Turan, 2011; Yıldırım, 2012; Yıldız, 2013) ve yurtdışında örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalar (Abraham,2000; Anderson, 1996; Brandes, 1997; Brandes, Das ve Hadani, 2006; Cartwright ve Holmes, 2006; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Eaton, 2000; Pitre 2004) yapıldığı görülmektedir. Bunun yanında Türkiye alanyazında örgütsel bağlılık ile ilgili hatırı sayılır sayıda araştırma bulunmaktadır (Akyürek, Toygar ve Şener, 2013; Balay, 2000; Baysal ve Paksoy,

1999; Bayram, 2005; Buluç, 2009; Celep, 2000; Çöl, 2004; İnce ve Gül, 2005; Sabuncuoğlu, 2007; Yazıcıoğlu ve Topal, 2000). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki yurt dışı araştırmalarında ele alınmıştır (Brandes, 1997; Brandes ve diğer., 1999; Abraham, 2000; Eaton, 2000; Pitre, 2004). Türkiye alan yazında, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan Fındık ve Eryeşil (2012), Kılıç (2011), Yıldız (2013), Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) ve Balıkçıoğlu (2013) dışında konu ile ilgili başka araştırmaya ulaşılamamıştır. Fındık ve Eryeşil (2012) çalışmalarında çelik işletmelerinde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiştir. Balıkçıoğlu (2013) ise, çalışmasını turizm sektörü çalışanları ile gerçekleştirmiştir ve diğer çalışmalardan farklı olarak örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne derece yordadığını araştırmıştır. Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) çalışmalarını öğretim elemanları ile gerçekleştirerek, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisini araştırmışlardır. Kılıç (2011) ve Yıldız (2013) okullarda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisini araştırmıştır.

Bu çalışma, diğer regresyon analizi yapan çalışmalardan farklı olarak ilk ve ortaokullarda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne derece yordadığını saptamayı amaçlamaktadır. Türkiye'de eğitim alanında yapılan çalışmalar arasında bu bakımdan araştırma özgünlük göstermektedir. Bu bağlamda araştırmanın bir bütün olarak alanyazında önemli bir boşluğu doldurması beklenmektedir. Bu çalışmada ilk ve ortaokullarda örgütsel sinizm ve bağlılık düzeylerinin incelenmesi; öğretmenlerin bireysel, mesleki ve okullarının bazı özelliklerine göre örgütsel sinizmin ve bağlılığa ilişkin algıları ile örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne derece yordadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca dayalı olarak araştırmanın bulgu ve sonuçları elde edilmiş ve öneriler geliştirilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Sinizm kavramında görülen ve bireyi çalıştığı kuruma karşı negatif duygular sonucu ortaya çıkan eylemlerin her örgütte görülmesi muhtemeldir. Bu yüzden örgütsel sinizm kavramı gündeme gelmiş ve araştırmacılar tarafından incelenmeye başlanmıştır.

Örgütsel bağlılık ise, bireyin çalıştığı kurumda varlığını devam ettirmesi için güçlü bir istek duyması ve bunun için kurum amaçlarını benimseyip, amaçların başarıya ulaşması için çaba harcamasıdır (Allen ve Meyer, 1990: 2). Buna göre örgütsel sinizm, bireyin örgütsel bağlılığının azaldığı durumlarda ortaya çıktığı söylenebilmektedir.

Böylelikle bu araştırmada ilk ve ortaokullarda örgütsel sinizm ve bağlılık düzeylerinin incelenmesi; öğretmenlerin bireysel, mesleki ve okullarının bazı özelliklerine göre örgütsel sinizmin ve bağlılığa ilişkin algıları ile örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne derece yordadığının incelenmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde sürekli değişen ve gelişen örgütlerde bireylerin örgütsel bağlılığı, motivasyonu, iş doyumu ve güven düzeylerinin yüksek olması önem kazanmaktadır. Bireylerin örgüte karşı olumlu tutum sergilemesinin engelleyen bazı tehditler vardır. Bunlardan biri de son zamanlarda araştırılmaya başlanan örgütsel sinizmdir.

Ayrıca alan yazın incelendiğinde, özel sektörde örgütsel sinizm ile ilgili olarak yapılan çalışmaların gittikçe artmaya başladığı; ancak eğitim sektöründe örgütsel sinizm kavramı ile ilgili araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu bakımdan, araştırma alan yazına katkı getirerek, sonuçları diğer araştırmaların yapılmasına alt yapı oluşturabilecektir. Bu çalışma örgütsel bağlılıkla ilişkisi bağlamında örgütsel sinizm kavramının uygulamada tanıtılması ve eğitim alanında bu kavram göz önünde bulundurularak yenilikler yapılması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca bu araştırma, ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve bunun örgütsel bağlılığa etkisinin saptanması, öğretmenlerin okula karşı tehdit oluşturabilecek olumsuz tutum ve davranışlarının tespiti açısından önem taşımaktadır. Böylece okulun başarısını etkileyecek etmenler önceden belirlenip önlemler alınarak ortadan kaldırılabilir. Bu çalışmanın Milli Eğitim Bakanlığı'nın değerlendirme ve geliştirme çalışmalarına katkı sağlanması beklenmektedir.

1.4. Problem Cümlesi

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sinizm ve bağlılığa ilişkin algı düzeyleri nelerdir? Öğretmenlerin algıları seçilen bazı değişkenler bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir? Örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı ne düzeyde yordamaktadır?

1.4. Alt Problemler

1. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre onların örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri nedir?

2. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların; **a)** cinsiyetlerine, **b)** yaşlarına, **c)** medeni durumlarına, **d)** hizmet sürelerine, **e)** branşlarına, **f)** öğrenim düzeylerine, **g)** sendika üyelik durumları, **h)** okullarının büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre onların örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?

4. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre onların örgütsel bağlılık düzeyleri onların; **a)** cinsiyetlerine, **b)** yaşlarına, **c)** medeni durumlarına, **d)** hizmet sürelerine, **e)** branşlarına, **f)** öğrenim düzeylerine, **g)** sendika üyelik durumları, **h)** okullarının büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. İlk ve ortaokul öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı ne düzeyde yordamaktadır?

1.6. Araştırmanın Sayıltıları

1. Ölçekte sorulan soruları, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin doğru ve objektif olarak cevaplamaları beklenmektedir.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma, Manisa ili Akhisar ilçesinde görev yapmakta olan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinden oluşturulan çalışma evreni ile sınırlıdır.

2. Araştırma, Manisa ili Akhisar ilçesinde görev yapmakta olan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin ölçek sorularına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

3. Bu araştırmada 2014–2015 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine yer verilmiştir.

1.8. Tanımlar

İlkokul: Zorunlu eğitim çağındaki kız ve erkek çocuklarının, temel eğitim ve öğretimini sağlamak için devletçe açılan veya açılmasına izin verilen okullardır (Türk Dil Kurumu (TDK) 2006).

Ortaokul: Öğrencileri genel eğitim yoluyla bir yandan hayata, bir yandan da liseye hazırlayan ortaöğretim okullarıdır (TDK, 2006).

Örgüt: İki ya da daha fazla kişinin bilinçli olarak eşgüdümlenmiş etkinliklerin sistemidir (Barnard, 1938: 73).

Örgütsel Sinizm: Bireyin çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumudur (Dean ve diğer. 1998: 345).

Örgütsel Bağlılık: Çalışanın çalıştığı örgütle duygusal bağı ve o örgütte kalma istekliliğidir (Cole ve Bruch, 2006: 588)

BÖLÜM II

2. KONU İLE İLGİLİ ALAN YAZIN TARAMASI

Bu bölümde, alanyazına dayalı olarak sinizm alanındaki gelişmeler ışığında, sinizm kavramının çıkışı ve tanımını, boyutları, nedenleri ve sonuçlarını açıklamaya yönelik kuramsal bilgiler ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara değinilmektedir.

2.1. Sinizm

2.1.1. Sinizm Kavramının Çıkışı

Sinizmin temeli Antik Yunan'da Atinalı Antisthenes (M.Ö. 444-368) tarafından kurulan bir hayat tarzı ve düşünce okulu olan Kynikler (Kinikler) Okuluna dayanmaktadır. Bu felsefeyi benimseyenlere "kinik" veya "sinik" denilmektedir. Asıl yerleşmiş olan anlayışa göre kynik sözcüğü kyon'dan türemiştir. Kyon da Yunancada köpek demektir; dolayısıyla "kynik": köpek gibi olan, köpek tutumunda olan, köpeksi anlamına gelmektedir. Kinikler, hiçbir töreye, hiçbir nezaket ve edep kurallarına saygı göstermezler; pek partal, yoksul bir hayat sürerler.

Atinalı Antisthenes, soylular arasında zevkli bir ömür sürerek bir hayli yaşlandığı sırada birden bire doğaya dönmüş, doğaya uygun yaşamaya başlamış ve bütün dünya zevklerine ve özentili felsefelere sırt çevirmiştir. Sokrates'ten öğrendiği erdem anlayışını herkese, anlayabilecekleri bir dille anlatabilmek için köleler gibi giyinmiş ve "Zevk almaktansa ölmeyi yeğlerim." demiştir. Bir çeşit çilecilikle insanın tam bağımsızlığını kazanabileceği ve böylelikle mutluluğa ulaşabileceğini düşünmüş ve bunun için her türlü mal ve mülk edinmeye, kölelik ve aile kurumlarına, dini inançlara karşı çıkmış ve çevresindekilere iyilik öğütleri vermiştir. Bu sayede ulaşmak istediği, bir çeşit çilecilikle insanın tam bağımsızlığını kazanabileceği ve böylece asıl mutluluğa ulaşabileceği düşüncesini okullaştırmaktır (Hançerlioğlu, 2008: 219-220). Antisthenes'e göre yaşamın ereği mutluluktur. Mutluluğa da, ancak, boş kuruntulardan kurtulunca elde edilen neşeli ruh

dinginliğinde, ruhun özgür oluşunda erişilebileceği görüşünü savunmuştur. Ona göre gerçek erdeme, ancak böyle bir özgürlükle varılabilmektedir (Gökberk, 2002: 48-49).

Bu felsefeyi, bir fıçı içinde yaşamasıyla Sinoplu Diogenes popüler yapmıştır.

Cevizci'ye (2002) göre Diogenes'in benimsemiş olduğu yaşam tarzının bazı ilkeleri mevcuttur (Kalağan, 2009: 34):

Kendine Yetme: Kişinin, mutluluk için gerekli olan her şeyi kendi içerisinde taşıyabilmesi durumudur.

Utanmazlık: Kendi başına zararsız olan bazı eylemlerin hiçbir şekilde yapılamayacağını öne süren uzlaşımları umursamama durumudur.

Sözünü Sakınmazlık: Yozluğu ve kendini beğenmişliği açığa vurmaktan ve insanları yenilenmeye yöneltmekten çekinmeme durumudur.

Yöntemli Eğitim: Ahlaki yetkinliğe ulaşmak için yöntemli eğitime gereksinim vardır. Bu yöntemli eğitim için, iradenin gücünü deneyen pratik egzersizler önemlidir.

Sinizmin ana düşüncesi, insanı kendi kendine dayandırmaktır. Bu felsefeye göre bilge kişi erdemli kişidir, yani kendi kendine yeten kişidir. Kinikler (sinikler) toplum karşısında kendilerini özgür sayar ve söylediklerine kulak asmazlar, toplumun alışkanlıklarına ve yasalarına bağlanmazlar (Gökberk, 2002: 50).

Sinik bireylerin kinik felsefesiyle ilgili savundukları bazı özellikler vardır (Gökberk, 2000: 50; Kalağan, 2009). Bunlar şu şekilde belirtilmiştir:

1. Karakter bağımsızlığı, dünya nimetlerinden uzak durma tavrı ve kendine yeterli olmayı en ideal durum olarak değerlendirmişlerdir.
2. Mutluluğa ulaşmak için erdemin tek başına yeterli olduğunu savunmaktadırlar.

3. İnsanı mutlu eden erdemi, bilgelikte bulmaktadırlar. Böylece, yaşamın temel gereksinim ve hazları karşısında kayıtsız kalmakla yetinmemekte; amaçlarına ancak hazdan kaçınmakta erişebileceklerine inanmaktadırlar.
4. Hiçbir şey için kaygılanmamakta ve hiçbir şeye aldırış etmemektedirler.
5. Bilgiyi küçümsemektedirler. Burada, ahlaki bir amaç taşımayan ya da en azından ahlakı gözetmeyen bir bilimin ya da bilimsel araştırmanın çok değer taşımaması vurgulanmaktadır.
6. Benimsemiş oldukları ahlakın önündeki en büyük engellerin, insan doğasına ihanet eden mevcut yönetim biçimleri ile insanın mutlu olmasının önüne set vuran geleneksel kültür olduğunu öne sürmektedirler.
7. Bireycidirler. Toplum karşısında kendilerini özgür saymaktadırlar. Doğaya dönmek ve doğal yaşamak onlar için ana düşüncedir.

Tarihsel süreç incelendiğinde, yeni siniklerin iki bin beş yüz yıl öncesindekiler gibi olmadıkları gözlenmektedir. Mantere ve Martinsuo'ya (2001) göre eski sinikler acımasız eleştirmenler olarak bilinirken, bugünkü kavramı yerini kötümserlik ve güvensizlik anlamına bırakmıştır (Kalağan, 2009). Sinik bireyler, çalıştıkları kurumları "hor görmeleri" ile de tanınmışlardır. Ayrıca mizahı, kişisel ve mesleki amaçlarına ulaşabilmek için ayrıcalıklı ve güçlü bir silah olarak kullanmışlar, iş arkadaşlarını "dramatik" ve "müstehcen" olarak konuşturdukları çizimleri (karikatürleri) sergilemeleriyle de tanınmışlardır (Dean ve diğ. 1998). Çoğunluğun değerlerine yani toplumsal değerlere karşı bir güvensizlik ifadesi ile bu değerlerin mizahi bir tarzda şiddetle eleştirilmesi şeklindeki yaşam biçimi olarak ele alınan eski sinizm ile günümüz sinizmi arasında farklılıklar da vardır. Genel anlamda sinizm, insan davranışı ile ilgili genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir (Abraham, 2000:270). Fuller'e (1931) göre, sinikler, dini ve hükümete bağlı olan örgütleri yapay ve gereksiz, hatta alay unsuru olarak görmüşlerdir (Dean ve diğ. 1998: 324). Bu tür örgütleri sinikler açık bir şekilde eleştirmişlerdir. Sinikler örgütlerini, ahlaki değerlerin az, çelişkili ve tutarsız stratejilerin varlığı ve çalışanına karşı güvenilir olmamakla suçlanmışlardır (Brandes, 1997: 33). Eaton'a (2000) göre sinikler, örgütlerde yönetimin dürüstlükten yoksun olduğunu, örgüt üyelerinin kendilerinden yararlanacağını ve örgütte kendilerine adil davranılmayacağını vurgulamaktadırlar (Kalağan,2009).

2.1.2. Sinizm Kavramının Tanımı

Sinizm çok geniş boyutlu bir kavramdır. Kelime kökeninden de anlaşıldığı üzere felsefe temellere dayandığı gibi; din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerin de çalışma konusu olmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010).

İnsanların yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve herkesi çıkarcı kabul eden kimse olarak açıklanan 'sinik' ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye de 'sinizm' denmektedir (Erdost ve diğ., 2007:285).

Sinizm, yaşamın biricik ereğini hiçbir şeye gereksinme duymama ve kendi kendiyle yetinme, kısaca salt özgürlük olarak erdemde bulmadır (Akarsu, 1998: 123).

Oxford İngilizce Sözlüğünde (2014) sinizm, insanların sadece kişisel çıkarları tarafından yönlendirildiğine inanma eğilimi şeklinde tanımlanmıştır. Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde ise anlamı şöyle açıklanmıştır; insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm.

Tokgöz ve diğ. (2008:285), sinizmi; insanların özellikle gizli ve açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu ve kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkalarıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Abraham'a (2000) göre sinizm; küçük görme, öfke, utanç ve sıkıntı gibi duygusal unsurları, güçlü negatif duyguları harekete geçirmektedir (Abraham, 2000:269).

Sinizm, "kuşkuculuk", "şüphecilik", "güvensizlik", "inançsızlık", "kötümserlik", "olumsuzluk" sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin "kusur bulan, zor beğenir, eleştirir" anlamı daha baskındır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 287).

Sinizm kavramını tanımlarken kişilik özellikleri üzerine vurgu yapan bir diğer yazar da Graham (1993)'dır. Graham, bu kişilik özelliklerini şu şekilde belirtmiştir (Brandes, 1997: 9):

1. Başkalarını yalancı, bencil ve ilgisiz olarak görme
2. Başkalarının güdülerini sorgulama
3. İnsan ilişkilerinde dikkatli olma ve güven duymama
4. Düşmanca ve baskıcı olma
5. Başkaları tarafından kendilerine yüklenen taleplere gücenme
6. Arkadaşça ve yardımsever olmama

Böylece bu kişilik özelliklerine sahip bireylerde sinizmin görüldüğünü ileri sürmüştür.

2.1.3. Örgütsel Sinizm

Sinizm, bireysel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda karşımıza örgütsel sinizm kavramı çıkmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı, bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (davranış) eğilimlerinden oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile karakterize edilen genel veya spesifik tutumlardır (Andersson, 1996:1397-1398).

Bir başka tanıma göre örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olma düşüncesi ve bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumlar olarak tanımlanmakta ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik negatif duygu ve bu inançlar ve duygularla tutarlı olarak, örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi olmak üzere üç boyutunun olduğu ifade edilmektedir (Dean ve diğ., 1998:345). Dean ve diğerlerinin yapmış oldukları bu tanım doğrultusunda örgütsel sinizm kavramının tutumsal bir olgu olduğu gözlenmektedir (Kalağan, 2009).

Brandes (1997) sinizmi, örgütsel anlamda, birçok birey tarafından paylaşılan şüpheler şeklinde tanımlamıştır.

Örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile karakterize edilen genel ve spesifik tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanıma göre, örgütsel sinizm, "bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları" dır (Kutanis ve Dikili, 2010).

Örgütsel sinizmi kısaca "bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu" şeklinde tanımlamışlardır (Erdost ve diğ. 2007:514).

Örgütsel sinizm kavramında ana ilke; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır. Örgütlerde liderler, bireysel çıkarlarını korumak için örgütsel sinizmin temel ilkelerinden mahrum kalmaktırlar. Bunun yanında, örgüt içinde gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara neden olurlar (Abraham, 2000:269).

Örgütsel sinizm tanımlarının kavramsallaşma aşamasında bazı temel zorluklar yaşanmaktadır. Bunun nedeni, yapının karmaşık bir süreç olma özelliğinden kaynaklanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 286).

Tablo 1'de çeşitli araştırmacı ve yazarların sinizm tanımları sunulmaktadır.

Tablo 1

Çeşitli Sinizm Tanımları

YAZARLAR	YIL	TANIMLAR
Kanter ve Mirvis	1989	Sinikler, dar görüşlü ve hayal kırıklığına uğramış/umduğunu bulamamış kişilerdir. İlişkide oldukları insanların benmerkezci olduklarına ve sadece kendi çıkarlarına hizmet ettiklerine inanırlar.
Batemon, Sukano ve Fujitu	1992	Sinizm, otoriteye ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumları yansıtır.
Andersson	1996	Çalışan sinizmi, iş örgütlerine, yöneticilere ve/veya iş ortamındaki diğer nesnelere yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissiyle karakterize edilmiş tutumdur
Vance, Brooks ve Tesluk	1996	Örgütte daha iyiye doğru bir değişimin olabileceği, ancak sinik kişinin kontrolü dışındaki nedenlerden dolayı mevcut durum idealden daha da fazla uzaklaşmaya devam edeceği için daha iyiye doğru değişimin pek de mümkün olmadığı inancı.
Recihers, Wanous ve Austin	2000	Değişime yönelik sinizm, değişimin liderlerine olan güvenin gerçek anlamda kaybıyla ilintilidir ve geçmişte tam anlamıyla başarılı olamamış değişim çabalarına verilen bir cevaptır.
Abraham	2000	Dünyanın sosyal etkileşimlerden memnuniyet duyma yeteneği olmayan, bencil, kayıtsız, ilgisiz ve dürüst olmayan insanlarla dolu olduğu genellemesini temel alan diğer insanlara karşı kökleşmiş bir güvensizliktir.
Bakker	2001	Sinizm, (zorlayıcı) gerçeklikler içinde iş görmenin bir yoluna atfen doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayarlanmış eylemler, "tüm ahlaki açıdan doğru olmayan" uyarlama ve tutumlar olarak tanımlanabilir.

Kaynak: Dean ve diğ., (1998), Stanlay ve diğ., (2005); Akt. Tokgöz ve Yılmaz (2008).

2.1.3.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

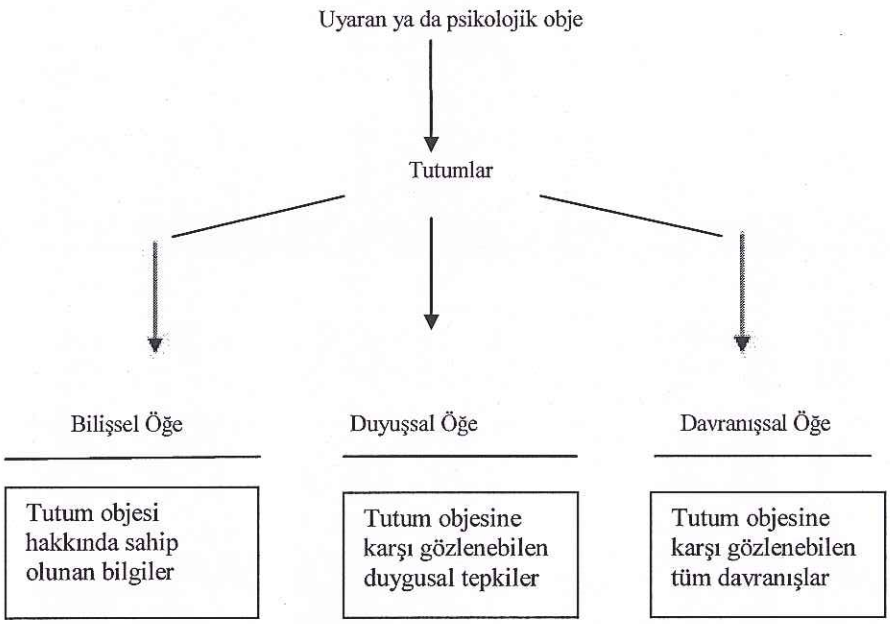
Örgütsel sinizm, bireyin örgüte karşı olumsuz tutumları olarak ifade edilmektedir (Dean ve diğ. 1998:345). Ajzen'e (2001) göre tutum, "iyi- kötü, yararlı-zararlı, sevimli-sevimsiz gibi özellik boyutlarında tespit edilen psikolojik objelerin özet bir değerlendirmesi"ni temsil etmektedir (Kalağan, 2009).

Bir tutum, bir nesneye ilişkin duygu, düşünce ve davranışlardan oluşmaktadır. Buna dayanarak bir tutumun üç bileşenden oluştuğunu söylemek mümkündür. Bunlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenlerdir (Güney, 2000) (Aktaran: Şirin, 2011).

Şekil 1'de tutum öğeleri ve açıklamaları yer olmaktadır.

Şekil 1

Tutum Objesi-Tutum Öğeleri



Kaynak: Kâğıtçıbaşı, Ç., Yeni İnsan ve İnsanlar, Evrim Yayınevi İstanbul, 1999, s.105

Bilişsel öğe; bireyin çevresindeki kişi, durum, olay ve nesneye ilişkin sahip olunan her türlü bilgi, deneyim, inanç ve düşünceyi kapsamaktadır (İnceoğlu,

2004:26). Bireyin çevresindeki olgulara karşı sahip olduğu pozitif veya negatif düşüncelerdir.

Duyuşsal öğe, birey tarafından olumlu ya da olumsuz olarak nitelendirilen duygusal deneyimlerdir. Hissedilmekte ve kısa sürelidir. Duyuşsal öğeye örnek vermek gerekirse; bir çalışan, zor bir görevi başardığında gurur duyabilir ya da istemediği bir göreve atanarak endişe hissedebilir. Çalışanın karşı karşıya kaldığı bu duygular, işi hakkındaki düşüncelerini şekillendirmektedir (Özkalp ve Kırel, 2004:73).

Davranışsal öğe ise, tutum tarafından şekillendirilmiş, gözlenebilir hareketler olarak tanımlanmaktadır. Kişiler, tutum ve inançları ışığında davranışlarına yön vererek çevresel olayları değerlendirmekte ve bunun sonucunda karara varmaktadırlar. Çalışma hayatında ise, tutum ve inançlar örgütlerin ortak amaçları doğrultusunda geliştirilmekte; çalışanlar kendi tutum ve inançları dışında, örgütün ortak amaçlarını, tutumlarını, inançlarını ve normlarını benimsemektedirler (Güner, 2007: 3-4).

Dean ve arkadaşlarına göre örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç (bilişsel), örgüte yönelik negatif duygu (duyuşsal) ve bu inançlar ve duygularla tutarlı olarak, örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma (davranışsal) eğilimi olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Dean ve diğ., 1998:345).

2.1.3.1.1. Bilişsel Boyut

Bilişsel boyut, örgütsel sinizmin ilk boyutudur. Bu boyut öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Bu açıdan sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu nedenle sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine "ihanet" ettiklerine inanmaktadırlar (Dean ve diğ., 1998: 345-346).

Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütlerinde sinik tutuma sahip bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Brandes, 1997: 30; Dean ve diğ., 1998: 345-346):

1. Örgütlerde uygulamalar örgütsel ilkelerden yoksundur.
2. Örgütlerin hazırladığı resmi beyanatlar (tebliğ) çalışanlar tarafından ciddiye alınmaz.
3. Örgütlerdeki insan davranışları tutarsız ve güvenilmez nitelikte ya da durumdadır.
4. Örgütlerdeki bireyler yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler.
5. Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece çalışanlar çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargılarını feda edebilecek; vicdansız ve ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir.

2.1.3.1.2. Duyuşsal Boyut

Duyuşsal boyut, örgütsel sinizmin ikinci boyutudur. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır (Abraham, 2000: 269). Kısacası bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkilerdir. Bu boyutta utanç, öfke, saygısızlık, nefret, kendini beğenmişlik, güvensizlik ve hayal kırıklığı gibi duygular yer almaktadır.

Sinik tutuma sahip bireyler, sadece örgütlerine ilişkin inançları olan kişiler değil, aynı zamanda örgütlerinde duygular yaşayan kişiler olarak da görülmektedir (Dean ve diğ., 1998: 346). Duyuşsal boyut; birey tarafından pozitif ya da negatif olarak nitelendirilen duygusal tecrübelerdir. Duyuşsal boyuta örnek vermek gerekirse; bir çalışan, zor bir görevi başardığında gurur duyabilmekte ya da istemediği bir göreve atanarak endişe hissedebilmektedir. Çalışanın karşı karşıya kaldığı bu duygular, çalışanın işi hakkındaki düşüncelerini şekillendirmektedir (Özkalp ve Kırel, 2005: 73).

2.1.3.1.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyuta göre çalıştıkları kurumda sinik davranışta bulunan çalışanlar, örgüt içinde gelişen olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olabilirler. Olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler (Dean ve diğ., 1998: 346). Böylece sinik tutuma sahip bireyler örgütlerinin amaçlarıyla alay edebilirler, görev ifadelerini yeniden yazabilirler ve alaycı yorumlarda bulunabilirler (Brandes,1997: 34-35).

2.1.3.2. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizm beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı temellerine dayanmaktadır.

2.1.3.2.1. Beklenti Kuramı

Robbins'e (2000) göre beklenti kuramı (expectancy theory) güdülenme kuramlarından biri olup, genelde her bir çalışanın göstermesi gereken çaba ve bu çabanın istenilen sonuçlara ulaşma olasılığıdır. Beklenti kuramında üç temel değişken yer almaktadır (Kalağan, 2009):

1. Çekicilik: Çalışan, işinde gösterdiği başarı sonucunda ödüller arzulamakta ve aldığı ödüller çalışan için bir değer teşkil etmektedir. Değerin yüksek olması çalışanın işinde daha fazla çaba göstermesine neden olmaktadır.

2. Performans-ödül ilişkisi: Çalışan, işinde gösterdiği çaba sonucunda kendisine bazı ödüller kazandıracağına inanmaktadır.

3. Performans-çaba ilişkisi: Çalışanın işini yaparken gösterdiği çaba, performansını etkilemektedir.

Beklenti kuramı dört temel aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, işin olumlu ve olumsuz sonuçlarının bireye ne getireceği üzerinde durulmuştur. Buna

göre işin sonuçları olumlu ise; ücret, güvenlik, arkadaşlık ilişkisi, güven, yetenek ya da beceri kullanma şansı ve uyumlu iş ilişkisi kazandırabilir. İşin sonuçlarının olumsuz olması durumunda; yorgunluk, sıkıntı, hayal kırıklığı, endişe, sert bir denetim, tehlike ve işten kovulma gibi sonuçlar gözlenebilir. Bu sonuçlar, bireyin algılamaları sonucunda oluşmaktadır. İkinci aşamada, çalışanların iş sonuçlarını ne kadar ilgi çekici buldukları üzerinde yoğunlaşılmıştır. Bireyin kişisel özelliğine, tutumlarına ve gereksinimlerine göre, çalışanlar iş sonuçlarını olumlu, olumsuz ya da anlamsız olarak değerlendirebilirler. Birey işin sonuçlarını ilgi çekici bulursa bunlara ulaşmayı, olumsuz algılarsa ulaşmamayı tercih eder. Üçüncü aşamada, "Çalışanlar işin sonuçlarına ulaşmak için ne tür davranışlar sergilemelidir?" sorusunun yanıtı aranmıştır. Dördüncü aşamada, çalışanın kişisel yeteneği dikkate alınarak ne kadar başarılı olacağı tahmin edilmektedir (Robbins, 2000: 54, Kalağan, 2009'dan alıntı).

2.1.3.2.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramı (attribution theory), insanların davranışlarının altında yatan nedenleri anlama isteğini vurgulayan bir kuramdır. Bir bireyin davranışı, ya o kişiye ait özelliklerden ya da o bireyin içinde bulunduğu çevresel koşullardan kaynaklanmaktadır. Kişisel özellikler sonucu oluşan davranışlar kişisel özelliğe dayalı yükleme süreçlerini, çevre koşulları sonucu oluşan davranışlar da çevresel koşullara dayalı yükleme süreçlerini ortaya çıkarmaktadır (Kalağan, 2009).

Heider'e göre, insanlar kendilerinin ve çevrelerindeki başkalarının başına nelerin geleceğini öngörebilme ve etkileyebilmeye gereksinimleri vardır. Bunu yapmanın en iyi yolu da davranışların nedenlerinin anlaşılmasından geçmektedir (Yıldırım,2012).

2.1.3.2.3. Tutum Kuramı

Tutum kuramında (attitude theory), örgütsel sinizmin özellikleri tutumlar (özellikle davranışlar) ile açıklanmaya çalışılmıştır. Tutumların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal ilişkileri Dean ve diğerleri (1998) tarafından yapılan örgütsel sinizm tanımında yer almaktadır. Çoğu kuramcıya göre değerlendirme, tutumların en önemli kısmını oluşturmakta; tutumlar zihinde temsil edilmekte ve tutumların duyuşsal,

bilişsel ve davranışsal boyutları ayırt edilmektedir. Bu kuramın, örgütsel sinizmi anlamada kuramsal çerçeve kurmaya yardımcı olduğu için önemli olduğu düşünülmektedir (James, 2005:12, Kalağan,2009'dan alıntı).

2.1.3.2.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı (social exchange theory), 1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiş olup, istihdam ilişkilerini anlamanın temelini oluşturmakta ve sosyal bilimler disiplininde oldukça yaygın kullanılan temel kuramlardan biri olarak kabul edilmektedir (Kalağan,2009). Sosyal değişim kuramı, bireylerin yapması gereken işleri doğru bir şekilde yerine getirmek için diğer bireylere güven duyulması gerektiğini savunmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 329). Gouldner'a (1960) göre; bir çalışan örgüt içerisinde kendisine iyi davranıldığını algılarsa, kendisini de örgüte iyi davranmak, örgüte zarar verici hareketlerden kaçınmakla yükümlü hisseder (Kalağan, 2009). Çalışanın beklentileri karşılanması ve örgüte karşı güven hissetmesi durumunda, çalışan örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlardan uzak durmaktadır.

2.1.3.2.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Sinizmin örgütlerde nasıl geliştiğine ilişkin bir diğer kuramsal yaklaşım da, duygusal olaylar kuramıdır. Brown ve Cregan'e (2008) göre bu kuram, işte yaşanan olayların, iş tutumları üzerinde özellikle duygusal durumlar (hayal kırıklığı, hüsran gibi) üzerinde bir etkisinin olduğunu ileri sürmektedir (Kalağan, 2009).

2.1.3.2.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Sosyal güdülenme kuramı, Weiner tarafından 1985 yılında geliştirilmiştir. Örgüt içinde olayların çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığı ve bu yorumların örgütsel sinizmde oynadığı rolü incelemektedir (Eaton,2000:12).

Bu kurama göre, ilk olarak bir olayın sonucunun nedenleri araştırılmaktadır. Daha sonra olay bazı nedensel boyutlarda değerlendirilmektedir. Değerlendirmeler sonucunda, olay için sorumluluk kararları verilmekte ve gelecekteki benzer olaylarla ilgili beklentiler geliştirilmektedir. Sorumluluk kararları ve beklentileri, sonraki

davranışları etkileyecek olan belirli duygulara (öfke ve sempati gibi) yol açmaktadır. Gelecek olaylarda nasıl davranılması ve bunların nasıl tahmin edilmesi gerektiğini belirlemek için nedensel yorumlar yapılmaktadır (Eaton, 2000: 13).

Wiener'ın kuramı konum, istikrarlılık ve kontrol edilebilirlik olmak üzere üç temel boyuta dayanmaktadır. Konum, çalışanın olayların sonuçlarını içsel veya dışsal faktörlere dayandırmasıyla ilgilidir. İçsel konum, çalışan başarı veya başarısızlıkları kendi deneyim ve çabalarına atfetmesiyle ilgili iken; dışsal odak, sonuçları bireyin dışındaki koşullara yüklenmesini anlatmaktadır. Örneğin çalışan terfi edişini kendi bilgi, beceri ve başarısının bir sonucu olduğuna inanıyorsa, bu içsel bir yüklemedir. Birey çok bilgili, becerili ve başarılı olduğuna inandığı halde terfi edemiyorsa, bunun nedenini diğer faktörlere yükleme (örneğin amirim performansını iyi değerlendiremedi) eğiliminde olmaktadır (Yıldırım,2012).

Kuramın ikinci temeli istikrarlılıkdır (stability) ve sonuçların değişip değiştirilemeyeceği ile ilgili değerlendirmeleri içerir (Yıldırım,2012). Çalışan, işten çıkarılmaları, kâr oranlarını artırmak için örgüt tarafından kullanılan bir strateji olarak algılarsa; bu durum, çalışan tarafından istikrarlı bir faktör olacak ve örgüt ne zaman daha çok para kazanmak isterse ortaya çıkması muhtemel olacaktır. Eğer çalışan, işten çıkarmaların ekonomik faktörlere bir cevap olduğuna inanırsa; bu, ekonominin orta düzeyde gelişmesi beklenebileceğinden, çalışan tarafından istikrarsız bir faktör olarak algılanacaktır (Kalağan,2009).

Kontrol edilebilirlik, çalışanın olayların sonuçları üzerinde kontrol olanağının olup olmadığını düşünmesidir (Yıldırım,2012). Çalışan daha fazla çaba sarf ederek performansını artırabileceğini düşünüyorsa, sonuçların kontrol edilebilir olduğu sonucu çıkartılır. Eğer çalışan sonuçların tesadüfen, şansa bağlı şekilde geliştiğine inanıyorsa, sonuçların kontrol edilemez olduğu ifade edilir (Yıldırım, 2012).

2.1.3.3. Örgütsel Sinizm Türleri

Araştırmacılar tarafından farklı örgütsel sinizm tanımlanmaları olduğu gibi, örgütsel sinizm türleri tanımlamalarında da farklılıklar gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, beş örgütsel sinizm türü olduğu belirlenmiştir. Bunlar

kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, mesleki sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmidir.

2.1.3.3.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, sinizm türlerinden biri olup, doğuştan gelen ve genellikle insan davranışlarını olumsuz olarak algılayan bir sinizm türüdür. Kişilik sinizmine göre birey, kişileri küçük ve hor görmekte, onlara yukarıdan bakmakta, saygısız bir şekilde davranmakta ve diğer bireyler ile arasında zayıf bağlar oluşmaktadır. Diğerlerine karşı oldukça köklü güvensizlik vardır. Bu geniş kapsamlı genelleme, dünyanın sahtekar, gizlice işbirliği yapan, aldırış etmeyen, bencil ve sosyal etkileşimde cana yakın olmayan insanlarla dolu olduğu yönündedir (Abraham, 2000:270).

Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden ayrılmıştır. Kişilik sinizmi bireyin kişiliğinden kaynaklanırken; örgütsel sinizm, bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

2.1.3.3.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasında bulunan toplumsal sözleşme ihlalleri sonucunda ortaya çıkan bir ürün olarak görülmektedir (Abraham,2000:271).

Kanter ve Mirvis'e (1989) göre toplumsal siniklerin ayırt edici özelliği, onları bu hale getirdiği için suçladıkları sosyal ve ekonomik kurumlardan uzaklaşmadır. Onların bu umutsuzluğu gelecekte işle ilgili her göreve "acaba benim bundan çıkarım ne olacak?" şeklinde bir tutum içerisinde yaklaşmalarına neden olur ve bu tutumları sonucunda işlerine karşı sınırlı bir ilgi ve üzüntü ile karşılaşacaklardır (Kılıç,2011).

Toplumsal sinizm, çalışanların daha mutlu ve örgütlerine daha sadık kalmalarını sağlamaktadır. Toplumsal sinizm yaşayan bireylerin, işyerindeki durumuna ilişkin beklentileri daha gerçekçidir. İlk olarak ne istedikleri belli olduğu için aşırı derecede beklenti içine girmeyecekler ve dolayısıyla, işlerinde daha az hayal kırıklığı uğrayacaklardır. Ama bunun yanında örgütlerde şüpheciliğin yüksek

düzeyde olması toplumsal sinizm yaşayan bireylere zarar verebilir (Abraham, 2000:272).

2.1.3.3.3. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, iş sinizmi olarak da adlandırılır ve bireyleri kişiliksizleştiren veya müşteriler ile arasına mesafe koymasına neden olan engellenen yetenekle başa çıkma yoludur. Duygusal uyuşukluk, işten kopma, vurdumduymazlık ve ilgisizlik olarak tanımlanmaktadır." (Abraham, 2000:273).

Örgütsel sinizmin bu türünde, işin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve çabaya değmediğine ilişkin özel bir tutum egemendir (Andersson, 1996: 1397).

Hakaret, başarısızlık, reddedilme gibi bu türden iş tecrübeleri iş sinizmine neden olmaktadır. İş sinizmi, çalışanlardaki kendi yeterliliklerini gösterememelerinin önüne geçmek için kullandıkları bir savunma mekanizmasıdır. Duygusuzluk, işten kopma ve duyarsızlık olarak tanımlanmaktadır. Problemlerin kaynağı olarak müşterileri görerek çalışan, kendisi için olumsuz, baş ağrıtan ve bunaltıcı duygulara karşı mücadele yolu bulur. Kişi-rol çatışması da iş sinizmi kaynağıdır. Bu, kişisel değerler ile örgüt değerlerinin uyuşmamasından kaynaklanmaktadır (Abraham, 2000: 273).

Abraham (2000:274)'e göre mesleki sinizmin örgütlerde bireylere sağlayabileceği birkaç fayda da vardır. Örneğin, sinizmin rol belirsizliğini azaltabileceği, inançlar ve gerçekler arasında tutarlılığı sağlayabileceği ve iş görenlerin sübjektif davranmalarını engelleyebileceği ileri sürülmektedir.

2.1.3.3.4. Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı küçümseme ve güvensizlik durumu ile beraber hayal kırıklığı ve umutsuzluk ile şekillenen, hem genel hem de özel bir tutumdur (Andersson, 1996:1418).

Çalışan sinizmi, uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkili olmayan liderlik ve yönetim, örgütteki yeni görevler, örgütlerin küçülmesi, örgütlerde yönetim

kademelerinin azaltılması ile işe karar veren ve uygulayan arasındaki kademelerin mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılması sonucunda oluşan çalışan-işveren arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigmasıdır (Cartwright ve Holmes, 2006: 201).

Çalışan sinizmi, büyük işletmeleri, üst yöneticileri ve iş yerindeki diğer birimlere yönelik bir tutumdur. Adaletsizlik duygusu, sinik çalışanların diğer çalışanlardan ayıran en önemli özelliktir (Abraham,2000:272).

2.1.3.3.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, geçmişte başarısız olmuş değişim çabalarına verilen bir tepkidir. Gelecekteki çabaların başarısı konusunda da bir karamsarlık söz konusudur. Ayrıca değişimden sorumlu olanların tembel ve yeteneksiz olduklarına dair bir inanç bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali açısından bakıldığında, yönetimin sürekli kurumsal performansı artırma peşinde koşarken görevlerini ihlal ettiği düşünülmektedir (Abraham,2000:272).

Değişimden sorumlu olan liderlerin başarısızlıkları, çalışanlar tarafından yetersizlik ve isteksizlik ile bağdaştırılır. İşveren tarafından verilen sözlerin yerine getirilmemesi ve çalışanların beklentilerinin karşılanmaması durumunda, çalışanlar örgüte, işverene ve örgütsel değişime karşı olumsuz tutum sergilerler. Abraham'a göre değişim için yapılan çalışmalar başarısız olduğunda, çalışanlar duygusal boyutta kendilerini aldatılmış ve hayal kırıklığına uğramış hissederler (Abraham, 2000: 272).

Reichers ve arkadaşları (1997) değişim konusundaki sinizmi azaltmak ve yönetmek için birçok tavsiyede bulunmuştur (Kabataş, 2010):

1. Çalışanları kendilerini ilgilendiren kararlara dâhil etmek
2. Amirlerin iletişim adına gösterdikleri çabanın farkında olmak ve bunu ödüllendirmek
3. Devam eden değişim çalışmaları hakkında kişileri bilgilendirmek
4. Zamanlamada verimliliği artırmak
5. Sürpriz değişiklikleri en aza indirmek
6. Güvenilirliği artırmak

7. Geçmişle ilgilenmek (hataları kabul etmek, özür dilemek, zararı telafi etmek)
8. Başarılı değişim çalışmalarını ilan etmek
9. Değişikliklere çalışanlar açısından bakmaya çalışmak
10. Çalışanlara duyguların ifade etmeleri için fırsatlar sağlamak.

2.1.3.4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Alan yazında örgütsel sinizme yol açan etmenler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmıştır.

2.1.3.4.1. Bireysel Nedenler

Alan yazın incelendiğinde, örgütsel sinizmi inceleyen araştırmacılar tarafından kişisel özellikler, bağımlı veya bağımsız değişken olarak kullanılmıştır.

2.1.3.4.1.1.Yaş:

Örgütsel sinizm ile yaş değişkeni arasında bir ilişkinin var olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Andersson ve Bateman (1997), işyerinde yaşanan sinizmin bazı sebeplerini ve etkilerini incelediği çalışmasında yaş ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Turan, 2011). Fero (2005), Erdost ve diğ. (2007), Güzeller ve Kalağan (2010), Turan (2011), Şirin (2011) ile Tokgöz ve Yılmaz (2008) gibi çalışmalarda da yaş ile sinizm arasındaki ilişkiyi ele almışlardır.

2.1.3.4.1.2. Cinsiyet

Kadın ve erkeğin, işe ilişkin benzer tepkiler verdiğine dikkat çeken çalışmalar var olmakla birlikte, genellikle farklı iş tutumları sergiledikleri görüşü de yaygındır n geçir. Kalağan (2010), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Şirin (2011) ile Kılıç (2011) gibi araştırmacılar örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

2.1.3.4.1.3. Medeni Durum

Kanter ve Mirvis (1989), Kalağan (2009), Kılıç (2011) ile Erdost ve diğ. (2007) tarafından yapılan çalışmalarda medeni durum ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki irdelemiştir.

2.1.3.4.1.4. Eğitim Düzeyi

Tokgöz ve Yılmaz (2008), Kalağan (2009), Güzeller ve Kalağan (2010), Turan (2011) ile Şirin (2011) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir.

2.1.3.4.1.5. Gelir

Fero (2005) ile Mirvis ve Kanter (1991) gelir ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılardır (Kalağan,2009).

2.1.3.4.1.6. Hizmet Süresi

O'Connel, Holzman ve Armandi (1986), araştırmalarında hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almıştır (Brandes, 1997: 6). Ayrıca Kalağan ve Güzeller (2010), Şirin (2011), Kılıç (2011), Erdost ve diğ. (2007) ile Tokgöz ve Yılmaz (2008) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ile mesleki kıdem arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır.

2.1.3.4.2. Örgütsel Nedenler

Örgütsel sinizmin oluşmasında önemli etkiye sahip olan örgütsel faktörler; psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel adalet, örgütsel desteğin azalması, uzun çalışma saatlerinin artması ve liderlerin örgütlerde etkin davranmaması şeklinde ifade edilmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006: 201).

2.1.3.4.2.1. Psikolojik Sözleşme İhlali

Rousseau'e (1989) göre psikolojik sözleşme, bireyin, karşılıklı değiş tokuş anlaşmasının şartlarının diğer paydaş tarafından onaylandığı yönündeki inancıdır. Bu

ilişkinin merkezinde bireyin işveren ile karşılıklı yükümlülüklerini algılaması vardır. Örneğin, çalışanlar örtük olarak bilirler ki onların sıkı çalışmaları, üretken olmaları ve bağlılık göstermeleri karşılığında eşit ödeme ve terfi imkanları işverenlerce sağlanacaktır (Abraham, 2004: 175).

Rousseau'a (1989) göre sözleşme ihlali, işverene duyulan inancın ihlalini doğurur. Açıkça görülen tepkiler; nefret, şok, sinirlenme ve işverene karşı bakış açısında değişmedir. Çalışan kendisini haksızlığa uğramış hisseder, sisteme olan güveni ve başkalarına olan inancı zedelenir. Robinson ve Rousseau (1994)'ya göre eğer işveren sözünü tutmazsa, onun ve sahip olduğu örgütün bütünlüğü sorgulanır hale gelir (Abraham, 2004: 177). Güven ihlal edildiğinde, çalışanın daha önce güvendiği işverenle ilgili algıları olumsuzlaşır ve bu da sinik güvensizlik ve kalıcı güven kaybına neden olur. Sonuç olarak, çalışan sinizmi, önceki ihlallerin de etkisiyle aldatılma, ihanete uğrama ve güvensizlik doğurur ve bu durum da gelecekteki bütün ilişkilerde sinizme neden olur (Abraham, 2004: 177).

2.1.3.4.2.2. Örgütsel Adalet

Alan yazı incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgütsel adalet (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğundan söz edilebilmektedir.

Çalışanlar, yöneticilerinin kendilerine diğer çalışanlar ile aynı şekilde iletişim kurması beklentisi içerisindedir. Kurulan bu iletişimde de adalet aramaktadır. Yöneticilerden etkileşim adaletsizliği algılayan çalışan, yöneticilerine karşı tepki verme eğilimde olur (Özdevecioğlu, 2003: 79).

Kutanis ve Çetinel (2009), çalışanların örgüte yönelik adaletsizlik algıları ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymayı amaçladıkları çalışmada, araştırma görevlileri diğer kadrolarda bulunan akademisyenlere göre daha yoğun bir şekilde sinik tutumlar sergilediklerini gözlemlemişlerdir. Ayrıca sinik tutumlar sergileyen akademisyenlerin genel olarak örgütsel adalete ilişkin olumsuz algılara sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Dean ve diğerleri (1998) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adaletsizlik algısı yüksek düzeyde olan bir çalışanın örgütsel sinizm düzeyinin de yüksek olduğu gözlenmiştir.

2.1.3.4.2.3. Lider – Üye Etkileşimi

Yönetici ile çalışan arasındaki etkileşim, örgütün sağlıklı yaşaması için çok önemlidir. Brandes ve arkadaşlarına göre, yöneticileri ile yüksek nitelikli alışveriş ilişkisine sahip olan çalışanlar örgütlerine daha çok bağlanacaklar ve işlerinden daha fazla doyum alacaklardır (Brandes ve diğ., 2006: 197). Çalışanların sinik davranışlar sergileme olasılığı düşük olacaktır.

Örgütsel sinizmin oluşması işleminde, lider-üye alışverişinin etkisi vardır. Bu etki şöyle açıklanabilir (Davis ve Gardner, 2004) (Aktaran: Kılıç, 2011):

Kendilerini düşük kaliteli lider-üye alışveriş ilişkisi içinde bulanlar ve lider ile aralarındaki ilişkinin düşük kaliteli ve liderin de politik davrandığını düşünenler, örgüte karşı sinik davranışlar geliştireceklerdir. Çalışanın kişilik sinizmi ile lider-üye alışverişinin yüksek olduğu yönündeki algısı arasında negatif ilişki vardır. Yani çalışan, lider ile arasında, yüksek nitelikli bir ilişki algılıyor ise sinik davranışlar içine girmeyecektir. Üyelerini yüksek düzeyde düşünen, destekleyen ve rol modellik yapan liderler, üyelerde yüksek lider-üye alışverişi algısı oluşmasını sağlayacaklar ve üyeler arasında düşük örgütsel sinizm görülecektir.

2.1.3.4.2.4. Örgütsel Politika

James'e (2005) göre örgütlerde bireyler, hainlik, sabotaj, sorumlu olmadıkları şeyler için övgü almak gibi davranışlarda bulunarak bireysel çıkara dayalı davranışlar sergilemektedirler. Örgütsel politika çıkarcılık, olumsuz duygular, endişe ve güven eksikliği gibi kavramlardan etkilenmektedir. Bu doğrultuda, örgütsel politika ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki ortaya çıkmaktadır (Kalağan, 2009).

Doğruluk ve dürüstlük yerine kendi çıkarlarına hizmet eden davranışların içinde yer aldığı örgütsel politikaların benimsenmesi, örgütsel sinizmin ortaya

çıkmasına katkı sağlamaktadır (Davis ve Gardner, 2004) (Aktaran: Karacaoğlu ve İnce, 2012: 80).

2.1.3.5. Örgütsel Sinizm Sonuçları

İşletmelerin değişim koşullarına uyum sağlamaları, yüksek performansla faaliyetlerine devam edebilmelerini sağlar. Ancak işletmelerdeki sinik tutumlara sahip çalışanlar otoriteye karşı güvensizlik, örgüt içindeki iletişimi ve talimatları kötüleme ve yöneticilere olumsuz eleştirilerde bulunma gibi çeşitli davranışlar sergileyerek işletmenin değişime ayak uydurmasında engel teşkil ederler. Diğer bir ifadeyle sinik tutuma sahip çalışan hem kendini hem de çalıştığı işletmeyi olumsuz etkilemektedir. Bundan dolayı bu tutumun farkına varılıp yönetilmesi işletmeler için çok önemlidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 284).

Abraham'a (2000) göre, örgüttün dürüstlüğüne karşı güvensizlik olduğunda sinikler, muhtemelen örgütün refah düzeyinin artması için prososyal davranışlar sergileme, örgütü savunma, gönüllü olma ve başkalarına yardım etme türü davranışlarda yer almayacaklardır. Bununla birlikte örgütsel sinizm, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltırken bir yandan da iş memnuniyetsizliğine ve yabancılaşmaya neden olmaktadır (Abraham, 2000: 270).

Günümüzde araştırmacılar, örgütsel sinizmin hem bireysel hem de örgütse açıdan ciddi sonuçlarının bulunduğunu belirtmektedir. Alan yazı incelendiğinde, örgütsel sinizmin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri şu şekilde belirtilebilir (Kalağan,2009) :

1. Örgüte bağlılığın azalması
2. İşten doyumsuzluk
3. İşgücü devrinin azalması
4. İşten çıkarılma oranlarının artması
5. Sabotaj
6. Hırsızlık
7. Dolandırıcılık
8. Örgütsel küçülmelerin artması

9. İşten ayrılma oranlarının artması
10. Kurallara uymama
11. İtaatsizlik
12. Örgüte şüphe duymada artış
13. Örgüte güvensizlikte artış
14. İşe yabancılaşmanın artması
15. Örgütsel performansın düşmesi
16. İşe devamsızlıklarda artış
17. Duygusal tükenmişlikte artış
18. Yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma
19. Olumsuz tutumlarda artış
20. Motivasyonun azalması
21. Örgütü aşağılamada artış
22. Örgütle olan bağın (ilişkilerin) kesilmesi
23. Çalışanın özgüvenin de azalma
24. Örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik
25. Kendini bilgisiz hissetme
26. Sendika temsilcileri tarafından gösterilen iletişim ve saygı eksikliği
27. Moralin düşmesi
28. Örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması
29. Yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliği

Bütün örgütlerde görülen sinik davranışlar, şüphesiz girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde de görülebilmektedir. Ercan'a göre okullardaki kurumsal başarıyı yakalamak, kalite ve verim merkezli yeni uygulamalar gerçekleştirmek, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin tutumlarına bağlıdır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84).

Örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmen (Kalağan ve Güzeller, 2010: 85);

1. Okulunu geliştirmek için girişimlerde bulunmanın, diğer çalışanlar tarafından önemsenmediği duygusuna kapılabilir.
2. Okulunu geliştirmek için önerilerde bulunmayı bırakabilir.

3. Okulundaki kaliteyi artırmak için sunduğu önerilerin dikkate alınmadığını düşünebilir.
4. Okulunu geliştirmek için yaptığı çabaların bilinmediği düşüncesi var olabilir.
5. Bütün öğretmenlerin, çalıştıkları okulu geliştirmek için ellerinden gelen çabayı sarf edeceklerine inanmayabilir.
6. Yapılan uygulamalar sonucunda herkese adil davranılmayacağını ve böylelikle hak etmeyen bir kişinin ya da davranışın itibar göreceğini düşünülebilir.
7. İşlerin daha iyiye gideceğine inanmayabilir.
8. Okulunun geleceği ile ilgili umutlu olması zor olabilir.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütlerin var olabilmesi ve değişen koşullara uyum sağlayabilmesi için örgütlerde insan faktörü önem kazanmıştır. Bu derece örgüt için önemli olan bireyden yararlanma çabaları yönetim anlayışına örgütsel bağlılık kavramını getirmiştir.

1980'lerin sonu ve 1990'ların başlarında yönetim politikalarındaki kontrolden bağlılığa doğru olan felsefi değişim örgütsel bağlılığın temellerinin atılmasına zemin hazırlamıştır. İnsanı makinenin bir parçası gibi gören geleneksel Taylorist yönetim düşüncesinin hakim olduğu dönemlerde, çalışanların hakları ile ilgili yasal ve sendikal faaliyetlerin yoğunlaşması, yeni teknolojilerin çalışma hayatına dahil edilmesi, uluslararası rekabetin artması ile çalışanların becerilerinin gelişmesine olanak tanıyan bir ortamın oluşması ve Japonların rekabetçi ortamda yüksek kalite standartlarına örgütsel bağlılıkla ulaştıkları tartışılmaya başlanması ile örgütsel bağlılığa olan ilgi artmaya başlamıştır (İnce ve Gül, 2005:12)

Çalışanın, iş hayatını sürdürdüğü kuruma karşı hissettiği bağın gücünü, örgütsel bağlılık anlamlı kılmaktadır. Örgütsel bağlılığın, çalışanın performansına olumlu katkı yapan, devamsızlığını azaltan, işe zamanında gelme alışkanlığı kazanmasını sağlayan ve istifa gibi olumsuz bir düşünceden uzaklaşıp işine konsantre olmasına olanak sunan, bir faktör olduğu savunulmaktadır.(Bayram, 2005: 125).

Örgütün yaşaması, çalışanların örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Çalışanlar, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için çalışanların örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004: 90).

Macher (1988), çalışanların bağlılık seviyesini en yüksekten en düşüğe doğru yedi basamakta tanımlamıştır (Akyürek ve diğ., 2013: 57):

• **Derin Bağlılık:** Bu bağlılık seviyesindeki çalışanlar işyerleriyle ilgili yüksek bir anlam ve amaç duygusuna sahiptirler. Bu durum kişisel hırslarının tamamen önüne geçmiştir ve farklılık yaratmak için çok çalışırlar.

• **Kişisel Hırs:** Macher'a (1988) göre bu kişiler sistemin nasıl işlediğini bilir ve bu doğrultuda kişisel hedeflerini gerçekleştirmek için yüksek seviyede gayret gösterirler (Akyüre. ve diğ., 2013:57) .

• **İlgili Fakat Sınırlı Güç Duygusu:** Bu seviye bağlılık düzeyindeki kişiler teknik anlamda yetkin, kalite kavramıyla ilgili, ancak sistemin kurbanı olduklarına inanmaktadırlar (Macher, 1998: 43) (Aktaran: Akyürek ve diğ., 2013: 57).

• **Şekli Bağlılık:** Çalıştıkları kurum arasında "şekli bağlılık" bulunan kişiler ancak kendilerine verilen görevleri yerine getirirler, daha fazlasını yapmaktan kaçınırlar (Macher, 1998: 43) (Aktaran: Akyürek ve diğ., 2013: 57).

• **İşinde Gözlerden Uzak:** Bu kişiler sorumluluktan ve is yapmaktan kaçınırlar, kurum içerisinde kendilerini gizlerler (Macher, 1998: 43) (Aktaran: Akyürek ve diğ., 2013: 57). Sürekli düşük performansları için bahaneler ileri sürerler.

• **Yabancılaşmış:** Bu kişiler çalıştıkları kuruma, o kurumun çalışanlarına, müşterilerine karşı hatırı sayılır derecede bir güvensizlik duymaktadırlar (Macher, 1988: 43) (Aktaran: Akyürek ve diğ., 2013: 57). Nedensiz şikayet etme ve düşük performans sergileme eğilimindedirler.

• **Aktif Düşman:** Bu kişiler bağlılığın en alt basamağını oluşturmaktadır. Yönetime ya da kuruma karsı aktif bir şekilde çalışırlar (Macher, 1988). Onların tek bağlılığı aldıkları ücret ve edindikleri faydalardır (Sperry, 2003: 24) (Aktaran: Akyürek ve diğ, 2013: 57).

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Alan yazın incelendiğinde örgütsel bağlılık ile ilgili birçok tanım yapıldığı gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılığı ilk tanımlayanlardan biri olan Grusky, bağlılığı "bireyin örgüte olan bağının gücü" şeklinde tanımlamıştır (Wahn, 1998:256). O'Reilly ve Chatman'a göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığının temelidir (Caldwell ve diğ., 1990:246). Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütle duygusal bağı ve o örgütte kalma istekliliğidir (Cole ve Bruch, 2006: 588). Porter'a göre ise bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütle özdeşleşmesi ve örgütte kalma istekliliği derecesidir (Porter, 1973: 3). Ayrıca örgütsel bağlılık, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlanmaktadır. Yüksek düzeyli örgütsel bağlılık örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için ekstra çaba sarf etmeye istekli olma ve örgütte kalma gibi tutum ve davranışlara yol açmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999:7).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle olan iletişimini karakterize eden ve örgütteki üyeliğine devam etme kararı üzerinde etkileri olan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen,1997: 11). Buna göre birey, örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmeyi bir yükümlülük olarak hissettiğinde, örgütte kalma ve onun için çaba göstermeyi örgütün amaç ve değerleri ile ilişkili hale getirdiğinde, yaptığını, açık bir ödül veya ceza olmasa bile salt örgütün iyiliği için yapmaya devam ettiğinde örgütüne içselleştirme düzeyinde bağlılık gösteriyor demektir (Balay, 2012:2462). Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kurum ile bütünleşmesi, kendisini o kurumun bir parçası olarak görmesi, örgütün amaçlarını benimseyip örgütle özdeşleşmesidir.

Balcı'ya göre örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanın işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş,

cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanların kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeyle yakından ilişkilidir (Balay, 2000: 1).

Porter'a göre bireyin örgüt için çalışma ve onun hedeflerini kabullenme istekliliği olan örgütsel bağlılığın üç önemli ögesi vardır (Reichers, 1985: 468; Porter, 1973:3):

a) Örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve onlara inanma,

b) Örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik çaba gösterme istekliliği,

c) Örgütteki üyeliğini devam ettirmeye yönelik güçlü arzu.

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Araştırmacılar bağlılığın farklı özelliklerini ele alarak farklı sınıflandırmalar yapmışlardır.

2.2.2.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni (1975), örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte bağlılığı bakımından üçe ayırmaktadır. Buna göre en olumsuz uçta negatif- yabancılaştırıcı (alienative), ortada nötr- hesapçı ve en olumlu uçta ise pozitif- moral bağlılık vardır (Balay, 2000: 16).

Negatif-Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireyler, davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir (Bayram, 2005: 130).

Nötr-Hesapçı Bağlılık: Çalışan ile örgüt arasındaki alışveriş ilişkisine dayanmaktadır. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken is normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir (Akyürek ve diğ., 2013: 58).

Pozitif- Moral Bağlılık: Birey, örgütün amacını ve örgütteki işini özde değerli saymakta işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır (Balay, 2000: 16).

2.2.2.2. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener (1982), bu sınıflandırmayla, araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayırımına dayanan kuramsal bir model oluşturmuştur. Araçsal bağlılık; hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken, örgütsel bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu örgütsel bağlılığı oluşturan inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadır. Böylece araçsal güdüleyici eylemler, kişinin kendisine yönelimli iken, örgütsel bağlılık eylemleri örgütsel eğilimler taşımaktadır (Balay, 2000: 16).

Çalışan ile örgüt arasında değişimsel bağlılık olarak da adlandırılan bu bağlılık türünde örgüt, çalışanın bazı güdülerini doyururken; dönüşte çalışandan örgüte katkı yapmasını beklemektedir. Değişim ilişkisi, bir dereceye kadar dengede veya çalışanın lehine olduğu sürece çalışan, örgütten ayrılmayı istemeyerek ona bağlılık duyacaktır (Balay, 2000:16).

2.2.2.3. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılığı üç grupta ele almaktadırlar. Bunlar duygusal (affactive), devam (continuance) ve normatif bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1997: 11).

Duygusal Bağlılık: Çalışanın örgütle duygusal bir bağ kurmasını ve örgütle bütünleşmesini ifade eder. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, istedikleri için örgütlerinde kalmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1997: 11).

Devam Bağlılığı: Örgütten ayrılma maliyetini göze almayı ve bunu kabul etmeyi anlatır. Buna göre bağlılığı, çalışanın bir örgütteki yatırımları, oradan ayrılmanın maliyetini çok yüksek tutuyorsa çalışan kişi o örgüte bağlanır (Balay, 2000: 17). Güçlü bir devam bağlılığına sahip çalışanlar, ihtiyaç duydukları için örgütlerinde kalmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1997: 11).

Normatif Bağlılık: Çalışanın örgütte kalma yükümlülük duygularını yansıtmaktadır (Balay, 2000:18). Başka bir deyişle normatif bağlılıkta, çalışanlar örgütte kalmasının gerektiği inancındadır (Çetin, 2004: 96). Güçlü bir normatif bağlılığa sahip çalışanlar, zorunlu oldukları için örgütlerinde kalmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1997: 11).

2.2.2.4. O'Reily III ve Chatman'nın Sınıflandırması

O'Reily ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik bağlılığı olarak değerlendirmekte ve örgüte bağlılığı üç boyutta ele almaktadır (Balay, 2000:18).

Uyum bağlılığı: Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur (Bayram, 2005:130).

Özdeşleşme bağlılığı: Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır (Bayram, 2005:130) .

İçselleştirme bağlılığı: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireylerin, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir (Bayram, 2005:130).

2.2.2.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977), örgütsel bağlılığın bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çalışanların sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin

güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir (Balay, 2000:19).

2.2.2.6. Buchanan II'nin Sınıflandırması

Buchanan'a (1974) göre bağlılığı, kendini örgütün amaç ve değerlerine adanma ve bir kimsenin, rölüne, araçsal bir nedenden ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması olarak tanımlamaktadır. Buchanan örgütsel bağlılığı üç gruba ayırmaktadır (Balay, 2000: 19).

Özdeşleşme (Identification): Kişinin, örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri olarak benimsemesidir.

Sarılma (Involvement): Kişinin, iş rölünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlanmasıdır.

Sadakat (Loyalty): Örgüt için duygusal hisler besleme ve ona içten bağlılık göstermedir.

2.2.2.7. Mowday'ın Sınıflandırması

Mowday bağlılığı, tutumsal ve davranışsal bağlılık olmak üzere ikiye ayırmıştır. Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirmektedir. Davranışsal bağlılık ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır. Yapılan çalışmalarda da her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü (dairesel) bir ilişkinin olduğu ileri sürülmüştür. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirmektedir (Çöl, 2004).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanın örgüt üyeliğinin devam etmesi için örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ve onları gerçekleştirmek için çaba göstermesi, kısacası örgütle özdeşleşmesi, örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Örgüt için hayati önem taşıyan çalışan örgüte bağlılığını arttıracak veya azalttıracak faktörlerin farkındalığı, örgüt için önemli bir unsur olmaktadır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli kişisel ve örgütsel faktörler vardır.

Örgütsel bağlılık, uzun yıllardır araştırmacılar tarafından titizlikle çalışılmaktadır. Özellikle bağlılığı etkileyen ve belirleyen faktörler, araştırmacıların dikkatini çekmiştir.

2.2.3.1.Kişisel Faktörler

2.2.3.1.1.Yaş

Örgütsel bağlılık ile yaş arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Allen ve Meyer (1993) tarafından yapılan çalışmada, yaş arttıkça çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığını belirtmişlerdir. Bunun sebebini de yaşı büyük olan çalışanların gençlere göre örgütte daha fazla tecrübe yaşamalarına bağlamışlardır. Balay (2000), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Durna ve Eren (2005), Ertürk (2014), Balıkçıoğlu (2013), Taş (2012), Altun (2010), Camcı (2013), Sağcan (2013) ve İlleez (2012) gibi araştırmacılar da çalışmalarında örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

2.2.3.1.2.Cinsiyet

Alanyazında kadınların mı yoksa erkeklerin mi örgütlerine daha fazla bağlılık gösterdikleri araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Balay (2000), Durna ve Eren (2005), Ertürk (2014), Sağcan (2013), Taş (2012), İnce ve Gül (2005) ile İlleez (2012) çalışmalarında cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır.

2.2.3.1.3.Eğitim Düzeyi

Kılıç (2011), Balıkçıoğlu (2013), Balay (2000), Sağcan (2013), Ertürk (2014), Yalçın ve İplik (2005), Camcı (2013) ve Taş (2012) çalışanların eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişkiyi ele alan araştırmacılardandır.

2.2.3.1.4.Medeni durum

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden bir diğeri, çalışanların medeni durumlarıdır. Ancak, bu iki değişken arasındaki ilişki az sayıda kuramsal çalışmada incelenmiştir. Kılıç (2011), Sağcan (2013), Camcı (2013), Özkırış (2012) ile Taş (2012), çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile medeni durumları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır.

2.2.3.1.5.Hizmet Süresi

Balay (2000), İnce ve Gül (2005), Camcı (2013), Özkırış (2012), Fındık ve Eryeşil (2012), İlleez (2012), Balıkçıoğlu (2013), Sağcan (2013), Taş (2012) ve Ertürk (2014) çalışmalarında hizmet süresi değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi irdelemişlerdir.

2.2.3.2.Örgütsel Faktörler

Zeyrek'e (2008) göre örgütsel bağlılık sadece kişisel nedenlerden kaynaklanmamaktadır. Bunun yanında örgütsel etmenler de örgütsel bağlılık ile yakından ilişkilidir (Ertürk, 2014:50).

2.2.3.2.1. İşin Yapısı

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yapılan ilk çalışmalardan günümüze kadar geçen süreçte, işin yapısı geçerliliği olan bir kavram olmuştur (Gündoğan, 2009:28). Alanyazında Atay (2006), İnce ve Gül (2005), Çöl ve Ardıç (2008), Gündoğan (2009) ile Cengiz (2008) örgütsel bağlılık ile işin yapısı arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmacılardandır.

2.2.3.2.2. Gelir

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden biri de gelirdir. Birçok araştırmacı tarafından gelir ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki irdelenmiştir (Çakır (2001), Çırpan (1999), Eren (1993), İnce ve Gül (2005), Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz (2009), Sağcan (2013) ve Balay (2000)).

2.2.3.2.3. Örgütsel Ödüller

Alanyazında örgütte ödüller arttıkça çalışanların bağlılıkları artacağı iddia edilmektedir. Çelebi (2009), Gündoğan (2009) ve Atay (2006) çalışmalarında örgütsel bağlılık ile ödüller arasındaki ilişkiyi ele almışlardır.

2.2.3.2.4. Çalışma Arkadaşları

Çalışanları örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir diğer faktörde hiç kuşkusuz çalışma arkadaşlarıdır. Cengiz (2008) ve Balay (2000) çalışmalarında örgütsel bağlılık ve çalışanların arkadaşları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir.

2.2.3.2.5. Örgütün Büyüklüğü

Örgütün büyük olması çalışanın örgütleri ile özdeşleşmelerini zorlaştırmaktadır. Diğer bir yönden büyük örgütler çalışanların, işte yükselme olanaklarını da arttırmaktadır. Kılıç (2011), Çetin (2006) ile Bakan (2011) örgütün büyüklüğü değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi irdeleyen araştırmacılardandır.

2.2.3.2.6. Örgütsel Politika

Örgütün izlemiş olduğu strateji ve politikalar da örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Küçüksüleymanoğlu (2008) ve Altıntaş (2007) çalışmalarında örgütsel politaka ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır.

2.2.3.2.7. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımı gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir (İnce ve Gül, 2005: 76). Örgüt içinde adalet olduğuna duyulan inanç örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. İnce ve Gül (2005) ile Öztürk (2009) çalışmalarında örgütsel adalet ile bağlılık arasındaki ilişkiyi ele almışlardır.

2.2.3.2.8. Örgütsel Liderlik

Örgütsel liderlik, çalışanların liderlerine ve yöneticilerine ilişkin algılarını ve örgüte ilişkin düşüncelerinin örgüte bağlılıklarını belirleyen önemli bir faktördür. Serin (2011), Erol (1998), Terzi ve Kurt (2005) ile Balay (2000) çalışmalarında örgütsel liderlik ile bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

2.2.3.2.9. Örgüt Kültürü

Olumlu kültürün olduğu örgütlerde bağlılığın arttığı bilinmektedir. Demokratik ve paylaşımcı örgüt kültürü örgütsel bağlılığı güçlendirirken, bürokratik örgüt kültürü ise örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkiye sahiptir (Demirel, 2009:120). Demirel (2009), Başyiğit (2006) ile Yılmazer ve Eroğlu (2012), örgütsel kültür ile bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmacılardandır.

2.2.3.2.10. İş Doyumu

İş doyumu, örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer önemli faktördür. Ertürk (2014), Akar ve Yıldırım (2008) ile Sağcan (2013) çalışmalarında iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi irdelemişlerdir.

Ayrıca birçok araştırmacı tarafından örgütsel bağlılık bağımlı ve bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Bağımsız bir değişken olarak örgütsel bağlılık ve sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2

Bağımsız Bir Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık

ARAŞTIRMACILAR	YIL	ÖRNEKLEM	ÇIKTILAR
Angle , Perry	1981	Ulaştırma işçileri	İşe geç gelme, çalışan devri
Batemen, Strasser	1984	Hemşire	İş doyumu
Hom, Kataberg, Hulin	1979	Askeri çalışan	Çalışan devri
Koch, Steers	1978	Kamu çalışan	Devamsızlık, çalışan devri
Larson, Fukami	1984	Sendikalı basın çalışanı	Devamsızlık, çalışan devri, performans
Marsh, Mannari	1977	Japon elektrik çalışanı	Çalışan devri
Mowday, Steers, Porter	1979	Kamu çalışanı	Devamsızlık, çalışan devri
Porter, Crampon, Smith	1976	Yönetici eğitimi çalışanı	Çalışan devri
Porter, Steers, Mowday, Boclian	1974	Psikiyatri teknisyeni	Çalışan devri
Steers	1977	Bilim adamı, mühendis	Katılım, Çalışan devri
Van Maanen	1975	Yeni polis	Performans

KAYNAK : Reichers, 1985: 466 (Aktaran: Balay,2000: 38)

Tablo 2'de anlaşılacağı gibi örgütsel bağlılık, 1975- 1984 yılları arasında bağımsız değişken olarak araştırılmış ve bağlılığın, iş doyumu, devamsızlık, çalışan devri, performans, katılım ve işe geç gelme ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Araştırmacılar tarafından bağımlı bir değişken olarak incelenen örgütsel bağlılık, uygulama yapıldığı örneklem ve sonuçları ise Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3

Bağımlı Bir Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık

ARAŞTIRMACILAR	YIL	ÖRNEKLEM	ÇIKTILAR
Alutto, Hrebiniak, Alonso	1973	Öğretmenler, Hemşireler	Yatırımlar (yaş, eğitim vb.)
Bartol	1979	Bilgisayar uzmanları	İş doyumu
Brown	1969	Kamu çalışan	Doyum gereksinimi
Buchanan	1974	Kamu/Özel Sektör	Grup normları, İş güçlüğü, beklentilerin karşılanması, öz imaj güçlenimi, kişisel önemliliğin hissedilmesi
Farrel ve Rusbult	1981	Öğrenciler, endüstri İşçileri	Yatırımlar, Ödüller, Maliyet, seçenekler
Fukami ve Larson	1984	Sendikalı Basın Çalışanları	Kıdem, İş alanı, İş stersi (-), üst yönetimle ilişkiler, sosyal katılım
Grusky	1966	Özel Sektör Yöneticileri	Ödüller, Maliyetler
Hall, Schneider ve Nygren	1970	Orman İşçileri	Yakınlı isteği ve güvenlik gereksinimi
Hrebiniak ve Alutto	1972	Öğretmenler, Hemşireler	Rol stresi(-), iş doyumu, kıdem
Kiesler ve Sakumura	1966	Öğrenciler	Dışsal ödüller
Lee	1969-1971	Bilim adamları	Kıdem, kişisel/örgütsel hedef uyumu, mesleki itibar
Morris ve Sherman	1981	Sağlık çalışanları	Rol stresi (-), kendi kendine yeterlik, yaş, eğitim
O'Reilly ve Caldwell	1980	Yeni işe başlayanlar	İş seçiminde geri dönülmezlik ve belirleyici olma, iş doyumu
Rusbult ve Farrel	1983	Muhasebeciler, Hemşireler	Ödüller, Maliyetler, seçenekler
Schneider, Hall ve Nygren	1974	Orman İşçileri	Öz imaj/örgütsel hedefler örtüşmesi, kıdem
Sheldon	1971	Bilim adamları	Yaş, kıdem, iş pozisyonu
Steers	1977	Bilim adamları, mühendisler	Başarı isteği, iş nitelikleri, grup normları
Stevens, Beyer ve Trice	1978	Kamu kesimi denetçileri	Görev, iş yükü, kıdem, işe katılım
Stumpf ve Hartman	1984	Öğrenciler, İşe yeni başlayanlar	Kişi/iş uyumu, performans, iş doyumu
Wiener ve Gechman	1977	Öğretmenler	Katılım, iş doyumu
Welsh ve LaVan	1981	Hastane çalışanları	Rol stresi(-), iş doyumu, yaş, kıdem

KAYNAK : Reichers, 1985: 466 (Aktaran: Balay,2000: 39)

Tablo 3'de görüldüğü gibi, 1964-1984 yılları arasında çeşitli araştırmacılar tarafından incelenen örgütsel bağlılığın; yaş, eğitim, kıdem, işe yapılan yatırımlar gibi kişisel faktörlerin; doyum gereksinimi, iş güçlüğü, öz imaj, kişisel önem duygusu, güvenlik gereksinimi, mesleki itibar, başarı gereksinimi gibi işe ilişkin değerlerin; grup normları, beklentilerin karşılanması, ödül ve maliyetler, rol stresi, kişisel-örgütsel hedef uyumu, iş doyumu, performans ve katılım gibi işe ilişkin faktörlerin üzerinde etkisi bulunmaktadır (Balay, 2000: 39-40).

Ayrıca yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın, cinsiyet faktörü ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Kadınlar erkeklere göre çalıştıkları örgüte daha bağlıdırlar.

Bunun sebebi de kadınların iş piyasası içinde hareketliliklerinin erkeklere göre daha az olması, çocuk sahibi olma ve evlilik gibi faktörlerin kadınları çalıştıkları örgüte bağlaması ve iş değiştirme isteklilikleri azaltmasıdır (Gürses ve Demiray, 2009: 50).

Salami (2008) tarafından yapılan bir çalışmada; yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, ve mesleki kıdem gibi demografik faktörlerin örgütsel bağlılığı etkilediği vurgulanmıştır. Buna göre daha yaşlı ve mesleki kıdemi yüksek çalışanlar, daha fazla bağlılık göstermektedirler. Ayrıca evli çalışanlar ve eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yine duygusal zekası yüksek olan, yüksek başarı ile yüksek iş motivasyonuna sahip çalışanların örgütsel bağlılığı daha fazla olduğu bulunmuştur (Gürses ve Demiray, 2009: 50-51).

Yapılan çalışmalar örgütsel sinizmin, örgüte bağlılığı azalttığını göstermektedir. Çalıştıkları işte yeteneklerini kullanmaları engellenen sinikler, örgüte karşı daha az bağlılık duymaya başlayacaklardır. Aynı zamanda örgütte yapılması planlanan ancak bir türlü hayata geçirilemeyen değişim çalışmaları sinizmin artmasına ve dolayısıyla örgüte duyulan bağlılığın azalmasına yol açacaktır (Wanous ve diğ., 1994) (Aktaran: Kılıç, 2011).

2.2.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır (Balay, 2000: 59)

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş doyumu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (Balay, 2000: 60).

Porter ve diğerlerine göre, örgütsel bağlılığın iş bırakma üzerindeki etkisi, iş doyumunun sahip olduğu etkiden daha fazladır (Porter ve diğ., 1973: 14). Ayrıca Meyer ve diğerleri tarafından yapılan bir çalışmada da iş bırakma ve bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Meyer ve diğ., 2002:36).

2.3. Sinizm ve Bağlılık ile İlgili Yayın ve Araştırmalar

2.3.1. Sinizm İle İlgili Yurtiçi Araştırmalar

Ülkemizde sinizm le ilgili araştırmaların tarihinin oldukça yeni olmasının yanı sıra, sinizm ile ilgili araştırmaların özellikle son yıllarda yoğunlaştığı görülmektedir. Örgütsel sinizm, 2007 yılından sonra alan yazına tanıtılmış ve araştırmalara konu olmuştur.

Güzeller ve Kalağan (2008), yaptıkları araştırmada Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasını ve ölçeğin psikometrik niteliklerinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Ayrıca eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları incelenmiş ve öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları ve branşları gibi çeşitli demografik özellikler açısından örgütsel sinizm ile aralarındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırmanın örneklemini, Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 325 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre; örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.83 olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları ve eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki elde edilirken; örgütsel sinizm ile öğretmenlerin cinsiyetleri ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Güzeller ve Kalağan, 2008: 94).

Tokgöz ve Yılmaz (2008), Eskişehir il merkezinden 8, Alanya'dan 9 olmak üzere toplam 17 otel işletmesindeki 346 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, çalışanların genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri ve demografik değişkenleri arasındaki ilişkilerini analiz etmişlerdir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında düşük, ama anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. Araştırmanın bu bulgusu, işletme dışındaki yaşamın belirsiz olarak algılanmasından ötürü, çalışanların işletmeye yönelik beklentilerini düşürdükleri ve bu nedenle olumsuz tutumlarının düzeyinin düşük olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Mevsimlik çalışan işçilerin kadrolu işçilere göre genel sinizm düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, mevsimlik çalışan işçilerin bir süre sonra işlerinden ayrılacak olmalarının sonucu olarak değerlendirilmiştir. Kıyı otel işletmelerinde çalışanların, şehir otel işletmelerinde çalışanlara göre genel sinizm düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Otel çalışanlarının, hem genel hem de örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışanların cinsiyetleri ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bununla birlikte, çalışanların eğitim düzeyi ile genel sinizm düzeyleri arasında bir farklılık bulunmazken; çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizmin de arttığı belirlenmiştir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:305).

Erdost ve arkadaşları (2007), destek bölümlerinde çalışanların üretim bölümüne ve yönetici olmayanların da yöneticilere göre daha sinik olduklarını tespit etmişlerdir. Bunun nedeninin, üretimde çalışanların genellikle mühendis; yönetici olanların da daha saygınlığı olan işlerde çalışmalarından kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca eğitim düzeyi meslek yüksek okulu olan çalışanların lisans düzeyinde eğitime sahip çalışanlara göre daha sinik davranış gösterme eğiliminde olduklarını tespit etmişlerdir. Bu durumun nedeninin, üniversiteye gitmek isteyenlerin öncelikle hedefinin lisans eğitimi almak olduğunun ve lisans programı kazanamayıp meslek yüksek okullarında okumak zorunda kalanların hayata karşı daha olumsuz bir bakış açısına sahip olabileceği ile ilgili olabileceğini belirtmişlerdir (Erdost ve diğ., 2007: 522).

Kutanis ve Çetinel (2009) çalışmalarında, çalışanların örgüte yönelik adaletsizlik algıları ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın bulgularına göre; araştırma görevlilerinin diğer kadrolarda bulunan akademisyenlere göre, daha yoğun bir şekilde olumsuz duygular sergiledikleri ve sinik tutumlarda bulundukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca, sinik tutumlar sergileyen akademisyenlerin, genel olarak örgütsel adalete ilişkin olumsuz algılara sahip oldukları gözlenmiştir (Kutanış ve Çetinel, 2009: 699).

Şirin (2011) tarafından yapılan "İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültür Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki ilişki" adlı çalışmada İstanbul ili Esenyurt ilçesinde 11 ilköğretim okulunda çalışan 222 öğretmenin örgütsel sinizm tutumları okul kültürü algılarına göre değerlendirilmiştir. Araştırmaya göre; güçlü okul kültürüne sahip okullarda çalışan öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz tutumları azalmaktadır.

Erbil'in (2013) "Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" adlı araştırmanın örneklemini oluşturan 303 otel çalışanından elde edilen bulgulara göre örgütsel sinizm, çalışanlarda işten ayrılma niyetini arttırmaktadır.

Kalağan (2009) tarafından yapılan "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki" adlı çalışmada Akdeniz Üniversitesi araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır ve araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıladıkları boyutların örgütsel sinizm boyutları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin yaş, cinsiyet ve medeni durumu ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farlılık olmadığı gözlemlenmiştir. Araştırmanın diğer bir bulgusu da öğretmenlerin eğitim durumu ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğudur. Öğretmenlerin eğitim durumu yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır.

Akman'ın (2013) "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması" adlı araştırmanın örneklemini oluşturan 325 sağlık çalışanından elde edilen bulgulara göre demografik özellikler ile örgütsel sinizm ve genel (kişilik) sinizmi arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Polatcan'ın (2012) Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki" adlı araştırmanın örneklemini oluşturan Karabük ilinde çalışan 500 ilköğretim okulu öğretmenlerinden elde edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin sinizm seviyesinin düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca okul yöneticilerinin örgütsel sinizm alt ölçekleri olan bilişsel duyuşsal ve davranışsal faktörler bakımından sinizm seviyeleri düşük düzeydedir. Okul yöneticilerinin

liderlik davranışları ise yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) ile okul yöneticilerinin liderlik davranışı (yapıyı kurma ve anlayış gösterme) ile arasındaki tüm ilişkilerin anlamlı ve negatif yönlü olduğu belirlenmiştir.

Çağ'ın (2011) " Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma "adlı araştırmanın örneklemini oluşturan 282 imalat işletmesi çalışanından elde edilen bulgulara göre sinik tutumlar sergileyen çalışanların örgütsel adalete ilişkin olumsuz algılara sahip olmadığı sonucuna varılmıştır. Olumsuz duygular, tutumlar ve sinik davranışlar içerisinde olan çalışanların işten ayrılma niyeti içerisine girmiş olduğu da araştırma sonucunda elde edilmiştir.

Turan'ın (2011) " Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma" adlı araştırmanın örneklemini oluşturan 140 kamu çalışanından şu bulgular elde edilmiştir:

1. Çalışanların sinizm yaşama durumları değerlendirildiğinde, çalışanların hayata, insanlara ve bağlı bulundukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu görülmüştür.

2. Örneklem grubunu oluşturan çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel sinizmin üç boyutu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler) arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

3. Örgütsel sinik bakış açıları değerlendirildiğinde; örgütsel sinizm alt boyutlarından duyuşsal, bilişsel ve davranışsal faktörlerin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu üç boyutun örgütsel sinizm açısından düşük olması çalışanların örgütleri ile ilgili memnuniyetsizliklerin hat safhada olmadığını ve buna paralel olarak da olumsuz davranışlar sergilemekten kaçındıklarını ortaya koymaktadır.

4. Örneklem grubunu oluşturan çalışanların demografik özellikleri ile "örgütsel sinizm" yaşama durumları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir.

2.3.2. Sinizm İle İlgili Yurtdışı Araştırmalar

Örgütsel sinizm konusunda yurtdışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların iki boyutta gruplandığı gözlenmektedir. Birinci grupta yer alan çalışmaların temel amacı, örgütsel sinizm kavramının tanımlanması ve çeşitli veri toplama aracının geliştirilmesi iken; ikinci grupta yer alan çalışmaların amacı örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçlarını incelemek olmuştur (Kalağan, 2009: 95).

Brandes (1997) tarafından yapılan doktora tezinde, örgütsel sinizmin doğasını, etkileyen faktörler ve sonuçları araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre, artan sorumluluklar ve görevler ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki vardır. Aynı şekilde çalışanların yöneticilerine duydukları güven ile örgütsel sinizm arasında da bir ilişki mevcuttur. Sinizmin sonuçları açısından bakıldığında ise örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Bommer ve arkadaşlarının (2005) 372 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgusuna göre, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Buna göre, dönüşümcü liderlik davranışları örgütsel değişim sinizmini azaltmaktadır. Araştırmanın diğer bulguları ise; yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve hizmet süresi gibi demografik özellikler ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olmamasıdır (Kalağan, 2009: 06).

James (2005) yaptığı araştırma ile örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri, örgütsel sinizmin ara değişkenlerini ve sonuçlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmayı, Amerika'nın güneydoğusunda 17 okul bölgesinde görev yapmakta olan 360 okul müdürü, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve okulda çalışan diğer çalışanlardan oluşan çalışma grubuna uygulamıştır. Araştırmada örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ve algılanan örgütsel destek olmak üzere toplam dört iş algısı şeklinde sınıflandırmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet, örgütsel sinizm ile örgütsel

destek ve örgütsel sinizm ile kişi odaklı vatandaşlık davranışı arasında negatif; örgütsel sinizm ile örgütsel politika, örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm ile iş gerilimi, örgütsel sinizm ile öğretmen tükenmişliği arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (Kalağan, 2009: 97).

Mantere (2003) tarafından hazırlanan doktora tezinde, 12 örgütten 301 katılımcı ile gerçekleştirilen görüşme sonuçları yer almaktadır. Örgütsel strateji sürecinde çalışanların sosyal pozisyonlarını belirlemek amacıyla yapılmış çalışmada bir kısım çalışan stratejik şampiyon olarak, bir kısmı vatandaş olarak ve bir başka grup da sinikler olarak nitelendirilmişlerdir. Çalışmada ümitsiz sinikler, kuşatılmış sinikler, ilgisiz sinikler, yerleşememiş (dislocated) sinikler, pasif sinikler ve stratejik sinikler olmak üzere altı çeşit sinikten bahsedilmektedir (Kılıç, 2011: 28)

Eaton (2000) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinde yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışan 124 öğrenci üzerinde yürütülen bir çalışma yer almaktadır. Çalışma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile ümit ve davranışlar (hope and behaviours) ayrıca sempati ve davranışlar (sympathy and behaviors) arasında bir ilişki mevcutken kızgınlık ve davranışlar (anger and behaviours) arasında bir ilişki bulunamamıştır. Çalışmada ümidin ve olumsuz işyeri olaylarının çalışan doyumu üzerindeki etkileri tartışılmıştır (Kılıç, 2011: 28).

2.3.3. Bağlılık İle İlgili Yurtiçi Araştırmalar

Celep (1996), öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin, çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine adanmışlıklarını tespit etmeye çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kendisini okula adayan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiği, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duydukları ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıkları belirtilmiştir. Sonuçlar ayrıca, öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıklarını göstermektedir. Adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğu da sonuçlar arasında yer almaktadır. Araştırmanın sonuçları, öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Örgütsel bağlılık boyutları bakımından araştırma sonuçları incelendiğinde, en yüksek ilişkinin okula

adanma ile öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ile öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ile okula adanma; en düşük ilişkinin ise, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında olduğu gözlemlenmiştir (Serin, 2011).

Balay (2000), Öğretmen ve Yöneticilerde Örgütsel Bağlılık konusunu araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre, katılımcıların algıları lise türü ve göreve göre farklılaşmaktadır. Lise türüne göre, resmi liselerdeki işgörenlerin örgüte bağlılık algıları, özel liselerdekilerden; göreve göre de öğretmenlerin örgüte bağlılık algıları yöneticilerden uyum boyutunda daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Katılımcıların öğrenim düzeyine göre, ön lisans düzeyinde mezun olanların, lisans ve lisansüstü düzeyde öğrenim görenlere göre örgütlerini içselleştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sabuncuoğlu (2007), bireylerin, çalıştıkları örgütteki eğitim faaliyetlerine ilişkin algılamaları, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların örgütlerindeki eğitim faaliyetlerine ilişkin algı düzeylerinin, genel olarak yüksek olduğu belirtilmiştir. Katılımcılar, özellikle öğrenme motivasyonları ve çalışma arkadaşlarının desteği konularında oldukça yüksek algılamalara sahip olduklarını göstermişlerdir. Diğer taraftan duygusal ve normatif bağlılıklarının da yüksek olduğu; devamlılık bağlılıklarının ise ortanın biraz altında bir değer aldığı görülmektedir. Son olarak, katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin çok düşük olduğu söylenebilir. Bulgulara göre, çalışanların, çalıştıkları örgütlerdeki eğitim faaliyetleri ile ilgili algılamalarının onların örgütsel bağlılıklarını artırarak işten ayrılma niyetlerini azalttığı söylenebilir.

Kaya (2009), "İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" adlı tezinin örneklemini İstanbul ilinde görev yapmakta olan ilköğretim müfettişleri oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre, İlköğretim Müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. İş tatminleri yüksek olan ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, devam bağlılığı ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifade ile devam

bağlılığı yüksek olan ilköğretim müfettişlerinin duygusal bağlılıklarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Buluç (2009), "Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" adlı araştırmasında, okul müdürlerinin ne tür liderlik stillerini daha çok sergilediklerini ve bunların öğretmenlerin bağlılığı üzerinde nasıl bir etki oluşturduğunu belirlemeye çalışmıştır. Araştırma bulgularına göre, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Laissez-faire liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmanın diğer önemli bulguları ise, etkileşimci liderliğin boyutu olan koşullu ödül ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin bulunmasıdır. Yöneticilerin liderlik davranışları, etkileşimcilikten, dönüşümcülüğe doğru yaklaştıkça örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı gözlemlenmiştir.

Yavuz, Koç ve Topaloğlu (2008), Ankara iline bağlı ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yaptıkları öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi isimli çalışmalarında öğretmenlerde örgütsel bağlılığını oluşmasında yaş, cinsiyet, çalışma süresi, mesleki alan, okul türü gibi bazı temel faktörlerin etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, kıdem yılı, branşı, okul türü, idari görevi, maaşı) etkisinin olduğunu saptamışlardır. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığının, kıdem yılı, aldıkları maaştan memnuniyet, idari görevleri olup olmadığı ve okul türü değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki saptanırken; branş ve cinsiyet değişkenleri ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı saptanmıştır.

Yılmaz (2009) tarafından öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını, iş doyumları ve okullardaki örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları ve okullardaki örgütsel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme boyutundaki değişkenliği hem iş doyumları hem de okullardaki örgütsel yaratıcılığı anlamlı bir şekilde açıklamaktadır.

Terzi ve Kurt, (2005), "Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi" adlı araştırmalarında, demokratik yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında olumlu ve doğru orantılı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Demokrat yönetici davranışlarının, öğretmenlerin örgütlerine yani okullarına bağlılığını artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Yine aynı araştırmadan çıkan bir başka sonuç da, otoriter ve ilgisiz yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında olumsuz bir ilişki olduğudur.

Yalçın ve İplik tarafından "Adana ilindeki Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Araştırma" sonucunda; çalışanların örgütsel bağlılıkları ile yaşları, eğitim düzeyleri, bulundukları oteldeki ve pozisyondaki toplam çalışma süreleri arasında negatif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Yalçın ve İplik, 2004: 32-67).

Sağlam (2003), Ankara'da faaliyet gösteren 84 bankada müdür, müdür yardımcısı ve şef kademelerinde görev yapan 220 kişi üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda banka yöneticilerinin bir üst kademede yer alan yöneticilerine karşı hissettikleri duygusal ve bilişsel örgütsel güven düzeyi ile örgütlerine karşı hissettikleri bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

2.3.4. Bağlılık İle İlgili Yurtdışı Araştırmalar

Porter, Steers, Mowday ve Boulian'ın (1973) gerçekleştirdiği ve psikiyatri teknikerleri arasındaki örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş devri ilişkilerini inceleyen araştırma, örgütsel bağlılık literatüründe önemli yere sahip, temel niteliğindeki çalışmalardandır. Porter ve meslektaşları, örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeylerinin zamana karşı değişimi ve her birinin sonucu olarak takip eden iş devri üzerinde, yeni istihdam edilen stajyer psikiyatri teknikerleri örnekleminde çalışmışlardır. Çalışma 10,5 aylık bir süreçte yürütülmüş ve çalışanların tutumları bu süreçte 4 defa ölçülmüştür. Analiz sonuçları göstermektedir ki, çalışanların tutumları arasında iş devri ile desteklenen anlamlı bir ilişki söz konusudur. Çalışan tutumları ile iş devri arasında son iki ölçümde ilişki gözlemlenmiştir. Bu durum bireysel ayrılmaların

yaşandığı dönemde fazlaca görülmüştür. İşten ayrılanlar ve devam edenler arasında örgütsel bağlılık yönünden, iş doyumunun çeşitli boyutlarına göre daha fazla ayırt edicilik bulunmuştur.

Allen ve Meyer (1990), yeni çalışanların bağlılığı ile rol ve görev açıklığı arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, bilgiler meslek programlarından arka arkaya mezun olan iki grup öğrenciden toplanmıştır. Yılsonunda, mezunlar işe başlatılmış ve mezunlara işe başladıktan altı ay sonra ilk anket uygulanmıştır. Aynı kişilere 12 ay sonra ikinci kez anket tekrarlanmıştır. Yeni çalışanların örgütsel sosyalleşme deneyimleri, altı ve oniki ayda işlerinde rol ve görev açıklığına negatif bağlı ve altı aydan sonra örgütsel bağlılığa pozitif bağlı olduğu gözlemlenmiştir. Rol açıklığı ve bağlılık arasında ise, altıncı ayda negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır (Allen ve Meyer, 1990: 1-18).

Perry (2004), yöneticiye güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın önemli bulgularından biri de, örgütsel güven arttıkça çalışanların kuruma yönelik olumlu duygular beslediği ve yetkilendirme, karar alma sürecine katılım ile örgütsel güven arasında olumlu bir ilişkinin olduğudur (Altun, 2010: 81).

Straiter (2005), yöneticilerin çalışanlarına ve örgütlerine duyduğu güven ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada örneklem grubu olarak büyük bir ilaç şirketinde çalışan 117 bölge satış müdürü ele alınmıştır. Araştırma sonucunda müdürlerin çalışan personele duyduğu güven ile iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasında önemli bir ilişki bulunmuştur. Buna ilaveten, müdürlerin örgüte duyduğu güvenin, astlara yani çalışanlara duyduğu güvene göre iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Serin, 2011: 98).

Chen (2008), "Çelik Sektöründeki Şirketlerde Liderlik Davranışlarıyla Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir İnceleme" adlı çalışmasında, yeniden yapılanmaya, küçülmeye ve değişime henüz maruz kalmış üç çelik şirketine odaklanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, hem dönüşümcü hem da etkileşimci

liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. İdealleştirilmiş etki, telkinle güdüleme ve bireysel destek boyutları diğer boyutlara göre daha fazla ilişkili bulunmuştur. Sonuç olarak dönüşümsel liderlik davranışları, etkileşimci liderlik davranışlarına göre örgütsel bağlılıkla daha düşük düzeyde ilişkili bulunmuştur (Serin, 2011: 98).

2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Mowday ve arkadaşları çalışanların işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütsel amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu şeklinde tanımlamaktadırlar. (Kalağan, 2009: 83). Bu tanıma göre örgütsel bağlılık, örgütün hayatta kalabilmesi için olumlu etkilere sahiptir. Örgütsel sinizm ise çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumlarına neden olmaktadır.

Örgütsel sinizmde, çalışanlara mesleki becerilerini kullanmaları esnasında yeterli imkânlar sağlanmamakta; onların örgütsel bağlılıklarını etkileyen beceri algıları azalmakta ve çalışanlar örgütlerine güven duymakta zorlanmaktadırlar (Abraham, 2000:276).

Wanous ve arkadaşlarına göre çalışanlar, iş yerlerinde sahip oldukları yeteneklerini gösterirler ve bilgilerini kullanırlar. Karşılığında ise örgüt tarafından onların ihtiyaçları karşılanır. Çalıştıkları işte yeteneklerini kullanmaları engellenen sinikler, örgüte karşı daha az bağlılık duymaya başlayacaklardır. Değişim çabalarının başarısından kuşku duyan örgütsel değişim sinikleri, yapılan değişikliklere bütün kalpleriyle katılmayacaklar ve hatta gelecekteki değişim çabalarından da kuşku duyacaklardır. Bu yüzden örgütsel değişim sinizmi ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki söz konusudur (Kılıç, 2011: 45).

Sinik tutuma sahip çalışanlar, örgütlerinin bütünlüğünden şüphe duymaktadırlar. Örgütsel bağlılıkla ilgili çoğu çalışmada, örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olan çalışanların, daha iyi performans sergilemeye, işe gelmeme oranlarının azalmasına ve iş doyumlarının artış gösterdiği gözlenmiştir. Buna ek olarak,

örgütlerine yüksek derecede adanmış olan çalışanların, daha fazla örgüt yanlısı eylemde bulunma ve örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeleri beklenmektedir. Bunun aksine, sinik çalışanlar ise, teorik olarak, örgütlerine yüksek derecede adanmış olan çalışanlar tarafından gösterilen davranışlarda bulunmamaktadırlar (Brandes, 1997: 70).

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

Türkiye alan yazında örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır.

Kılıç (2011) tarafından yapılan " İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki " adlı çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Fındık ve Eryeşil'in (2012) yaptığı çalışmada, Konya ilinde faaliyet gösteren demir çelik işletmelerinde çalışanların değişimlere karşı gösterecekleri sinik tutumların çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yıldız (2012) tarafından yapılan 'Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki' adlı çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur.

Kılıç (2011), Fındık ve Eryeşil (2012) ile Yıldız'ın (2013) çalışmalarında, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne derece yordadığı araştırılmamıştır.

Balıkçıoğlu'nun (2013) "Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmanın örneklemini oluşturan 382 otel çalışanından elde edilen bulgulara göre, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, otel sınıfı, çalıştığı kadro türü, eğitim durumu, çalışma süresi, gelir ve

pozisyonlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Çalışanların sinik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelendiği regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisi % 43,5 olduğu belirtilmiştir.

Özgan, Külekçi ve Özkan'ın (2012) Gaziantep Üniversitesi ve Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarına uyguladıkları çalışmalarında, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisi %30 bulunmuştur.

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

Yurtdışı alan yazı incelendiğinde, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara rastlanmasına rağmen, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne derece yordadığını inceleyen Abraham (2000) dışında herhangi bir araştırma bulunamamıştır.

Wanous ve arkadaşları tarafından yapılan bir araştırmada, sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların, bağlılık düzeylerinin oldukça düşük olduğu; bağlılık düzeyi çok yüksek olan çalışanların ise sinik davranışlar sergileme olasılığının düşük olduğu gözlemlenmiştir (Abraham, 2004: 262). Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Brandes (1997) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Pitre (2004) yüksek lisans tezinde, Amerika Denizcilik Akademisi Deniz Harp Okulu birinci sınıfında okuyan 30 öğrencinin örgütsel sinizm yaşama nedenlerini araştırmıştır. Çalışmada, örgütsel sinizmin ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile karar verme ve risk alma yetenekleri arasında bir ilişki olduğu vurgulanmıştır.

Abraham (2000:282) tarafından örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, örgütsel sinizm ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisinin %45 olduğu gözlemlenmiştir.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örneklemi, veri toplama araçlarının özellikleri, veri toplama araçlarının geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının sonucu, araçların uygulanması ve elde edilen bulguların istatistiksel çözümlemesinde kullanılan teknikler ile ilgili bilgiler yer almıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma, tarama modelinde betimsel (ilişkisel) bir araştırmadır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilir (Karasar, 2011: 82-83). Nicel araştırma yöntemi ile yapılacak araştırmanın örneklem grubu üzerinde yapılıp ilgili evrene genelleme yapılacaktır.

Bu araştırmada veri toplama tekniği olarak nicel yöntem kullanılmıştır. Nicel yöntem, önceden hazırlanmış bir soru formuna bağlı kalınarak, sayısal yorum ve genelleme yapılabilen araştırma türüdür. Nicel araştırma yönteminde, araştırılan konuya ilişkin, evreni temsil edecek örneklemden sayısal sonuçlar elde edilmekte, elde edilen sonuçlar üzerinde gerekli istatistikî ve matematiksel analizler yapılabilmektedir (Şimşek ve Yıldırım, 1999:4). Araştırmada, nicel yöntem kapsamına uygun olarak veriler "Örgütsel Sinizm Ölçeği", "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile "Kişisel Bilgiler Formu" kullanılarak elde edilmiş; ardından gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Manisa ili Akhisar ilçesinde 84 ilk ve ortaokulda görev yapmakta olan 850 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemi yansızlık kuralına sadık kalınarak seçilmiştir. Yansızlık, belli bir örneklem büyüklüğüne ulaşmada, evrendeki her ünitenin örnekleme girebilme olasılığının belli, bağımsız ve birbirine eşit olması durumudur (Karasar, 2011:112). Tabakalı rasgele örnekleme yöntemi kullanılan bu araştırmada, örnekleme alınan okulların, en az iki yıldır öğretim yapıyor olması ve uygulama yapılacak öğretmenlerin de çalıştıkları okullarda en az iki yıldır çalışıyor olması göz önünde bulundurulmuştur.

Okul büyüklüğü belirlemede öğrenci sayısı ölçüt alınacak, 600'e kadar öğrenci sayısı olan okullar küçük, 600- 1200 arası öğrenci sayısı olan okullar orta büyüklükte, 1200 ve üstü öğrenci sayısı olan okullar ise büyük okul olarak belirlenmiştir.

Bu gruplamadan sonra tesadüfî örnekleme yapılmış, her gruptan okul sayıları dikkate alınarak evreni oluşturan rakamlar doğrultusunda okullardan en az %10'u tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Örneklemi oluşturan ilk ve ortaokul isimleri EK-5'te verilmiştir.

Değerlendirmeye alınan ölçme araçlarında öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımını Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4

Örneklemde Bulunan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	153	48,4
Erkek	163	51,6
Toplam	316	100

Tablo 4'de örneklemi oluşturan öğretmenlerin %48,4'ünü bayan, %51,6'sının erkek olduğu görülmektedir. Bu durum örneklemde yer alan erkek öğretmenlerin sayıca kadın öğretmenlerden daha fazla olduğu sonucunu vermektedir.

Ankette öğretmenlerin yaşları 21-30 yaş arası, 31-40 yaş arası, 41-50 yaş arası, 51 yaş ve üstü olarak belirlenmiştir. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin yaşa göre dağılımı Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5

Örneklemde Bulunan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	N	%
21-30 yaş arası	61	19,3
31-40 yaş arası	120	38,0
41-50 yaş arası	108	34,2
51 yaş ve üstü	27	8,5
Toplam	316	100

Tablo 5'de görüldüğü gibi örneklemi oluşturan öğretmenlerin yaş gruplarına bakıldığında 21-30 yaş arası öğretmen sayısı 61 ile %19,3 oranındadır. 31- 40 yaş grubundaki öğretmenlerin sayısı 120 ile öğretmenlerin %38'ini oluşturmaktadır. 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin sayısı 108 ile öğretmenlerin %34,2'sini oluşturmaktadır. 51 yaş ve üstü grubundaki öğretmenlerin sayısı 27 ile öğretmenlerin %8,5'ini oluşturmaktadır.

Ankette öğretmenlerin öğrenim düzeyleri öğretmen okulu, eğitim enstitüsü, 2-3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık fakülte, yüksek lisans ve doktora olarak belirlenmiştir. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin öğrenim düzeyine göre dağılımı Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6

Örneklemde Bulunan Öğretmenlerin Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı

Öğrenim Düzeyi	N	%
Öğretmen Okulu	2	6
Eğitim Enstitüsü	13	4,1
2-3 Yıllık Yüksek Okul	49	15,5
4 Yıllık Fakülte	244	77,2
Yüksek Lisans	8	2,5
Doktora	0	0,0
Toplam	316	100

Tablo 6'da örneklemi oluşturan öğretmenlerin %6'sının öğretmen okulu, %4,1'inin eğitim enstitüsü, %15,5'inin 2-3 yıllık yüksekokul, %77,2'sinin 4 yıllık fakülte, %2,5'inin ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Buna göre, öğretmenlerin büyük bir bölümünün 4 yıllık lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Lisansüstü mezun sayısı 8 ile öğretmenlerin %2,5'ini oluştururken, doktora mezunu olan öğretmen bulunmamaktadır. Bu veri öğretmenliğe başladıktan sonra üst öğrenime devam eden öğretmen sayısının oldukça az olduğunun göstergesidir.

Ankette öğretmenlerin hizmet süreleri 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl ve 26 yıl ve yukarısı olarak belirlenmiştir. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin hizmet sürelerine göre dağılımı Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7

Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	N	%
1-5 yıl	37	11,7
6-10 yıl	69	21,8
11-15 yıl	69	21,8
16-20 yıl	45	14,2
21-25 yıl	39	12,3
26 yıl ve üstü	57	18,0
Toplam	316	100

Tablo 7'de örneklemi oluşturan öğretmenlerin % 11,7'si 1-5 yıl, % 21,8'i 6-10 yıl, %21,8'i 11-15 yıl, %14,2'si 16-20 yıl, %12,3 'ü 21-25 yıl ve %18'i 26 ve daha fazlası yıl, bu mesleğe hizmet ettikleri görülmektedir.

Örneklemi oluşturan öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımı Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8

Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	%
Bekar	44	13,9
Evli	272	86,1
Toplam	316	100

Tablo 8'de öğretmenlerin %86,1'inin evli, %13,9'unun ise bekar olduğu görülmektedir. Bu durum örneklemde yer alan evli öğretmenlerin bekar öğretmenlerden sayıca daha fazla oldukları sonucunu vermektedir.

Öğretmenlerin herhangi bir sendikaya üye olup olmama durumuna göre dağılımı Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9

Örneklemi Bulunan Öğretmenlerin Sendika Üyeliği Duruma Göre Dağılımı

Sendika üğeliği	N	%
Var	234	74,1
Yok	82	25,9
Toplam	316	100

Tablo 9'da öğretmenlerin %74,1'i herhangi bir sendikaya üye iken, %25,9'u ise herhangi bir sendikaya üye olmadığı görülmektedir. Buna göre, öğretmenlerin büyük bir bölümünün bir sendikaya üyeliği bulunmaktadır. Bu veri, öğretmenliğe başladıktan sonra herhangi bir sendikaya üye olan öğretmen sayısının fazla olduğu sonucunu vermektedir.

Ankette okul büyüklüğü öğrenci sayılarına göre belirlenmiştir ve 600'den daha az öğrenciye sahip okullar küçük, 600 ile 1200 arasında öğrenciye sahip okullar orta, 1200 ve daha çok öğrenciye sahip okullar büyük olarak gruplandırılmıştır. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre dağılımları Tablo 10'da verilmektedir.

Tablo 10

Örneklemde Bulunan Öğretmenlerin Okullarının Büyüklüklerine Göre Dağılımı

Okulların Büyüklükleri	N	%
Küçük	209	66,1
Orta	98	31,0
Büyük	9	2,8
Toplam	316	100

Tablo 10'da örneklemi oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne bakıldığında öğretmenlerin %66,1'i küçük okullarda, %31'i orta büyüklükte okullarda, %2,8'i büyük okullarda görev yapmaktadır.

3.3. Araştırmanın Verilerinin Toplanması

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarında örgütsel sinizme ilişkin algılarını ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne düzeyde yordadığının incelenmesini amaçlayan bu araştırmada veriler, "Kişisel Bilgiler Formu", Brandes ve arkadaşları

tarafından geliştirilen Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan"Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve Balay (2000) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme araçları ile ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır;

Kişisel Bilgiler Formu: Öğretmenler ile ilgili kişisel ve mesleki bilgi elde etmek için araştırmacı tarafından "Kişisel Bilgi Formu" (EK-2) geliştirilmiştir. "Kişisel Bilgi Formu"nda, araştırmanın örneklemini oluşturan ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi, branş, eğitim düzeyi, okul büyüklüğü, sendika üyeliği, okul büyüklüğü değişkenlerine ilişkin kişisel ve örgütsel bilgileri yer almaktadır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan onüç maddelik 5'li likert tipi "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır (EK-3). Ölçek bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan ve onüç maddeden oluşmaktadır. Maddelerin 5'i bilişsel, 4'ü duyuşsal, 4'ü de davranışsal boyuta aittir. Her bir boyutun Cronbach Alpha güvenirlik kat sayısı sırasıyla 0.80, 0.96 ve 0.80 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik kat sayısı ise 0.89 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeği oluşturan maddelerin faktör yük değerleri, boyutların açıkladığı varyans oranları ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayı değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11
Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Verileri

Madde No	Boyutlar	Cronbach Alpha	Açıklanan Varyans	Faktör Yükü
	Bilişsel Boyut	**0,80**	**% 30,685**	
Madde 1				0,76
Madde 5				0,72
Madde 3				0,69
Madde 2				0,52
Madde 4				0,50
	Duyuşsal Boyut	**0,96**	**% 22,810**	
Madde 8				0,91
Madde 7				0,90
Madde 6				0,87
Madde 9				0,85
	Davranışsal Boyut	**0,80**	**% 19,067**	
Madde 13				0,73
Madde 12				0,72
Madde 10				0,62
Madde 11				0,57
KMO 0,91	**Toplam Açıklanan Varyans**	**%72,562**	**Genel Cronbach Alpha 0,89**	

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda örneklemin yeterliliğini gösteren "Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) testi yapılmıştır ve 13 maddelik faktör analizi sonucu KMO değeri 0,91 (mükemmel) olarak belirlenmiştir. Ölçeğin faktör çözümlemesi sonucunda ise bilişsel boyutta faktör yük değerleri aralığı 0,50- 0,76 ve açıklanan varyans oranı %30,685, duyuşsal boyutta faktör yük değerleri aralığı 0,85-0,91 ve açıklanan varyans oranı %22,810 ve davranışsal boyutta faktör yük değerleri aralığı 0,57-0,73 ve açıklanan varyans oranı %19,067 olarak hesaplanmıştır.

Ölçekte "Tamamen Katılıyorum" (5), "Katılıyorum" (4), "Kısmen Katılıyorum" (3), "Katılmıyorum" (2), "Hiç Katılmıyorum" (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 ve en düşük puan 13"tür.

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği'nde yer alan maddeleri hangi sıklıkla yapıldığını belirleyebilmek için oluşturulan beşli likert tipi ölçek derecelendirilmesi ve puan aralıkları Tablo 12'de verilmektedir.

Tablo 12

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları

Seçenekler	Puan	Puan Aralığı
Tamamen Katılıyorum	5	4.21 - 5.00
Katılıyorum	4	3.41 - 4.20
Kararsızım	3	2.61 - 3.40
Katılmıyorum	2	1.81 - 2.60
Hiç Katılmıyorum	1	1.00 - 1.80

Tablo12'de belirtilen derecelenme ölçeği esas alınarak 1.00-1.80 arasındaki değerler çok düşük, 1.81-2.60 arasındaki değerler düşük, 2.61-3.40 arasındaki değerler orta düzeyde, 3.41-4.20 arasındaki değerler yüksek ve 4.21-5.00 arasındaki değerler çok yüksek düzeydeki örgütsel sinizmi ifade etmektedir. Değerlendirme ölçeğinin puan aralığının hesaplanmasında (5–1=4) (4/5=.80) katsayısı esas alındığında; ağırlıklı aritmetik ortalamalarının değerlendirme aralığı Tablo 12'deki gibi oluşmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için ise Balay (2000) tarafından "Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı" isimli kendi doktora tezinde kullanılmak üzere geliştirilen 24 maddelik 5'li likert tipi "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır (EK-4). Yapılan araştırma ve bulgularda ölçme aracında üç faktör (uyum, özdeşleşme ve içselleştirme) bulunduğu saptanmıştır. Maddelerin 8'i birinci faktör (uyum), 7'si ikinci faktör (özdeşleşme) ve 9'u üçüncü faktöre (içselleştirme) aittir. Her bir faktörün Cronbach Alpha güvenirlik kat sayısı sırasıyla 0.81, 0.89 ve 0.93 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik kat sayısı ise 0.78 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin 24 maddelik faktör çözümlemesi sonucuna göre birinci faktör için faktör yük değerleri aralığı 0.25- 0.70 ve açıklanan varyans oranı %23,885, ikinci faktör için faktör yük değerleri aralığı 0.32-0.74 ve açıklanan varyans oranı %21,417 ve üçüncü faktör için faktör yük değerleri aralığı 0.48-0.74 ve açıklanan varyans oranı %13,879 olarak hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için ölçekte yer alan ifadelere öğretmenlerin tepkilerini hangi sıklıkta yapıldığını belirleyebilmek için

"Her zaman", "Çoğu zaman", "Bazen", "Nadiren", "Hiçbir zaman" " biçiminde sıralanan dereceleme ölçeği ile soldan sağa "5–4–3–2–1" puan değerleriyle sayısallaştırılmıştır.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nde yer alan maddelerin hangi sıklıkla yapıldığını belirleyebilmek için oluşturulan beşli likert tipi ölçek derecelendirilmesi ve puan aralıkları Tablo 13'de verilmektedir.

Tablo 13

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları

Seçenekler	Puan	Puan Aralığı
Her zaman	5	4.21 - 5.00
Çoğu zaman	4	3.41 - 4.20
Bazen	3	2.61 - 3.40
Nadiren	2	1.81 - 2.60
Hiçbir zaman	1	1.00 - 1.80

Tablo13'de belirtilen derecelenme ölçeği esas alınarak 1.00-1.80 arasındaki değerler çok düşük, 1.81-2.60 arasındaki değerler düşük, 2.61-3.40 arasındaki değerler orta düzeyde, 3.41-4.20 arasındaki değerler yüksek ve 4.21-5.00 arasındaki değerler çok yüksek düzeydeki örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Değerlendirme ölçeğinin puan aralığının hesaplanmasında (5–1=4) (4/5=.80) katsayısı esas alındığında; ağırlıklı aritmetik ortalamalarının değerlendirme aralığı Tablo 13'deki gibi oluşmuştur.

3.4. Ölçeğin Uygulanması

Verileri toplamak amacıyla birleştirilerek oluşturulan ölçme aracının uygulanması için Manisa Milli Eğitim Müdürlüğü'nden anket uygulama izni alınmıştır (EK-1). Ölçekler, Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan izin yazısıyla birlikte, araştırma yapılan okullara elden götürülmüştür. Gidilen okullarda, idarecilerle görüşülüp öğretmenlere ölçme aracının açıklamaları yapılarak gönüllü öğretmenlerin araştırmaya katılmaları sağlanmıştır. Öğretmen sayısının fazla olduğu okullarda, katılımı arttırmak amacıyla araştırmacı tarafından okullara ölçek bırakılmıştır. Ölçme araçları belirtilen süre sonunda araştırmacı tarafından o okullara gidilerek teslim alınmıştır.

Ölçekler, 2014-2015 eğitim öğretim yılında, Manisa ilinin Akhisar ilçesinde bulunan 38 resmi ilk ve ortaokulda görev yapan 350 öğretmene uygulanmıştır. Geriye dönen 325 ölçek incelenmiş, bir kısmını boş bırakan 9 kişinin ölçekleri çıkartılmış sonuçta 316 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

3.5. Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Araştırmada verilerin çözümlenmesinde SPSS 15.0 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) istatistik paket programı kullanılmıştır. Aritmetik ortalama ($\overline{X}$), standart sapma, ilişkisiz iki ayrı grup arasındaki farkın manidar olup olmadığını belirleyebilmek için t Testi, ilişkisiz iki ya da daha çok grup arasındaki farkın anlamlılığını test edebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre anlamlı farklılığın kaynağının belirlenmesinde ANOVA sonrası Scheffe Testi, Scheffe testinin yanıt vermemesi durumunda LSD istatistiksel testlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca grupların normal dağılım göstermediği durumlarda parametrik önemlilik testleri uygulanamamış; İki değişken arasında ilişkinin bulunup bulunmadığının belirlenmesinde ise basit doğrusal korelasyon tekniklerinden sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan Pearson Momentler Çarpımı, kısaca Pearson Korelasyon Katsayısı (r) ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70- 1.00 arasında olması yüksek; . 0,70 - 0,30 arasında olması orta; 0,30 - 0,00 arasında olması düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2011: 32). Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlemede anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLARI

Bu bölümde, araştırmaya katılan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin ile elde edilen verilerin çözümlenmesiyle ulaşılan bulgular ve bunlara ilişkin yorumlar üzerinde durulmaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre onların örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri nedir?" şeklinde olan ilk sorusuna cevap aranmaktadır. Birinci alt probleme ait dağılımı gösteren ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 14'de verilmektedir.

Tablo 14

İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri

		N	$\overline{X}$	Ss
BİLİŞSEL	Madde 1	316	2.61	1.21
	Madde 2	316	2.66	2.03
	Madde 3	316	2.61	1.16
	Madde 4	316	2.73	1.26
	Madde 5	316	2.67	1.11
	Toplam	**316**	**2.65**	**1.35**
DUYUŞSAL	Madde 6	316	2.02	1.04
	Madde 7	316	1.93	.98
	Madde 8	316	2.01	1.03
	Madde 9	316	2.02	1.02
	Toplam	**316**	**1.99**	**1.01**
DAVRANIŞSAL	Madde 10	316	2.29	1.11
	Madde 11	316	2.39	1.14
	Madde 12	316	3.09	1.19
	Madde 13	316	2.88	1.20
	Toplam	**316**	**2.66**	**1.16**
Örgütsel Sinizm Toplam		**316**	**2.43**	**1.17**

Tablo 14'de görüldüğü gibi ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre onların okullarındaki örgütsel sinizm algı düzeyleri bilişsel ($\overline{X}$=2,65), duyuşsal ($\overline{X}$=1,99) ve davranışsal ($\overline{X}$=2,66) alt boyutları ile ölçek genelinde ($\overline{X}$=2.43) "Katılmıyorum" aralığında algılanmıştır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri ölçek genelinde ve bilişsel, davranışsal boyutta orta seviyede bulunmuştur.

Örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutunda yer alan tüm maddeler ve davranışsal boyutta yer alan Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70- 1.00 arasında olması yüksek; . 0,70 - 0,30 arasında olması orta; 0,30 - 0,00 arasında olması düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2011: 32). Davranışsal boyutta $\overline{X}$=3.09 ile "Başkalarıyla, çalıştığım okuldaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum" 12.madde, $\overline{X}$=2.88 ile 13.madde "Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm" en yüksek ortalama ile algılanmıştır. Duyuşsal alt boyutunda tüm maddeler ve davranışsal boyutta yer alan "Çalıştığım okul dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım" 10. madde ($\overline{X}$=2,29) ve "Çalıştığım okuldan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız" 11. madde ($\overline{X}$=2.39) ise diğerlerine göre daha düşük ortalama ile algılanmıştır. Bu da bize öğretmenlerin duygusal olarak sinizmi az yaşadıklarını göstermektedir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları

a) Cinsiyetlerine göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların cinsiyetlerine göre farklılığını belirleyebilmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 15'de verilmektedir.

Tablo 15

Cinsiyetlerine Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri (t- Testi Sonuçları)

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\overline{X}$	SS	SD	*T*	P
Bilişsel	Kadın	153	2.65	1.13	314	.05	.58
	Erkek	163	2.65	1.49			Fark Önemsiz
Duyuşsal	Kadın	153	2.01	1.07	314	.50	.74
	Erkek	163	1.98	.97			Fark Önemsiz
Davranışsal	Kadın	153	2.72	1.17	314	.94	.53
	Erkek	163	2.60	1.15			Fark Önemsiz

Tablo 15'de görüldüğü gibi ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri, tüm alt boyutlarda cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

b) ***Yaşlarına göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri***

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 16'da verilmektedir.

Tablo 16

Yaşlarına Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Sd	Karaler Toplamı	Karaler Ortalaması	F	P
Bilişsel	GA	3	2.233	.744	.68	.56
	Gİ	312	340.505	1.091		Fark önemsiz
	GN	315	342.738			
Duyuşsal	GA	3	1.266	.422	.44	.72
	Gİ	312	294.608	.944		Fark önemsiz
	GN	315	295.874			
Davranışsal	GA	3	5.973	1.99	2.37	.07
	Gİ	312	261.969	.84		Fark önemsiz
	GN	315	267.942			

Tablo 16 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları tüm alt boyutlarda ve ölçek genelinde yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

c) Medeni duruma göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların evli veya bekar olmalarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 17'de verilmektedir.

Tablo 17

Medeni Duruma Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri (t- Testi Sonuçları)

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\overline{X}$	SS	SD	*T*	P
Bilişsel	Bekar	44	2.67	1.02	314	.08	1
	Evli	272	2.65	1.04			Fark Önemsiz
Duyuşsal	Bekar	44	2.04	1.04	314	.32	.29
	Evli	272	1.99	.95			Fark Önemsiz
Davranışsal	Bekar	44	2.67	.76	314	.05	.03*
	Evli	272	2.66	.94			Fark Önemli

$p<0.05$*

Tablo 17 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların medeni durumlarına göre "davranışsal" (t=.05, p=.03) boyutta p<.05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Bekar öğretmenlerin davranışsal boyutta sinizmi algılama düzeyleri evli öğretmenlere göre daha yüksektir.

d) Hizmet sürelerine göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri açısından onların hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 18'de verilmektedir.

Tablo 18

Hizmet Sürelerine Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri (Tek Yönlü Varyans Analızı Sonucu)

Boyutlar	Varyans Kaynağı	SD	Karaler Toplamı	Karaler Ortalaması	F	P
Bilşsel	GA	5	4.855	0.97	.89	.48
	Gİ	310	337.885	1.09		Fark önemsiz
	GN	315	342.738			
Duyuşsal	GA	5	5.310	1.06	1.13	.34
	Gİ	310	290.564	0.93		Fark önemsiz
	GN	315	295.874			
Davranışsal	GA	5	4.798	0.96	1.13	.34
	Gİ	310	263.145	0.84		Fark önemsiz
	GN	315	267.942			

Tablo 18 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sinizm algıları tüm alt boyutlarda ve ölçek genelinde öğretmenlerin hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

e) Branşlarına göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların sınıf veya branş öğretmeni olmalarına

göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 19'da verilmektedir

Tablo 19

Branşlarına Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri (t- Testi Sonuçları)

Boyutlar	Branş	N	$\overline{X}$	SS	SD	*T*	P
Bilişsel	Sınıf	140	2.65	1.13	314	.89	.33
	Branş	176	2.65	.96			Fark Önemsiz
Duyuşsal	Sınıf	140	1.92	.92	314	1.28	.47
	Branş	176	2.06	.99			Fark Önemsiz
Davranışsal	Sınıf	140	2.46	.91	314	3.62	.64
	Branş	176	2.83	.89			Fark Önemsiz

Tablo 19'da görüldüğü gibi ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri, tüm alt boyutlarda branşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

f) Öğrenim düzeylerine göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans testi sonuçları Tablo 20'de verilmektedir.

Tablo 20

Öğrenim Düzeylerine Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Boyutlar	Varyans Kaynağı	SD	Karaler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P
Bilişsel	GA	4	6.156	1.53	1.42	.22
	Gİ	311	336.581	1.08		Fark önemsiz
	GN	315	342.738			
Duyuşsal	GA	4	1.039	.26	.27	.89
	Gİ	311	294.835	.94		Fark önemsiz
	GN	315	295.874			
Davranışsal	GA	4	3.226	.80	.94	.43
	Gİ	311	264.717	.85		Fark önemsiz
	GN	315	267.942			

Tablo 20'de, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri alt boyutlarda ve ölçek genelinde onların öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

g) Sendika üyelik durumuna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların sendika üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeylerinin onların öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 21'de verilmektedir.

Tablo 21

Sendika Üyelik Durumuna Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri (t- Testi Sonuçları)

Boyutlar	Sendika Üyeliği	N	$\overline{X}$	SS	SD	*T*	P
Bilişsel	Evet	234	2.68	1.07	314	.63	.52
	Hayır	82	2.59	.96			Fark Önemsiz
Duyuşsal	Evet	44	2.00	.96	314	.01	.98
	Hayır	277	2.00	.98			Fark Önemsiz
Davranışsal	Evet	44	2.66	.90	314	.29	.76
	Hayır	277	2.69	.97			Fark Önemsiz

Tablo 21'de görüldüğü gibi ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri, tüm alt boyutlarda sendika üyelik durumunlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

h) Okullarının büyüklüğüne göre ilk ve ortaokul öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri onların okullarının büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeylerinin onların okullarının büyüklüğüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans testi sonuçları Tablo 22'de verilmektedir.

Tablo 22

Okulların Büyüklüğüne Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Boyutlar	Varyans Kaynağı	SD	Karaler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P
Bilişsel	GA	2	2.225	1.11	1.02	.36
	Gİ	313	340.513	1.08		Fark önemsiz
	GN	315	342.738			
Duyuşsal	GA	2	.689	.34	.36	.69
	Gİ	313	295.185	.94		Fark önemsiz
	GN	315	295.874			
Davranışsal	GA	2	2.938	1.46	1.73	.17
	Gİ	313	265.004	.84		Fark önemsiz
	GN	315	267.942			

Tablo 22'de görüldüğü gibi, ilk ve ortaokul öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri alt boyutlarda ve ölçek genelinde onların okullarının büyüklüğüne göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu bulgu, okul büyüklüğü değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarını değiştirmediğini göstermektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre onların örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?" şeklinde olan üçüncü sorusuna cevap aranmaktadır. Üçüncü alt probleme ait dağılımı gösteren ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 23'de verilmektedir.

Tablo 23

İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Onların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Boyutlar	Ölçek Maddeleri	N	$\overline{X}$	Ss
UYUM	Madde 1	316	1.97	1.29
	Madde 2	316	1.70	1
	Madde 3	316	1.88	1.19
	Madde 4	316	2.34	1.37
	Madde 5	316	1.62	.96
	Madde 6	316	1.72	1.07
	Madde 7	316	2.12	1.19
	Madde 8	316	1.62	1.01
	Toplam	**316**	**1.87**	**.75**
ÖZDEŞLEŞME	Madde 9	316	3.11	1.32
	Madde 10	316	3.61	1.64
	Madde 11	316	2.95	1.32
	Madde 12	316	3.12	1.25
	Madde 13	316	3.29	1.21
	Madde 14	316	3.09	1.44
	Madde 15	316	2.99	1.25
	Toplam	**316**	**3.16**	**1.06**
İÇSELLEŞTİRME	Madde 16	316	3.81	.92
	Madde 17	316	3.87	1.03
	Madde 18	316	3.60	1.12
	Madde 19	316	3.26	1.26
	Madde 20	316	3.21	1.02
	Madde 21	316	3.24	1.11
	Madde 22	316	3.60	1.12
	Madde 23	316	3.59	1.19
	Madde 24	316	3.76	1.02
	Toplam	**316**	**3.55**	**.87**
Örgütsel Bağlılık Toplam		**316**	**2.86**	**.89**

Tablo 23'de ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre onların örgütsel bağlılık algı düzeyleri uyum ($\overline{X}$ =1.87), özdeşleşme ($\overline{X}$=3.16) ve içselleştirme

($\overline{X}$=3.55) alt boyutu analiz sonuçları görülmektedir. Uyum boyutunun toplam değerleri incelendiğinde ($\overline{X}$=1.87) öğretmenlerin örgütsel bağlılığının "uyum" boyutunun düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin toplamda en fazla katıldıkları $\overline{X}$=2.34 ile "Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum" 4.maddedir. Bu maddeye ilişkin standart sapma değeri 1,37'dir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplamda en az katıldıkları $\overline{X}$=1.62 ile "Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum" 5.madde ve "Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum" 8. maddelerdir. Bu maddelere ilişkin standart sapma değeri 5. madde için 0.96; 8. madde için 1.01'dir.

Özdeşleşme boyutunun toplam değerleri incelendiğinde ($\overline{X}$=3.16) öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "özdeşleştirme" boyutunun orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin toplamda en fazla katıldıkları $\overline{X}$ =3.61 ile "Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum" 10. maddedir. Bu maddeye ilişkin standart sapma değeri 1,64'dür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplamda en az katıldıkları $\overline{X}$=2.95 ile "Bu okulun mesleğim ile ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım" 11. maddedir. Bu maddeye ilişkin standart sapma değeri 1.32'dir.

İçselleştirme boyutunun toplam değerleri incelendiğinde ($\overline{X}$=3.55) öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "içselleştirme" boyutunun yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin toplamda en fazla katıldıkları $\overline{X}$=3.87 ile "Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum" 17. maddedir. Bu maddeye ilişkin standart sapma değeri 1,03'dür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplamda en az katıldıkları madde ise $\overline{X}$=3.21 ile "Zamanımın çoğunu okula ilişkin etkinlikler dolduruyor" 20.maddedir. Bu maddenin ortalama değeri bile ilk iki boyutun ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan istatistiksel çalışmalardan elde edilen bulgular, örgütsel bağlılık ortalaması ($\overline{X}$ =2.86) ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık seviyesinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları

a) Cinsiyetlerine göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerin algılarına göre onların örgütsel bağlılık düzeyleri onların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin onların cinsiyetlerine göre farklılığını belirleyebilmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 24'de verilmektedir.

Tablo 24

Cinsiyetlerine Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (t- Testi Sonuçları)

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\overline{X}$	SS	SD	*T*	P
Uyum	Kadın	153	1.85	.74	314	.40	.68
	Erkek	163	1.89	.76			Fark Önemsiz
Özdeşleşme	Kadın	153	3.08	1.08	314	1.33	.18
	Erkek	163	3.24	1.04			Fark Önemsiz
İçselleştirme	Kadın	153	3.55	.76	314	.01	.98
	Erkek	163	3.55	.97			Fark Önemli

Tablo 24'de görüldüğü gibi ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri tüm alt boyutlarda cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

b) *Yaşlarına göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri*

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri onların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin onların yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 25'de verilmektedir.

Tablo 25

Yaşlarına Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Sd	Karaler Toplamı	Karaler Ortalaması	F	P
Uyum	GA	3	1.081	.36	.63	.59
	Gİ	312	177.496	.56		Fark önemsiz
	GN	315	178.578			
Özdeşleşme	GA	3	16.236	5.41	4.94	.002*
	Gİ	312	341.274	1.09		Fark önemli
	GN	315	357.510			
İçselleştirme	GA	3	3.120	1.04	1.35	.25
	Gİ	312	239.694	.76		Fark önemsiz
	GN	315	242.814			

*p<.05

Tablo 25 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde "uyum" (F=.63, p=0.59) ve "içselleşme" (F=1.35, p=.25) boyutlarında yaşa göre anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen "özdeşleşme" (F=4.94, p=.002) boyuttunda yaşa göre p<.05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farkın kaynağını belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuç vermediğinden LSD testinden yararlanılmıştır. LSD testinin sonuçları tablo 26'da gösterilmektedir.

Tablo 26

Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık ve Özdeşleşme Boyutunda Anlamlı Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlenmesi (LSD Testi Sonuçları)

Boyutlar	Yaş (i)	Yaş (j)	Ort Fark (i – j)	P
Özdeşleşme	21-30	31-40	-.12	.44
		41-50	-.55	.001*
		51 ve üstü	-.39	.10
	31-40	21-30	.12	.44
		41-50	-.42	.002*
		51 ve üstü	-.27	.22
	41-50	21-30	.55	.001*
		31-40	.42	.002*
		51 ve üstü	-.15	.48
	51 ve üstü	21-30	.39	.10
		31-40	.27	.22
		41-50	.15	.48

*p<.05

Tablo 26 incelendiğinde, ölçek genelinde ve "özdeşleşme" boyutunda 21-30 yaş grubu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri 41-50 yaş grubu öğretmenlerin algıları arasındaki fark önemlidir. Bununla birlikte 31-40 yaş grubu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile 41-50 yaş grubu öğretmenlerin algıları arasındaki fark önemlidir. Tablodaki bulgulara göre 41-50 yaş grubu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri özdeşleşme boyutunda 21-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlere nazaran daha yüksektir.

c) Medeni duruma göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri onların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin onların evli veya bekar olmalarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 27'de verilmektedir.

Tablo 27

Medeni Duruma Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (t- Testi Sonuçları)

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\overline{X}$	SS	SD	*T*	P
Uyum	Bekar	44	2.06	.88	314	1.77	.07 Fark Önemsiz
	Evli	272	1.84	.72			
Özdeşleşme	Bekar	44	2.92	.96	314	-1.64	.10 Fark Önemsiz
	Evli	272	3.20	1.07			
İçselleştirme	Bekar	44	3.18	.91	314	- 3.07	.002* Fark Önemli
	Evli	272	3.61	.85			

$p<0.05$*

Tablo 27 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları "içselleşme" boyutunda (t=-3.07, p=0.03) medeni durumlarına göre p<.05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Evli öğretmenlerin özdeşleşme alt boyutunda örgütsel bağlılık algı düzeyleri bekar öğretmenlere göre daha yüksektir.

d) Hizmet sürelerine göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri onların hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin onların hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 28'de verilmektedir.

Tablo 28

Hizmet Sürelerine Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Tek Yönlü Varyans Analızı Sonucu)

Boyutlar	Varyans Kaynağı	SD	Karaler Toplamı	Karaler Ortalaması	F	P
Uyum	GA	5	2.950	.59	1.04	.39
	Gİ	310	175.628	.56		Fark önemsiz
	GN	315	178.578			
Özdeşleşme	GA	5	10.314	2.06	1.84	.10
	Gİ	310	347.196	1.12		Fark önemsiz
	GN	315	357.510			
İçselleştirme	GA	5	4.399	.88	1.14	.33
	Gİ	310	238.415	.76		Fark önemsiz
	GN	315	242.814			

Tablo 28 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları tüm alt boyutlarda ve ölçek genelinde öğretmenlerin hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

e) Branşlarına göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri onların branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin onların sınıf veya branş öğretmeni olmalarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 29'da verilmektedir.

Tablo 29

Branşlarına Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (t- Testi Sonuçları)

Boyutlar	Branş	N	$\overline{X}$	SS	SD	*T*	P
Uyum	Sınıf	140	1.86	.83	314	-.17	.86
	Branş	176	1.88	.68			Fark Önemsiz
Özdeşleşme	Sınıf	140	3.27	1.10	314	1.52	.13
	Branş	176	3.08	1.03			Fark Önemsiz
İçselleştirme	Sınıf	140	3.59	.95	314	.68	.49
	Branş	176	3.52	.81			Fark Önemsiz

Tablo 29'da görüldüğü gibi ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarda branşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

f) Öğrenim düzeylerine göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri onların öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin onların öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans testi sonuçları Tablo 30'da verilmektedir.

Tablo 30

Öğrenim Düzeylerine Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Boyutlar	Varyans Kaynağı	SD	Karaler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P
Uyum	GA	4	1.308	.32	.57	.68
	Gİ	311	177.269	.57		Fark önemsiz
	GN	315	178.578			
Özdeşleşme	GA	4	13.164	3.29	2.97	.02*
	Gİ	311	344.346	1.10		Fark önemli
	GN	315	357.510			
İçselleştirme	GA	4	3.296	.82	1.07	.37
	Gİ	311	239.518	.77		Fark önemsiz
	GN	315	242.814			

*p<.05

Tablo 30 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları özdeşleşme boyutunda (F=2.97, p=.02) öğrenim düzeyinlerine göre p<.05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farkın kaynağını belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçları tablo 31'de gösterilmektedir.

Tablo 31

Öğrenim Düzeylerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Özdeşleşme Boyutunda Anlamlı Farklılığının Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlenmesi (Scheffe Testi Sonuçları)

Boyutlar	Öğrenim Düzeyi (i)	Öğrenim Düzeyi (j)	Ort Fark (i – j)	P
Özdeşleşme	Yüksek Okul	Öğretmen Okulu	.25	.99
		Eğitim Enstitüsü	.28	.94
		4 yıllık Fakülte	.54	.02*
		Yüksek Lisans	.21	.99
	4 yıllık Fakülte	Öğretmen Okulu	-.29	.99
		Eğitim Enstitüsü	-.26	.93
		Yüksek Okul	-.54	.02*
		Yüksek Lisans	-.32	.94

*p<.05

Tablo 31 incelendiğinde, ölçek genelinde ve "özdeşleşme" boyutunda yüksekokul mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri 4 yıllık fakülte mezunu öğretmenlerin algılarına göre p<.05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Tablodaki bulgulara göre yüksekokul mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri özdeşleşme boyutunda 4 yıllık fakülte mezunu öğretmenlere nazaran daha yüksektir.

g) Sendika üyelik durumuna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri onların sendika üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin onların öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 32'de verilmektedir.

Tablo 32

Sendika Üyelik Durumuna Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (t- Testi Sonuçları)

Boyutlar	Sendika Üyeliği	N	$\overline{X}$	SS	SD	*T*	P
Uyum	Evet	234	1.93	.74	314	2.5	.01* Fark Önemli
	Hayır	82	2.59	.96			
Özdeşleşme	Evet	234	3.14	1.09	314	-.66	.50 Fark Önemsiz
	Hayır	82	3.23	.99			
İçselleştirme	Evet	234	3.55	.90	314	-.09	.92 Fark Önemsiz
	Hayır	82	3.56	.79			

Tablo 32'de görüldüğü gibi ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri "uyum" boyutunda (t=2.5, p=.01) sendika üyelik durumlarına göre p<.05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermemektedir. Sendikaya üyeliği bulunan öğretmenlerin uyum boyutunda örgütsel bağlılık algıları sendika üyeliği bulunmayan öğretmenlere göre daha yüksektir.

h) Okullarının büyüklüğüne göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri

Burada araştırmanın "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri onların okullarının büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde olan sorusuna cevap aranmaktadır. Araştırmada, öğrenci sayıları dikkate alınarak okullar üç gruba ayrılmıştır. Öğrenci sayısı 600'den az olan okullar küçük, 600-1200 arası olan okullar orta ve öğrenci sayısı 1200'den çok olan okullar büyük okul olarak adlandırılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin onların okullarının büyüklüğüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans testi sonuçları Tablo 33'de verilmektedir.

Tablo 33

Okulların Büyüklüğüne Göre İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Boyutlar	Varyans Kaynağı	SD	Karaler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P
Uyum	GA	2	1.076	.53	.94	.38
	Gİ	313	177.502	.56		Fark önemsiz
	GN	315	178.578			
Özdeşleşme	GA	2	11.931	5.96	5.40	.005*
	Gİ	313	345.579	1.10		Fark önemli
	GN	315	357.510			
İçselleştirme	GA	2	1.532	.76	.99	.37
	Gİ	313	241.282	.77		Fark önemsiz
	GN	315	241.814			

Tablo 33 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde "uyum" boyutunda (F=.94 p=.38) ve "içselleşme" boyutunda (F=.99, p=.37) okul büyüklüğüne göre anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen "özdeşleşme" boyutunda (F=5.40, p=.005) okul büyüklüğüne göre p<.05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farkın kaynağını belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçları Tablo 34'de gösterilmektedir.

Tablo 34

Okul Büyüklüğüne Göre Örgütsel Bağlılığın Özdeşleşme Boyutunda Anlamlı Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlenmesi (Scheffe Testi Sonuçları)

Boyutlar	Öğrenci Sayısı (i)	Öğrenci Sayısı (j)	Ort Fark (i – j)	P
Özdeşleşme	600'den az	600-1200	-.40	.008*
		1200'den fazla	-.47	.41
	600-1200	600'den az	.40	.008*
		1200'den fazla	.07	.98

*p<.05

Tablo 34 incelendiğinde, ölçek genelinde ve "özdeşleşme" boyutunda küçük okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri (p=.008) orta büyüklükte okullarda çalışan öğretmenlerin algılarına göre p<.05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlşikin Bulgular ve Yorumlar

Beşinci alt problem "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı ne düzeyde yordamaktadır?" olarak belirlenmiştir. İlk olarak örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Pearson Korelasyon (r) çözümlemesi yapılmıştır. Pearson Korelasyon çözümlemesi sonuçlari Tablo 35'de verilmektedir.

Tablo 35

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Pearson Korelasyonlar Tablosu

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1.Bilişsel	1	.55*	.49*	.51*	-.45*	-.30*
2.Duyuşsal		1	.53*	.63*	-.50*	-.29*
3.Davranışsal			1	.42*	-.37*	-.17*
4.Uyum				1	-.49*	-.42*
5.Özdeşleşme					1	.59*
6.İçselleştirme						1

*p<.05

Tablo 35 incelendiğinde yordayan ve yordanan değişkenler arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki söz konusudur. Yordanan değişkenlerden uyum ile yordayan değişkenlerden bilişsel (r=.51), duyuşsal (r=.63) ve davranışsal (r=.42) arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Yordanan değişkenlerden içselleştirme ile yordayan değişkenlerden duyuşsal (r=-.29) ve davranışsal (r=-.17) arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır. Diğer tüm boyutlar arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki vardır.

Son olarak, "ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı ne düzeyde yordamaktadır?" sorusuna yanıt aranmıştır. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunu yordamasına ilişkin regresyon çözümlemesi sonuçları Tablo 36'da verilmektedir.

Tablo 36

Örgütsel Sinizmin Bağlılığın Uyum Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Çözümlemesi

Değişken	B	SH_B	B	T	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	.58	.10		5.57	.00		
Bilişsel	.15	.03	.21	4.118	.00	.51	.22
Duyuşsal	.37	.04	.48	8.98	.00	.63	.45
Davranışsal	.04	.04	.05	.97	.33	.42	.05
R=.66 R^2=.44 F=82.888 p=.00							

Tablo 36'daki veriler incelendiğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarıyla birlikte, "uyum" boyutuyla orta düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir (R=.66, R^2=.44, p<.05). Bu üç boyut birlikte uyum boyutunun toplam varyansının yaklaşık %82'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, uyum boyutu üzerinde yordayıcı değişkenlerin önem derecesi, duyuşsal, bilişsel ve davranışsal olarak sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre örgütsel sinizmin bilişsel (r=.51, p<.05) ve duyuşsal (r=.63, p<.05) boyutları uyum boyutu üzerinde önemli birer yordayıcıdır.

Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunu yordamasına ilişkin regresyon çözümlemesi sonuçları Tablo 37'de verilmektedir.

Tablo 37

Örgütsel Sinizmin Bağlılığın Özdeşleşme Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Çözümlemesi

Değişken	B	SH_B	B	T	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	4.77	.16		28.617	.00		
Bilişsel	-.23	.06	-.23	-3.92	.00	-.45	-.21
Duyuşsal	-.36	.06	-.33	-5.49	.00	-.50	-.29
Davranışsal	-.09	.06	-.07	-1.34	.17	-.37	-.07
R=.55 R^2=.30 F=45.443 p=.00							

Tablo 37'deki veriler incelendiğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları birlikte, "özdeşleşme" boyutuyla orta düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir (R=.55, R^2=.30, p<.05). Bu üç boyut birlikte özdeşleşme boyutunun toplam varyansının yaklaşık %45'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, özdeşleşme boyutu üzerinde yordayıcı değişkenlerin önem derecesi, duyuşsal, bilişsel ve davranışsal olarak sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre örgütsel sinizmin bilişsel (r=-.45, p<.05) ve duyuşsal (r=-.50, p<.05) boyutları özdeşleşme boyutu üzerinde önemli birer yordayıcıdır.

Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunu yordamasına ilişkin regresyon çözümlemesi sonuçları Tablo 38'de verilmektedir.

Tablo 38

Örgütsel Sinizmin Bağlılığın İçselleştirme Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Çözümlemesi

Değişken	B	SH_B	B	t	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	4.30	.15		27.757	.00		
Bilişsel	-.18	.05	-.21	-3. 24	.01	-.30	-.18
Duyuşsal	-.17	.06	-.19	-2.84	.005	-.29	-.15
Davranışsal	.03	.06	.03	.54	.59	-.17	.03
R=.34 R^2=.11 F=13.853 p=.00							

Tablo 38'deki veriler incelendiğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları birlikte, "içselleştirme" boyutuyla orta düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir (R=.34, R^2=.11, p<.05). Bu üç boyut birlikte özdeşleşme boyutunun toplam varyansının yaklaşık %13'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, özdeşleşme boyutu üzerinde yordayıcı değişkenlerin önem derecesi, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre örgütsel sinizmin bilişsel (r=-.30, p<.05) ve duyuşsal (r=-.29, p<.05) boyutları içselleştirme boyutu üzerinde önemli birer yordayıcıdır.

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı olarak, araştırmanın sonuçlarına, tartışmaya ve bulgular çerçevesinde geliştirilen önerilere yer verilecektir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri "davranışsal" ve "bilişsel" alt boyutlarda ve ölçek genelinde orta düzeyde, "duyuşsal" boyutta ise düşük düzeyde algılanmıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutları ortalamalarına göre sıralandığında "davranışsal" sinizmin en yüksek değere sahip olduğu, onu "bilişsel" ve "duyuşsal" sinizmin takip ettikleri görülmektedir. Bu bulgular öğretmenlerin okullarına yönelik olumsuz inançlarının fazla olmadığını ancak "davranışlarıyla" okullarına karşı eleştirilerde bulunduklarını göstermektedir. Bu bulgular Kılıç (2011) ve Kalağan'ın (2009) araştırmasıyla tutarlılık göstermektedir. Bu araştırmalarda da katılımcıların görüşlerine göre örgütsel sinizm algı düzeyleri ve alt boyutları incelenmiş ve davranışsal sinizm daha yüksek bulunmuştur.

Örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutunda "çalıştığım okulda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir"; davranışsal boyutta ise "başkalarıyla, çalıştığım okuldaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum" en yüksek ortalama ile algılanmıştır. Ölçek genelinde ve duyuşsal alt boyutta "çalıştığım okulu düşündükçe hiddetlenirim" öğretmenler tarafından en düşük ortalama ile algılanmıştır. Bu bulguya göre öğretmenlerin kurum içindeki çaba ve emeklerinin karşılığını beklediklerini, ancak bu beklentilerinin karşılanmadığını düşündükleri söylenebilir. Beklentileri karşılanmayan öğretmenler de okula karşı olumsuz fikir ve tutum edinerek, bunu davranışlarıyla sergiledikleri, hatta okulları hakkında başkalarına yakındıkları söylenebilir. Öğretmenlerin duygusal tepkilerinin bu denli az olması ise, okul ve eğitim sistemi içinde öğretmene yönelik görüş ve

duygularını belirtme olanağı sağlanmadığına işaret edebilir. Belki de Durdu (2015) tarafından yapılan çalışmayla bağlantı kurularak; duygusal zeka düzeylerinin yüksekliğine atfen öğretmenlerin sonuç alamayacakları durumlarda başka olumsuzlara sebep olmamak adına duygularını bastırdıkları söylenebilir. Weisinger'a (1998) göre yüksek duygusal zekaya sahip bireyler, kendi davranışlarını yönlendirmek için duygularından yaralanarak olumlu sonuçlar elde etmeye çalışırlar (İlknur, 2015:58).

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyi alt boyutlarda ve ölçek genelinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu bulgu cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarını değiştirmediğini göstermektedir. Bu sonuçlar Güzeller ve Kalağan (2010), Kalağan (2009), Erdost ve diğ. (2007), Kılıç (2011), Şirin (2011) ile Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) araştırmasıyla tutarlılık göstermektedir.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyi alt boyutlarında ve ölçek genelinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu bulgu yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarını değiştirmediğini göstermektedir. Bu sonuç Güzeller ve Kalağan (2010), Kalağan (2009), Erdost ve diğ. (2007), Fero (2005), Şirin (2011), Tokgöz ve Yılmaz (2008) ile Turan'ın (2011) araştırmalarıyla tutarlılık göstermektedir.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyi "bilişsel" ve "duyuşsal" alt boyutlarında medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, "davranışsal" boyutta farklılık göstermektedir. Bu bulgu, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre okullarına daha eleştirel davrandıklarını göstermektedir. Evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha fazla sorumluluklarının olması, onları daha sabırlı ve toleranslı yapabilmektedir. Böylece evli öğretmenlerin okul içindeki olumsuzluklara karşı daha anlayışlı davrandıkları söylenebilir. Bu sonuç Kalağan'ın (2009) araştırmasıyla tutarlılık göstermektedir.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyi alt boyutlarda ve ölçek genelinde hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu hizmet süresi değişkeninin öğretmenlerin örgütsel

sinizme ilişkin algılarını değiştirmediğini göstermektedir. Araştırmanın bu sonucu Şirin'in (2011) araştırmasıyla benzerlik göstermektedir. Fakat Kalağan ve Güzeller (2010) ve Kılıç (2011), öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça okullarındaki örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyi alt boyutlarında ve ölçek genelinde branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu öğretmenlerin sınıf veya branş öğretmeni olmaları okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algılarını değiştirmediğini göstermektedir. Bu bulgu Kılıç'ın (2011) araştırmasıyla tutarlılık göstermektedir.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyi alt boyutlarda ve ölçek genelinde öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu öğrenim düzeyi değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarını değiştirmediğini göstermektedir. Bu sonuç, Kalağan (2009), Turan (2011) ve Şirin'in (2011) araştırmasıyla tutarlılık göstermektedir. Fakat Kalağan ve Güzeller (2010) ile Tokgöz ve Yılmaz (2008), öğrenim düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyi alt boyutlarda ve ölçek genelinde sendikaya üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu herhangi bir sendikaya üyelik durumu değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarını değiştirmediğini göstermektedir. Bu sonuç Kılıç'ın (2011) araştırmasıyla tutarlılık göstermektedir.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyi alt boyutlarda ve ölçek genelinde okul büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu okul büyüklüğü değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarını değiştirmediğini göstermektedir. Büyük okullarda küçük okullara nazaran örgütsel sinizmin olması beklenebilirdi. Büyük okullarda öğretmen beklentilerini karşılamanın daha zor olabileceğini örgüt kültürü araştırmaları ile açıklamak mümkün olabilir. Şahin'in (2010) çalışmasında küçük okullarda öğretmenler büyük ve orta büyüklüktekilere göre okul kültürünü daha olumlu algılamışlardır. Küçük okullarda ilişkilerin daha yoğun ve samimi olması, okul kültürünü etkilediği bilinmektedir.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre onların örgütsel bağlılık ölçek genelinde ve "özdeşleşme" boyutunda orta düzeyde algılanırken, "uyum" boyutunda en düşük düzeyde algılanmıştır. Bu arada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri "içselleştirme" boyutunda en yüksek düzeydedir. Bunun sebebi, öğretmenlerin mesleklerini severek yapmaları, çalıştıkları okullara ve kurallarına uyum sağladıklarıdır. Okulun hedeflerini benimseyen öğretmenler, okulları için her türlü fedakarlığı yapabilmektedirler. Böylece öğretmenler okulları ile bütünleşmiştir denilebilir. Bu bulgular Sezgin (2010), Sezer (2005), Zeren (2007), Koca (2009) ve Erdaş'ın (2009) çalışmalarıyla tutarlılık göstermektedir.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ölçek genelinde ve bağlılığın tüm alt boyutlarında cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgu cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını değiştirmediğini göstermektedir. Bu sonuçlar Balay (2000), Durna ve Eren (2005), Ertürk (2014), Sağcan (2013), Taş (2012) ve İlleez'in (2012) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ölçek bulgularına göre ileri yaş grubu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri "özdeşleşme" boyutunda genç ve orta yaş grubu öğretmenlerine nazaran daha yüksektir. Yaş arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Bunun sebebi ileri yaştaki öğretmenlerin çalıştıkları okulların evlerine yakınlığı, belli bir düzenlerinin olması ve emeklilikleri yaklaştıkça bu düzenlerini bozmak istememeleri olarak gösterilebilir. Böylece ileri yaştaki öğretmenler meslekteki son yıllarını rahat geçirmek ve belki de daha olgunlaştıkları için okullarına bağlandıkları söylenebilir. Genç ve orta yaş grubu öğretmenler ise daha çok okul içi iletişim ve etkinliklere önem verdikleri için kendilerini verimli ve mutlu hissetmedikleri okullardan ayrılmaları çok daha kolay olabilmektedir. Bu bulgular Durna ve Eren (2005), Ertürk (2014), Özkırış (2012), Balıkçıoğlu (2013) ve İlleez'in (2012) çalışmalarıyla tutarlılık göstermektedir. Taş (2012), Altun (2010), Camcı (2013) ve Sağcan'ın (2013) araştırmalarında ise örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları medeni durumlarına göre "uyum" ve "özdeşleşme" boyutlarında farklılık göstermez iken, "içselleşme" boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere nazaran "özdeşleşme" boyutuna ilişkin katılım düzeyleri daha yüksektir. Bu bulgu, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre okullarına "içselleştirme" boyutunda daha bağlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar Kılıç'ın (2011) çalışmasıyla tutarlılık göstermektedir. Bunun yanında Sağcan (2013), Camcı (2013) ve Özkırış'ın (2012) çalışmalarında örgütsel bağlılık ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Taş'ın (2012) hemşireler üzerinde yaptığı çalışma sonuçlarına göre ise evli hemşirelerin genel örgütsel bağlılık düzeylerinin bekar hemşirelere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları tüm alt boyutlarda ve ölçek genelinde öğretmenlerin hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgu, hizmet süresi değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını değiştirmediğini göstermektedir. Bu sonuçlar Balay (2000), Camcı (2013) ve Özkırış'ın (2012) araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Fındık ve Eryeşil (2012), İlleez (2012), Balıkçıoğlu (2013), Taş (2012) ve Ertürk (2014) ise çalışmalarında, hizmet süresi arttıkça çalışanların da örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarda onların branşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgu, branş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını değiştirmediğini göstermektedir. Bu sonuç Kılıç'ın (2011) çalışmasıyla tutarlılık göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde "uyum" ve "içselleşme" boyutunda öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen, "özdeşleşme" boyutunda öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre yüksekokul mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri "özdeşleşme" boyutunda lisans mezunu öğretmenlerine nazaran daha yüksektir. Bunun sebebi yüksekokul mezunu öğretmenlerin ölçek

genelinde ileri yaş grubu öğretmenlerinden oluşması olabilir. Bu bulgular Kılıç'ın (2011) çalışmasıyla tutarlılık göstermektedir. Balıkçıoğlu (2013) çalışmasında, örgütsel bağlılık ile öğrenim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulmasına rağmen Balay (2000), Ertürk (2014), Camcı (2013) ve Taş (2012) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, "özdeşleşme" ve "içselleştirme" boyutlarında sendika üyelik durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemekte iken "uyum" boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre sendikaya üyeliği bulunan öğretmenlerin uyum boyutuna ilişkin katılımları, sendika üyeliği bulunmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, sendika üyeliği bulunan öğretmenlerin sendika üyeliği bulunmayan öğretmenlere göre uyum boyutunda örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun sebebi sendika üyeliği bulunan öğretmenlerin, sendikaların maddi ve manevi desteği ile kendilerini çalıştıkları kuruma karşı sorumlu hissetmeleri olabilir. Kılıç (2011) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile sendika üyeliği değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Ölçek genelinde ve "özdeşleşme" boyutunda küçük okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri orta büyüklükte okullarda çalışan öğretmenlerin algılarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu bulgulara göre orta büyüklükte okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri "özdeşleşme" boyutunda küçük okullarda çalışan öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Bunun nedeni küçük okulların ilçe merkezine uzak veya kırsal kesimin yaşadığı mahallelerde olması olabilir. Buralarda çalışan öğretmenlerin biran önce tayinle merkezi ve daha büyük okullara geçmek istedikleri söylenebilir.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki söz konusudur. Yordanan değişkenlerden "uyum" ile yordayan değişkenlerden "bilişsel", "duyuşsal" ve "davranışsal" arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Yordanan değişkenlerden "içselleştirme" ile yordayan değişkenlerden "duyuşsal" ve "davranışsal" arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır. Diğer tüm

boyutlar arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki vardır. Buna göre öğretmenlerin çalıştıkları kurumu benimsemeleri ve bağlanmaları, o kuruma karşı negatif tutum sergilemelerini ve eleştirel davranmalarını engellemektedir. Bu sonuçlar örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye işaret eden araştırmalar ile tutarlılık göstermektedir (Fındık ve Eryeşil, 2012; Kılıç, 2011; Yıldız, 2013; Brandes,1997; Pitre, 2004).

Örgütsel sinizmin tüm alt boyutları birlikte, örgütsel bağlılık "uyum" boyutuyla pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Bu üç boyut birlikte "uyum" boyutununun %82'sini yordamaktadır. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın "uyum" boyutu diğer boyutlar arasında en çok yordanan örgütsel bağlılık boyutu olma özelliğine sahiptir. Örgütsel sinizmin "bilişsel" ve "duyuşsal" boyutları örgütsel bağlılığın "uyum" boyutu üzerinde önemli birer yordayıcıdır. Buna göre okullarına karşı olumsuz inanç, tutum ve davranışlara sahip öğretmenler, okullarında sırf maddi sebep ve kaygılardan dolayı kalmayı sürdürmektedirler.

Örgütsel sinizmin tüm alt boyutları birlikte, örgütsel bağlılığın "özdeşleşme" boyutuyla negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Bu üç boyut birlikte bağlılığın "özdeşleşme" boyutunu orta düzeyde yordamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizmin "bilişsel ve "duyuşsal" boyutları "özdeşleşme" boyutu üzerinde önemli birer yordayıcıdır. Bu sonuçlar okullarında sinik davranışlar gösteren öğretmenlerin, okulun amaçlarını benimseyip gerçekleştirmek için çaba gösterme isteklerinin ve okullarında kalmaya yönelik arzularının azaldığını göstermektedir.

Araştırmanın diğer bulgularına göre örgütsel sinizmin üç boyutu, örgütsel bağlılığın "içselleştirme" boyutuyla negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki göstermektedir. Bu üç boyut birlikte "içselleştirme" boyutunu düşük düzeyde yordamaktadır. Buna göre örgütsel sinizmin "bilişsel" ve "duyuşsal" boyutları "içselleştirme" boyutu üzerinde önemli birer yordayıcıdır. Bu sonuçlar, okullarına ilişkin olumsuz tutumlara sahip ve sinik davranışlar sergileyen öğretmenlerin değer yargıları, okulun ve diğer çalışanların değerler sistemi ile uyuşmadığını göstermektedir. Ancak etki derecesinin düşük olması "içselleştirme" boyutunu etkileyen başka değişkenlerin de olduğunu göstermektedir. Bu araştırmayla örgütsel

sinizmin "bilişsel" ve "duyuşsal" boyutları, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında orta düzeyde önemli bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları Abraham (2000), Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) ile Balıkçıoğlu'nun (2013) çalışmaları ile tutarlılık göstermektedir.

Sonuç olarak bu araştırmaya göre öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm algı düzeyleri kişisel ve örgütsel değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öte yandan cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile örgütsel bağlığın "içselleştirme"; yaş, öğrenim düzeyi ve okul büyüklüğü değişkenleri ile örgütsel bağlılığın "özdeşleşme" boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okullarında örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılık algı düzeylerinin azalttığı görülmektedir. Ayrıca örgütsel sinizm örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarını orta düzeyde açıklamaktadır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırmacılar İçin Öneriler

1) Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne derece yordadığını saptamak amacıyla yapılan araştırma Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ilk ve ortaokullarında gerçekleştirilmiştir. Aynı çalışma, liseler, özel okullarda ve üniversitelerde de yapılabilir.

2) Örgütsel sinizm ülkemizde son yıllarda araştırılmaya başlanan bir kavramdır. Sinizmin alanyazına tanıtılması için başka değişkenlerle (örgütsel iletişim, örgüt kültürü, örgütsel verimlilik, örgütsel liderlik vb.) arasındaki ilişki araştırılabilir.

3) Bu araştırmada öğretmenlerin algılarına göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri ile onların örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Örgüt içinde sinizmin nedenlerinin tespit edilmesi ve önlemler alınması için yapılacak çalışmalara yöneticiler ve öğrenciler de dahil edilebilir.

4) Veri toplama aşamasında nitel yöntemler kullanılarak araştırma yapılabilir.

5.2.2. Uygulamacılar İçin Öneriler

1) Okullardaki örgütsel sinizm düzeyini ve olumsuz etkilerini azaltmak için okul içinde yönetici ve öğretmenler arasında olumlu ve etkili bir iletişim oluşturulmalıdır.
2) Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm algı düzeyleri "bilişsel" ve "davranışsal" boyutta orta düzeyde bulunmuştur. Bu doğrultuda yöneticiler, öğretmenlerin okullarına karşı eleştirel davranışlarını engellemek için onların çabalarını takdir etmeli, başarılarını ödüllendirmeli ve okul için değerli olduklarını hissettirmelidir.
3) Okul içinde güven ortamı oluşturulmalıdır. Öğretmenlerin yöneticilere güvenmeleri sinik davranışlar sergilemelerini engelleyebilmektedir denilebilir. Bu yüzden yöneticilerin verdiği sözleri tutmaları gerekmektedir.
4) Öğretmenlerin, örgütsel politikaları, hedeflerini ve okulu benimsemeleri için her okulda özellikle yeni gelen öğretmenler için oryantasyon düzenlenmelidir.
5) Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine imkan sağlanmalıdır. Yapılan hizmetiçi çalışmaların daha verimli olmasına özen gösterilmelidir.
6) Bu araştırmada öğretmenlerin öğrenim düzeyi ile örgütsel bağlılığın "özdeşleşme" boyutu arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda öğretmenleri okulları ile bütünleştirmek ve okuldan ayrılmalarını önlemek için onlara eğitim olanakları sağlanmalıdır. Lisansüstü eğitim için teşvik edilmeli ve maddi, manevi bu öğretmenler ödüllendirilmelidir.
7) Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm düzeyleri örgütsel bağlılık algı düzeylerini etkilemektedir. Öğretmenlerin bilgi ve tecrübelerinden yararlanılarak onların kendilerini okul için değerli hissetmeleri sağlanabilir. Böylece öğretmenlerin okullarının amaçları ve geleceği için her türlü fedakarlığı göstermeleri ve kendilerini okulları ile bütünleştirmeleri sağlanabilir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.

Abraham, R. (2004).Organizational Cynicism: Definitions, Bases, and Consequences. New York: *Melen Studies in Business,* 20.

Akarsu, B. (1998). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*. İstanbul: İnkilap Kitapevi.

Akar, C. ve Yıldırım, Y.T. (2008). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* (2)10, 97-113.

Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akyürek E.Ç., Toygar Ş.A.ve Şener T. (2013). Örgütsel Kültür ve Alt Kültürün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi,* 12 (2), 55-62.

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *The Journal of Occupational Psychology,* 63,18.

Altıntaş F. Ç. (2007). Örgüt Yapısının Örgütsel Politika ve İşlem Adaleti Üzerine Etkisinin Yapısal Denklem Modellemesi Yardımıyla Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.* 7 (2), 152.

Altun, G. (2010) *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Andersson, L. (1996).“Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework”, *Human Relations*, 49, 1395-1418.

Atay, S. (2006). *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Bakan İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar.* Ankara: Gazi Kitabevi.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balay, R. (2000). *Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği).* Yayınlanmış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Balıkçıoğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Başyiğit, A. (2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Bayram, L. (2005) “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”. *Sayıştay Dergisi,* 59, 125-139.

Baysal, A.C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.

Brandes, P.M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (Dissertation of Doctor of Philosophy), The University of Cincinnati.

Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J.W. (1999). Does Organizational Change Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *The Annual EAM Meeting.*

Brandes, P., Das, D., Hadani, M. (2006). Organizational Cynicism. A Field Examination Using Global and Local Social Exchange Relationships and Workplace Outcomes. *Sharing Network Leadership*, 191-224.

Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 15(57), 5-34.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı.* 14. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

Caldwell, D., Chatman, J. and O'Reilly, C. (1990). Building Organizational Commitment: A Multifirm Study, *Journal of Occupational Psychology,* 63 (3), 245-261.

Camcı V. (2013). *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları İle İŞ Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi. Sosyal Bikimler Enstitüsü. İstanbul.

Cartwright, S. & Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism, *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199–208.

Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler.* Ankara: Anı Yayıncılık.

Cengiz S. (2008). *"Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri"*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Cole, M. S. & Bruch, H. (2006). Organizational İdentity Strength, Identification, and Commitment and Their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter? *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 585-605.

Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Çelebi, M. A. (2009). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanılmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme*. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Çetin G. G. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Edirne.

Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi. Bir Alan Araştırması.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(20), 77- 89.

Çöl, G. (2004). *İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi,* 6 (2), 4–11.

Çöl G. ve Ardıç K. (2008) Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 22 (2).

Dean Jr, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism, *The Academy of Management Review,* 23 (2), 341-352.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 15(8), 115- 132.

Durdu İ. (2015). *Duygusal Zeka ve Sınıf İklimi Arasındaki İlişki.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 6 (2), 210-219.

Eaton, J.A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism* (Dissertation of Master of Arts), Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.

Erbil, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Erdaş, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel Sinizm Kavramı ile İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi.* XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, 514-524.

Eren, E. (1993). *Yönetim ve organizasyon.* İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.Ş.

Erol, V. (1998). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ertürk, R (2014). *Öğretmenlerin İş Motivasyonları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği).* 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, 02-04 April 2012, Karabük, Türkiye (1250-1255).

Gökberk, M. (2002). *Felsefe Tarihi.* İstanbul: Remzi Kitabevi.

Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması.* Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Gürses, N. ve Demiray, E. (2009). Organizational Commitment of Employees of TV Production Center (Educational Television ETV) for Open Education Faculty, Anadolu University. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 8(5), 39-52.

Hançerlioğlu, O. (2008). *Felsefe Sözlüğü.* Ankara: Remzi Kitabevi.

İlleez, Z. (2012) *Örgüt İkliminin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık.* Ankara: Çizgi Kitabevi Yayınları.

Inceoğlu, M. (2004). *Tutum Algı İletişim*, Ankara: Elips Yayınevi.

Kabataş A. (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Kâğıtçıbaçı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki.* Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim, Antalya.

Kalağan G. ve Güzeller C. O. (2010). "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

Karacaoğlu K. ve İnce F. (2012). Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal* 3 (3), 77 – 92.

Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi.* 22. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları.

Kaya, U. (2009). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İsatanbul İli Örneği),* Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Keçiören İlçesi Örneği).* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Koca, S. (2009). *Orta Öğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 28, 101-115.

Kutanis, R.Ö. ve Çetinel, E. (2009), *Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi? :Bir Örnek Olay,* Osmangazi Üniversitesi 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir (686-690).

Kutanis R.Ö. ve Dikili A. (2010). *Değişim Boyutunda Örgütlerde Sinizm, Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde D. E. Özler (Ed.),* Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 269-285.

Küçüksüleymanoğlu R. (2008). "Stratejik Planlama Süreci", *Kastamonu Eğitim Dergisi,* 16(2), 408.

Meyer, J. P., & Allen N. J. (1997), *"Commitment in the Workplace - Theory, Research, and Application"*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behaviour,* 61, 20-52.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *D.E.Ü. İİBF Dergisi,* 18 (2), 113-130.

Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *International Online Journal Of Educational Science*, 4(1), 196-205.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç, (2005), *Örgütsel Davranış.* Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149, Eskişehir.

Özkırış, B. (2012). *Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmeleri İle Duygusal örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Ensitüsü. İstanbul.

Öztürk, F.H. (2009). *Okul Yöneticilerinde Örgütsel Ahlaki İklim (Örgütsel Etik), Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Şişli İlçesi Örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Pitre, J. L. (2004). *Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study.* Yüksek Lisans Tezi, Naval Postgraduate School Monterey.

Polatcan, M. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındai İlişki (Karabük İli Örneği)* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Porter, L. W.,Steers, R. M. & Boulian, P. V. (1973). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians.* U.S Department of Health Education and Welfare National Institute of Education, Technical Report, 16, 1-21.

Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.

Sabuncuoğlu, Z ve Tüz, M. (2001). Örgütsel Psikoloji, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 613-628.

Sağcan, A. (2013). *Özel Dersanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminlari ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim İle İlgili Bir Araştırma.* Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Sağlam A. G. (2003), Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.

Serin, M. K. (2011). *İlköğretim Kurumlarında Öğretimsel Liderlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Konya İli Örneği).* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitütsü, Ankara.

Sezer, F. (2005). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(156), 142-159.

Şahin, S. (2010). Okul Kültürünün Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (İzmir ili örneği). *İlköğretim -Online E-Dergi*, 9(2), 561-575.

Şirin, E. (2011) . *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği).* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Taş, Ö. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği.* Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Terzi, A.R ve Kurt T. (2005), İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi, *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi,* 33 (166).

Tok, T. N. (2007). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları.* Ankara: Tem-Sen Yayınları.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel işletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 8(2), 283–305.

Turan Ş. (2011) *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.

Wahn, J. C. (1998). Sex Differences in the Continuance Component or Organization Commitment, *Group & Organizational Management,* 23 (3), 256-268.

Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İliskiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 14 (1), 395–412.

Yavuz, E., Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-İş,* 9(4).

Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, Isıl G. (2009). Örgütsel Adalet ve Baglılık İliskisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 1(1), 3-16.

Yıldırım, S. (2012). Hemşirelik Hizmetlerinde Nedensel Yükleme Teorisi: Bir Alan Araştırması. *28 Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(2).

Yıldız K. (2012). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turtic.* 8 (6), 853-879. Ankara, Turkey.

Yılmaz, E. (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, İş Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi. *Elementary Education Online, 8(*2), 476-484.

Yılmazer A. ve Eroğlu C. (2012). *Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış.* Ankara: Detay Yayıncılık (114).

Zeren, H. (2007). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Stilleri İle Bu Okullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

TDK (2006). Güncel Türkçe Sözlük. www.tdk.org.tr (01.10.2014).

Oxford İngilizce Sözlük (t.y.). Erişim: 01.10. 2014, http://oxforddictionaries.com/search?searchType=dictionary&isWritersAndEditors=true&searchUri=All&q=cynicism&contentVersion=WORLD

EKLER

1. Araştırma İzni
2. Kişisel Bilgi Formu
3. Örgütsel Siinizm Ölçeği
4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği
5. Araştırmanın Yapıldığı Okulların Listesi

EK-1

T.C.
MANİSA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 46949512/605.01/4739773 22/10/2014
Konu: Hilmiye YÜKSEL
Uygulama İzni

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi: 10.10.2014 tarih ve 002180 sayılı yazınız.

İlgi yazılı ile Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetiçiliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hilmiye YÜKSEL'in "Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma" konulu tez çalışması için Akhisar İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı 41 ilkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine yönelik uygulama çalışmasının 2014-2015 öğretim yılında, eğitim öğretimi aksatmadan uygulanması izni ile ilgili Müdürlük Makamından alınan 22.10.2014 tarih ve 4734046 sayılı onay ve araştırma değerlendirme formu ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içerisinde araştırma sonucunu içeren bir kitap ve iki adet CD' nin Müdürlüğümüz Strateji Şubesine teslim edilmesini arz ederim.

Mustafa ALTINSOY
Milli Eğitim Müdürü

EKLER:
1-Onay
2-Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)

Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı ile Aynıdır
22.10.2014
Sebahat UĞURLU
Şef

Nişancıpaşa Mh.Atatürk Bulv.MANİSA
Telefon : (0236) 231 46 08 Dahili:105
e-posta: strateji15@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi : Strateji Geliştirme Şubesi
Faks: (0236) 231 12 51
Elektronik Ağ: http://manisa.meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. ... meb.gov.tr adresinden 1201-25aF-1f3d-4857-9fcf-... kodu ile teyit edilebilir.

EK-2

KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

Değerli Öğretmenler;

Bu araştırma Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek lisans programı öğrencisi Hilmiye YÜKSEL tarafından yüksek lisans tezi olarak Doç. Dr. Semiha ŞAHİN'in danışmanlığında yapılmaktadır. Araştırmanın amacı, ilk ve ortaokul öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Elde edilen kişisel bilgiler kesinlikle bilimsel amaçlar için kullanılacak ve gizlilik esas alınacaktır. Bu nedenle adınızı yazmanıza gerek yoktur. Araştırmanın güvenilirliği sizlerin vereceği cevapların içtenliğine bağlı olacaktır. Bu yüzden lütfen soruları cevaplarken objektif olmaya ve sorular üzerinde fazla düşünmeden cevap vermeye özen gösteriniz. Gösterdiğiniz ilgi ve işbirliği için teşekkür ederim.

Hilmiye YÜKSEL
Dokuz Eylül Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği
Yüksek Lisans Öğrencisi

Bu bölüm, ilk ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin " kişisel bilgileri " ile ilgili maddeleri içermektedir. Durumunuza uygun olan seçeneği, önündeki parantezin içerisine çarpı (x) koyarak yanıtlayınız.

1. Yaşınız;

( ) 21-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve daha yukarısı

2.Cinsiyetiniz;

( ) Kadın ( ) Erkek

3.Branşınız;

( ) Sınıf Öğretmeni ( ) Branş Öğretmeni (Belirtiniz.....)

4. **Öğrenim durumunuz;**

( ) Öğretmen Okulu ( ) Eğitim Enstitüsü (Açık Öğretim Ön Lisans tamamlama dahil)

( ) 2-3 yıllık Yüksek Okul ( ) 4 yıllık fakülte

( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

5. Mesleki Kıdeminiz;

( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl

( ) 21-25 yıl ( ) 26 yıl ve yukarısı

6. Medeni durumunuz;

( ) Bekar ( ) Evli

7.Herhangi bir sendikaya üyelik durumunuz;

( ) Evet ( ) Hayır

8.Çalıştığınız okuldaki toplam öğrenci sayısı;

( ) 600'den az ( ) 600-1200 arası ( ) 1200'den fazla

EK-3

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Çalıştığım okulda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım okulun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3.	Çalıştığım okulda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım okulda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım okulda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.	Çalıştığım okulu düşündükçe sinirlenirim.					
7.	Çalıştığım okulu düşündükçe hiddetlenirim.					
8.	Çalıştığım okulu düşündükçe gerilim yaşarım.					
9.	Çalıştığım okulu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10.	Çalıştığım okul dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11.	Çalıştığım okuldan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım okuldaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

Örgütsel sinizm; bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur.

EK-4

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıda okulunuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen düşüncelerinize en uygun seçeneği, ilgili kutucuğa "X" işareti koyarak belirtiniz.

Madde No	MADDELER	Sıklık Derecesi				
		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
1	Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.					
2	Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.					
3	Emek birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.					
4	Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.					
5	Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.					
6	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.					
7	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.					
8	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.					
9	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.					
10	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.					
11	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.					
12	Bu okul işimde beni en yüksek performans göstermeye özendiriyor.					
13	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.					
14	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.					
15	Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.					
16	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.					
17	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.					
18	Bu okulun problemlerinin kendi problemim olarak algılıyorum.					
19	Okuluma karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayıyorum.					
20	Zamanımın çoğunu okula ilişkin etkinlikler dolduruyor.					
21	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.					
22	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun olarak hareket etmeyi görev sayıyorum.					
23	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.					
24	Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.					

EK-5

Araştırmanın Yapıldığı Okulların Listesi

Sıra No	Okulun Adı	İlçe	İl
1.	Akhisar Nadide Fazıl Aysu-Fatih Ortaokulu	Akhisar	Manisa
2.	Akhisar Ticaret Borsası-Altı Eylül İlkokulu	Akhisar	Manisa
3.	Akhisar Ticaret Borsası-Altı Eylül Ortaokulu	Akhisar	Manisa
4.	Atatürk Ortaokulu	Akhisar	Manisa
5.	Ayvaz Dede İmam Hatip Ortaokulu	Akhisar	Manisa
6.	Ballıca İlkokulu	Akhisar	Manisa
7.	Ballıca Ortaokulu	Akhisar	Manisa
8.	Başlamış Ceyhan Karasoy Ortaokulu	Akhisar	Manisa
9.	Bekir Pehlivanoğlu İlkokulu	Akhisar	Manisa
10.	Bekir Pehlivanoğlu Ortaokulu	Akhisar	Manisa
11.	Cumhuriyet İlkokulu	Akhisar	Manisa
12.	Çamönü Ertuğrul Özçubukçu İlkokulu	Akhisar	Manisa
13.	Çamönü Ertuğrul Özçubukçu Ortaokulu	Akhisar	Manisa
14.	Gökçeahmet İlkokulu	Akhisar	Manisa
15.	Gökçeahmet Ortaokul	Akhisar	Manisa
16.	Dağdere İlkokulu	Akhisar	Manisa
17.	Dağdere Ortaokulu	Akhisar	Manisa
18.	Gazi A.vehbi Bakırlıoğlu İlkokulu	Akhisar	Manisa
19.	Gazi A.vehbi Bakırlıoğlu Ortaokulu	Akhisar	Manisa
20.	Halil Mandacı İlkokulu	Akhisar	Manisa
21.	Halil Mandacı Ortaokulu	Akhisar	Manisa
22.	İstiklal İlkokulu	Akhisar	Manisa
23.	Medar İlkokulu	Akhisar	Manisa

24.	Medar Ortaokulu	Akhisar	Manisa
25.	Misak-I Milli Ali Şefik Ortaokulu	Akhisar	Manisa
26.	Selçikli Mustafa Sabırlı İlkokulu	Akhisar	Manisa
27.	Selçikli Mustafa Sabırlı Ortaokulu	Akhisar	Manisa
28.	Süleymanlı Dumlupınar İlkokulu	Akhisar	Manisa
29.	Ticaret Odası İlkokulu	Akhisar	Manisa
30.	Ticaret Odası Ortaokulu	Akhisar	Manisa
31.	Ülkü İlkokulu	Akhisar	Manisa
32.	Ülkü Ortaokulu	Akhisar	Manisa
33.	Yavuz Selim İlkokulu	Akhisar	Manisa
34.	Yavuz Selim Ortaokulu	Akhisar	Manisa
35.	Zeytinliova İlkokulu	Akhisar	Manisa
36.	Zeytinliova Ortaokulu	Akhisar	Manisa
37.	Zübeyde Hanım İlkokulu	Akhisar	Manisa
38.	Zübeyde Hanım Ortaokulu	Akhisar	Manisa