

## Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki<sup>1</sup>

\*

Mustafa Çelikten\* - Mehmet Çanak\*\*

### Öz

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesini amaçlayan bu çalışmada, Kayseri ili merkez ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmlerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorgulanmıştır. Bu amaçla 2013-2014 eğitim öğretim yılında Kayseri İli merkez ilçelerinde çalışan 359 okul yöneticisinden kullanılabilir veriler elde edilmiştir. Betimsel bir çalışma olan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Yapılan istatistikî analizler sonucunda, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılığında; buldukları yönetim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmekle birlikte; cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre gruplar arasında anlamlı farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel sinizmlerinde ise; buldukları yönetim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı ancak cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılaşmaların olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişkinin ( $r=-,271$ ) olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul yöneticileri, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm

<sup>1</sup> Bu çalışma Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN danışmanlığında hazırlanan "Okul Yöneticilerinin örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

\* Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Kayseri, E-Posta: celikten@erciyes.edu.tr

\*\* Öğretmen, Kayseri Millî Eğitim Müdürlüğü, İbrahim Yüzbaşıoğlu İlkokulu, E-Posta: [mcanak38@hotmail.com](mailto:mcanak38@hotmail.com)

## Correlation Between The Organizational Commitment And Organizational Cynicism Of School Administrators

\*

### Abstract

*In this study which aims to determine the level of the organizational commitment and organizational cynicism of school administrators, it was investigated whether there is a correlation between organizational commitment and organizational cynicism of school administrators and whether these change according to certain variables. To this end, usable data were obtained from 359 school administrators who work in central districts of Kayseri in 2013-2014 School Year. Relational screening model was used in this descriptive study. The findings have indicated that there is not a significant difference in school administrators' organizational commitment according to variable current administrative level in current schools. However, significant differences were observed between the groups according to variables such as gender, marital status. There were significant differences in terms of gender and marital status. Research results indicate a low-level and negative correlation ( $r=,271$ ) between total organizational commitment and organizational cynicism points.*

**Keywords:** *School's administrators, Organizational Commitment, Organizational Cynicism*

## Giriş

İnsan var olduğundan beri yaşamında çeşitli engellerle mücadele etmektedir. Bu mücadelenin bir kısmında başarılı olmakta, bir kısmında da sorunlarla baş etmekte zorlanmaktadır. Gittikçe daha da karmaşık bir yapıya dönüşen toplumun yapısı, teknolojik, siyasi, sosyal ve ekonomik gelişmeler bireyin işini bu anlamda biraz daha güçleştirmektedir. Bu açıdan birey, her geçen gün daha da karmaşık ve çözülmesi güç sorunlarla karşılaşmaktadır (Durmuşçelebi, 2008). Bireylerin sorun yaşadıkları alanlardan birisi de örgütsel yaşam alanıdır. Bireylerin örgütte yaşadıkları sorunların çözümünde kişilik yapısı, örgütsel destek, aile, toplum gibi çeşitli faktörler etkilidir. Çalışanların örgütsel yaşamda karşılaştıkları sorunların üstesinden gelebilmesi güçlü bir bağlılık duygusunu gerektirmektedir. Örgütlere bağlılık duygusu taşıyan çalışanların çalışma hayatına daha aktif katıldıkları, kişisel gelişimlerine önem verdikleri, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine olumlu katkı sağladıkları ve çevresiyle sağlıklı ilişkiler geliştirdikleri gözlenmektedir.

Bununla birlikte örgütlerde düşük performans, etik olmayan davranışlarda bulunma, moral ve motivasyonda azalma, kişiler arası çatışma, şikayet, devamsızlık ve çalışan devrinde artış (Andersson ve Bateman, 1997; Wanous, Reichers, ve Austin, 2000), örgüte bağlılığın azalması, işten doyumсуuzluk, işten çıkarılma oranlarının artması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, işten ayrılma oranlarının artması, kurallara uymama, itaatsizlik, örgüte şüphe duymada artış, örgüte güvensizlikte artış, işe yabancılaşmanın artması, örgütsel performansın düşmesi, işe devamsızlıklarda artış, yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma, olumsuz tutumlarda artış, motivasyonun azalması, örgütü aşağılamada artış, örgütle olan bağın kesilmesi, çalışanların özgüveninde azalma, örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik, kendini bilgisiz hissetme, moralin düşmesi, örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması, yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliği (Kalağan, 2009) gibi örgütler açısından olumsuz sonuçlara da rastlanmaktadır. Bu sayılan sonuçların bireylerin örgütlerine karşı takındıkları sinik tutumla ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın artırılması için, sinizmi ortadan kaldıracak

yönetim stratejilerinin işlevsel hale getirilmesi gerekmektedir (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011).

Son yıllarda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık örgütsel davranış disiplininin ilgilendiği yeni konular içerisinde yer almaktadır. Örgütsel bağlılığın birçok değişkenden etkilendiği ve birçok değişkeni de etkilediği görülmektedir. Bu araştırmada okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.

## Örgütsel bağlılık

Çalışanların işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, Mowday ve arkadaşları tarafından; çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği, örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979). Allen ve Meyer'e (1990) göre örgütsel bağlılık, bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve örgüt üyeliğini devam ettirme isteğidir. Böylece örgütsel bağlılıkta temel olarak şu faktörler üzerinde durulmaktadır: Örgütün amaç ve değerlerine gönülden inanış ve bunları kabulleniş; örgütten yana her şeyini ortaya koymaya gönüllü olma ve son olarak da örgütün bir üyesi olarak kalma noktasında son derece güçlü bir irade sergileme (Swai-les, 2002). Alan yazında örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili olarak çok çeşitli tanımların yapıldığı görülmektedir. Buna göre; örgütsel bağlılık, bir çalışanın, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık duyan bir çalışan, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır (Balay, 2000).

Bireyin örgüte olan bağının gücü (Wahn, 1998) olarak tanımlanan örgütsel bağlılık alan yazında; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta ele alınmıştır (Meyer ve Allen, 1990; Kondratuk, Hausdorf, Korabik ve Rosin, 2004; Michael, Evans, Jansen, Haight, 2005). *Duygusal bağlılık*, çalışanların kendilerini örgüt ile özdeşleştirmeleri ve örgütsel süreçlere katılmaları durumu *duygusal bağlılığı* ifade ederken, *devam bağlılığı*, çalışanların örgütten ayrılmalarının yaratacağı sonucun

farkında olmaları ve ihtiyaçları olmaları nedeniyle örgütte kalmaya devam ettikleri durumları tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutunu oluşturan *normatif bağlılık* ise, çalışanların ahlaki olarak örgütte kalmak zorunda oldukları durumları ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılığa ilişkin açıklanan bu üç yaklaşımda da bireylerin örgüt içinde devam etme isteklerinin esas nokta olduğu göze çarpmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Fakat, birincisinde örgütte kalma güdüsü isteğe, ikincisinde gereksinime ve üçüncüsünde ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003). Alan yazında örgütsel bağlılığın, değişik faktörlerle pozitif ya da negatif ilişkisi olup olmadığı araştırılmış ve sonuçta, örgütsel bağlılık boyutlarının, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, sonra normatif bağlılık ve en sonda devam bağlılığının olması gerektiği tespit edilmiştir (Brown, 2003).

Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmekte ve örgütler üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık çalışanları problem oluşturan değil, problemlere çözüm getiren insanlar haline dönüştürür. Örgütler eğer varlıklarını devam ettirmek ya da refah içerisinde olmak istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (İnce ve Gül, 2005). Çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmanın yollarından birisi örgüt içinde onları desteklemektir. Örgüt yöneticileri, çalışanlarına değer vermelidir. Onların rahat ve huzurlu bir ortamda çalışmasını sağlamalı, çalışma koşullarını iyileştirmeli, fikirlerine değer vermeli, şikâyetlerini dikkate almalı, önemsemeli, sorunlarıyla birebir ilgilenmeli, başarıları ile övünmeli ve ödüllendirmelidir. Eğer çalışanlar veya örgüt çalışanları kendilerinin önemsendiğini algıarlarsa, örgüte olan bağlılıkları artacaktır (Karaköse ve Bozgeyikli, 2012). Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, çalışanların yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır (Balay, 2000). Sonuç olarak, güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olanlar, kalmak istedikleri için; güçlü bir normatif bağlılık hissedenler, kalmaları gerektiği için ve güçlü bir devam bağlılığı duyanlar, buna gereksinim duydukları için örgütte kalırlar (Seymen, 2008).

## Örgütsel sinizm

Sinizm kavramı, örgütsel davranış alan yazınında son zamanlarda ilgi görmeye başlayan bir kavramdır. Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözetmesine, çıkarlarını her şeyin üzerinde tuttuğuna inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye “sinizm” denilmektedir (Andersson ve Thomas, 1997). Anderson (1996) sinizmi, engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığıyla nitelenen genel ve spesifik bir tutum olduğu kadar bir kişi, grup, ideoloji, toplumsal gelenek veya kurumlara karşı olumsuz duygular ve güvensizlik olarak tanımlamıştır. Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütüne karşı negatif bir tutumdur. İş görenlerin örgütün kararlarına karşı bir inançsızlık ve niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak tanımlanmaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012). Dean, Brandes ve Dharwadkar’a (1998) göre örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte karşı (1) örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, (2) örgüte yönelik olumsuz duygulanım ve (3) bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur. Bu olumsuz tutum örgütün bütününe karşı olabileceği gibi yalnızca bir bölümüne karşı da olabilir (Naus, 2007).

Örgüte yönelik olumsuz bir tutum olarak açıklanan örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar bilişsel, duyuşsal ve davranış niyeti boyutlarıdır. Bilişsel boyutta çalışanlara göre örgüt içerisinde adalet, dürüstlük ve samimiyet eksikliği olduğu ve alınan kararlarda kişisel çıkarların ön planda olduğu inancı vardır. Duyuşsal boyutta çalışanlar örgüte karşı kızgınlık, nefret, endişe ve utanç duyabilmektedir. Davranışsal boyutta ise örgüte yönelik kötüleyci, küçümseyici güçlü eleştirilerde bulunma eğilimi söz konusudur. Dean vd.’nin (1998) biliş, duyuş ve davranış şeklinde ele aldıkları sinizm boyutları daha ayrıntılı olarak şu şekilde açıklanabilir:

*Bilişsel boyut.* Örgütsel sinizmin ilk boyutu; 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 “ihamet” ettiklerine inanmaktadırlar (Dean vd., 1998).

*Duyuşsal boyut.* Sinizm örgütlerle ilgili objektif bir yargı değildir, güçlü duygusal tepkileri de kapsamaktadır. Dolayısıyla sinizm bireylerin olumsuz duygularıyla ilişkilidir. Sinik kişiler, örgütlerine karşı kızgınlık içinde olabilirler ya da örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, bıkkınlık, nefret, endişe ve utanç duygusu içinde olabilirler (Dean vd., 1998).

*Davranışsal boyut.* Davranışsal boyuta göre ise 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 vd., 1998).

Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi örgütlerin varoluş sebebidir. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için örgütün madde ve insan kaynaklarının örgütün amaçları doğrultusunda etkili ve verimli kullanılması önemlidir. Bir eğitim örgütü olan okulların da başarısının artması için çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarının üst düzeyde olması gerekmektedir. Okulların varlık sebebinin insan yetiştirmek olduğu düşünülürse bu amacı gerçekleştirmek için yüksek düzeyde motivasyona ve örgütsel bağlılığa sahip okul çalışanlarının olması gerekmektedir. Bunların başında da okul yöneticileri gelmektedir. Örgütsel bağlılıkları üst düzeyde olan okul yöneticilerinin kurumlarına olan katkıları da şüphesiz ki yüksek olacaktır. Okul yöneticilerinin kurumlarına karşı besledikleri olumlu duygu ve düşünceler eğitimin kalitesini, etkililiğini ve verimliliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında okul yöneticilerinin çalıştıkları kuruma bağlı olup olmadıkları ve örgüte karşı oluşturdukları olumsuz tutum ve davranışları okulların ve dolayısıyla toplumun geleceğinin şekillenmesinde önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Bu etkilerin önemi göz önünde bulundurularak yapılan bu çalışma da okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerini ve bunlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi, örgütsel bağlılığı artırıp, sinizm tutumunu azaltacak önerilerin sunulması açısından önemli görülmektedir. Bu araştırmanın amacı; okul yöneticilerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini ve arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu düzeyin çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediğini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

- Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve buldukları yönetim kademesine göre farklılık göstermekte midir?
- Okul yöneticilerinin örgütsel sinizmleri cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve yönetim kademesine göre farklılık göstermekte midir?
- Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sinizmleri arasındaki bir ilişki var mıdır?

## **Yöntem**

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplamada kullanılan ölçme araçları, veri toplama işlemi ve verilerin çözümlenmesinde uygulanan istatistiksel tekniklere ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

## **Araştırma modeli**

Araştırmada okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla genel tarama modeli ve genel tarama modellerinden de ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. İlişkisel tarama modeli ise, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2011).

## **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Kayseri il merkezinde okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve lise düzeyindeki resmi kurumlarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak araştırma evreninden alınan 359 okul yöneticisi oluşturmaktadır.

## **Veri Toplama Araçları**



Araştırmada veri toplamak için, okul yöneticilerinin bazı demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu, örgütsel bağlılıklarını belirleyebilmek için Örgütsel Bağlılık Ölçeği, örgütsel sinizm tutumlarını belirleyebilmek için Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır.

**Örgütsel bağlılık ölçeği.** Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla Meyer ve Allen (1984-1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” nin Wasti (2000) tarafından yapılan Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Wasti (2000) tarafından yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık alt boyutu için .79, normatif bağlılık alt boyutu için .75, devamlılık bağlılığı alt boyutu için ise .58 olarak bulunmuştur (Wasti, 2000).

**Örgütsel Sinizm Ölçeği.** Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş, Kalağan (2009) tarafından Türkçe’ ye uyarlanmış olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” 13 maddeden oluşmaktadır. Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı maddeler toplamı için 0,931 olarak bulunmuştur. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla alt boyutlar bazında 0,913, 0,948 ve 0,866 olarak hesaplanmıştır. Yapı güvenirligi değerleri ise, üç boyutta da 0,70 ve üzerinde hesaplanmıştır. Açıklanan varyans değerleri de, her üç boyutta 0,50 ve üzerindedir. Tüm bu değerlere göre, ölçeğin güvenilir olduğu belirtilebilir (Kalağan, 2009).

## Verilerin Çözümlemesi ve Analizi

Örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t testi, yönetim kademesi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA), ANOVA sonucu anlamlı bulunan farklılıklarda farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla TUKEY testi, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ölçeğinden almış oldukları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20.00 programında çözümlenmiş,

manidarlıklar minimum ,05 düzeyinde sınanmış ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

## Bulgular ve Yorum

Bu bölümde yöntem bölümünde açıklanan veri toplama araçları ile elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda ulaşılan bulgulara ilişkin tablo ve yorumlara yer verilmiştir. Bulgular araştırmanın alt problemleri takip edilerek sunulmuştur.

### 1. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

*Tablo 1. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları*

Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Std. Sapma	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	83	20,2651	6,28992	-5,354*	,000
	Erkek	276	24,0942	5,52994		
Devam Bağlılığı	Kadın	83	16,1084	5,55683	-7,184*	,000
	Erkek	276	21,2971	6,42711		
Normatif Bağlılık	Kadın	83	17,7349	5,65488	-5,243*	,000
	Erkek	276	21,3514	5,46623		

Tablo 1 incelendiğinde örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunda kadın yöneticilerin ortalamasının 20,27, erkek yöneticilerin ortalamasının ise 24,09 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ( $t=-5,354$ ,  $p<,05$ ) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre erkek okul yöneticilerinin duygusal bağlılık algıları kadın yöneticilerin duygusal bağlılık algılarından anlamlı düzeyde yüksektir. Devam bağlılığı alt boyutunda kadın yöneticilerin ortalamasının 16,11, erkek yöneticilerin ortalamasının ise

21,30 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ( $t=-7,184$ ,  $p<,05$ ) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre erkek okul yöneticilerinin devam bağlılığı algıları kadın yöneticilerin devam bağlılığı algılarından anlamlı düzeyde yüksektir. Normatif bağlılık alt boyutunda kadın yöneticilerin ortalamasının 17,73, erkek yöneticilerin ortalamasının ise 21,35 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ( $t=-5,243$ ,  $p<,05$ ) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre erkek okul yöneticilerinin normatif bağlılık algıları kadın yöneticilerin normatif bağlılık algılarından anlamlı düzeyde yüksektir.

## 2. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 2 'de verilmiştir.

*Tablo 2. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları*

Boyutlar	Medeni Durum	N	X	Std. Sapma	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	310	22,6258	5,87314	<b>-5,498*</b>	<b>,000</b>
	Bekâr	49	26,8980	4,91276		
Devam Bağlılığı	Evli	310	19,5226	6,24353	<b>-3,663*</b>	<b>,000</b>
	Bekâr	49	23,7347	7,65609		
Normatif Bağlılık	Evli	310	20,1548	5,55775	<b>-3,043*</b>	<b>,003</b>
	Bekâr	49	22,7959	6,18122		

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunda evli yöneticilerin ortalamasının 22,63, bekâr yöneticilerin ortalamasının ise 26,90 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ( $t=-5,498$ ,

$p < ,05$ ) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre bekâr okul yöneticilerinin duygusal bağlılık algıları evli yöneticilerin duygusal bağlılık algılarından anlamlı düzeyde yüksektir. Devam bağlılığı alt boyutunda evli yöneticilerin ortalamasının 19,52, bekâr yöneticilerin ortalamasının ise 23,73 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ( $t = -3,663$ ,  $p < ,05$ ) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre bekâr okul yöneticilerinin devam bağlılığı algıları evli yöneticilerin devam bağlılığı algılarından anlamlı düzeyde yüksektir. Normatif bağlılık alt boyutunda evli yöneticilerin ortalamasının 20,16, bekâr yöneticilerin ortalamasının ise 22,80 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ( $t = -3,043$ ,  $p < ,05$ ) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre bekâr okul yöneticilerinin normatif bağlılık algıları evli yöneticilerin normatif bağlılık algılarından anlamlı düzeyde yüksektir.

### **3. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları buldukları yönetim kademesine göre farklılık göstermekte midir?**

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının yönetim kademelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 3 ve Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde örgütsel bağlılık faktörlerinden duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 24,53 ile yönetim kademesi müdür başyardımcısı olan yöneticilere ait olduğu, bunu sırasıyla 23,65 ortalama ile müdür, 22,56 ortalama ile müdür yardımcısı olan yöneticilerin izlediği görülmektedir.

**Tablo 3. Okul yöneticilerinin yönetim kademelerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri**

Faktör	Yönetim Kademesi	N	X	Std. Sapma
Duygusal Bağlılık	Müdür Yardımcısı	192	22,5573	5,91624
	Müdür Başyardımcısı	59	24,5254	5,60590
	Müdür	108	23,6481	6,01915
Devam Bağlılığı	Müdür Yardımcısı	192	19,7135	6,50221
	Müdür Başyardımcısı	59	20,6441	6,21944
	Müdür	108	20,4815	6,99062
Normatif Bağlılık	Müdür Yardımcısı	192	20,8906	6,02643
	Müdür Başyardımcısı	59	20,1356	5,29625
	Müdür	108	20,0556	5,34044

Devam bağlılığı alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 20,64 ile yönetim kademesi müdür başyardımcısı olan yöneticilere ait olduğu, bunu sırasıyla 20,48 ortalama ile müdür, 19,71 ortalama ile müdür yardımcısı olan yöneticilerin izlediği görülmektedir. Normatif bağlılık alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 20,89 ile yönetim kademesi müdür yardımcısı olan yöneticilere ait olduğu, bunu sırasıyla 20,14 ortalama ile müdür başyardımcısı, 20,06 ortalama ile müdür olan yöneticilerin izlediği görülmektedir. Okul yöneticilerinin yönetim kademelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 4.1.'de verilmiştir.

**Tablo 3. 1. Okul yöneticilerinin yönetim kademelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları**

Boyutlar	Yönetim Kademesi	KT	sd	KO	F	p
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	204,620	2	102,310	2,941	,054
	Grup İçi	12384,711	356	34,789		
	Toplam	12589,331	358			
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	61,855	2	30,927	,708	,493
	Grup İçi	15547,733	356	43,673		
	Toplam	15609,588	358			
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	58,381	2	29,190	,895	,410
	Grup İçi	11615,285	356	32,627		
	Toplam	11673,666	358			

Tablo 3.1 incelendiğinde örgütsel bağlılık faktörleri olan duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının hiçbirinde yönetim kademesi açısından gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

#### 4. Okul yöneticilerinin örgütsel sinizmleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Okul yöneticilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

*Tablo 4. Okul yöneticilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları*

Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Std. Sapma	t	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	83	12,6627	6,17287	3,339*	,001
	Erkek	276	10,2536	4,11659		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	83	9,1084	4,94361	4,296*	,000
	Erkek	276	6,6522	2,99127		
Davranışsal Sinizm	Kadın	83	10,2410	3,93728	1,403	,162
	Erkek	276	9,6486	3,18685		

Tablo 4 incelendiğinde örgütsel sinizmin davranışsal sinizm alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Bilişsel sinizm alt boyutunda kadın yöneticilerin ortalamasının 12,66, erkek yöneticilerin ortalamasının ise 10,25 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ( $t=3,339$ ,  $p<,05$ ) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre kadın okul yöneticilerinin bilişsel sinizm algıları erkek yöneticilerin bilişsel sinizm algularından anlamlı düzeyde yüksektir. Duyuşsal sinizm alt boyutunda kadın yöneticilerin ortalamasının 9,11 erkek yöneticilerin ortalamasının ise 6,65 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ( $t=4,296$ ,  $p<,05$ ) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düze-

yinde anlamı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre kadın okul yöneticilerinin duyuşsal sinizm algıları erkek yöneticilerin duyuşsal sinizm algılarından anlamlı düzeyde yüksektir.

### 5. Okul yöneticilerinin örgütsel sinizmleri medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

#### 6.

Okul yöneticilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 5'da verilmiştir.

*Tablo 5. Okul yöneticilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları*

Boyutlar	Medeni Durum	N	X	Std. Sapma	t	p
Bilişsel Sinizm	Evli	310	11,0677	4,73832	<b>2,588*</b>	<b>,010</b>
	Bekâr	49	9,1837	4,71555		
Duyuşsal Sinizm	Evli	310	7,4484	3,82323	<b>4,497*</b>	<b>,000</b>
	Bekâr	49	5,7755	2,11409		
Davranışsal Sinizm	Evli	310	10,0516	3,30889	<b>3,824*</b>	<b>,000</b>
	Bekâr	49	8,1020	3,36183		

Tablo 5 incelendiğinde örgütsel sinizmin bilişsel sinizm alt boyutunda evli yöneticilerin ortalamasının 11,07, bekâr yöneticilerin ortalamasının ise 9,18 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ( $t=2,588$ ,  $p<,05$ ) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre evli okul yöneticilerinin bilişsel sinizm algıları bekâr yöneticilerin bilişsel sinizm algılarından anlamlı düzeyde yüksektir. Duyuşsal sinizm alt boyutunda evli yöneticilerin ortalamasının 7,45, bekâr yöneticilerin ortalamasının ise 5,78 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ( $t=4,497$ ,  $p<,05$ ) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre evli okul yöneticilerinin duyuşsal sinizm algıları bekâr yöneticilerin duyuşsal sinizm algılarından anlamlı düzeyde

yüksektir. Davranışsal sinizm alt boyutunda evli yöneticilerin ortalamasının 10,05, bekâr yöneticilerin ortalamasının ise 8,10 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ( $t=3,824$ ,  $p<,05$ ) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre evli okul yöneticilerinin davranışsal sinizm algıları bekâr yöneticilerin davranışsal sinizm algılarından anlamlı düzeyde yüksektir.

### 7. Okul yöneticilerinin örgütsel sinizmleri buldukları yönetim kademesine göre farklılık göstermekte midir?

Okul yöneticilerinin örgütsel sinizmlerinin yönetim kademelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 6 ve Tablo 6.1.'de verilmiştir.

*Tablo 6. Okul yöneticilerinin yönetim kademelerine göre örgütsel sinizm düzeyleri puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri*

Faktör	Yönetim Kademesi	N	X	Std. Sapma
Bilişsel Sinizm	Müdür Yardımcısı	192	11,3438	5,09764
	Müdür Başyardımcısı	59	11,1864	4,79034
	Müdür	108	9,6574	3,93204
Duyuşsal Sinizm	Müdür Yardımcısı	192	7,4635	3,56521
	Müdür Başyardımcısı	59	6,5932	2,91322
	Müdür	108	7,1296	4,20745
Davranışsal Sinizm	Müdür Yardımcısı	192	10,0781	3,36740
	Müdür Başyardımcısı	59	9,1356	3,26664
	Müdür	108	9,6204	3,42808

Tablo 6 incelendiğinde örgütsel sinizm faktörlerinden bilişsel sinizm alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 11,34 ile yönetim kademesi müdür yardımcısı olan yöneticilere ait olduğu, bunu sırasıyla 11,19 ortalama ile müdür başyardımcısı, 9,66 ortalama ile müdür olan yöneticilerin izlediği görülmektedir. Duyuşsal sinizm alt boyutunda en yüksek puan



ortalamasının 7,46 ile yönetim kademesi müdür yardımcısı olan yöneticilere ait olduğu, bunu sırasıyla 7,13 ortalama ile müdür, 6,59 ortalama ile müdür başyardımcısı olan yöneticilerin izlediği görülmektedir. Davranışsal sinizm alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 10,08 ile yönetim kademesi müdür yardımcısı olan yöneticilere ait olduğu, bunu sırasıyla 9,62 ortalama ile müdür, 9,14 ortalama ile müdür başyardımcısı olan yöneticilerin izlediği görülmektedir. Okul yöneticilerinin yönetim kademelerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 6.1’de verilmiştir.

**Tablo 6. 1. Okul yöneticilerinin yönetim kademelerine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları**

Boyutlar	Yönetim Kademesi	KT	sd	KO	F	p
Bilişsel Sinizm	Gruplar Arası	206,534	2	103,267	<b>4,625*</b>	<b>,010</b>
	Grup İçi	7948,586	356	22,327		
	Toplam	8155,120	358			
Duyuşsal Sinizm	Gruplar Arası	35,448	2	17,724	1,311	,271
	Grup İçi	4814,167	356	13,523		
	Toplam	4849,616	358			
Davranışsal Sinizm	Gruplar Arası	44,306	2	22,153	1,951	,144
	Grup İçi	4042,179	356	11,354		
	Toplam	4086,485	358			

Tablo 6.1. incelendiğinde örgütsel sinizm faktörlerinden duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarında yöneticilerin yönetim kademeleri açısından anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Bilişsel sinizm alt boyutunda hesaplanan F değeri ( $F=4,625$ ;  $p<,05$ ) ilgili boyutta gruplar arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğunu ifade etmektedir. Bilişsel sinizm alt boyutunda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 6.2.’de verilmiştir.

**Tablo 6. 2. Okul yöneticilerinin yönetim kademelerine göre bilişsel sinizm alt boyutu puan ortalamasına ilişkin TUKEY testi sonuçları**

Bağımlı Değişken	(I) Yönetim Kademesi	(J) Yönetim Kademesi	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	P
Bilişsel Sinizm	Müdür Yardımcısı	Müdür	1,68634*	,009

Yöneticilerin yönetim kademesi açısından bilişsel sinizm alt boyutundaki puan ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde yönetim kademesi müdür yardımcısı olan yöneticilerle müdür olan yöneticiler arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu Tablo 6.2’de görülmektedir. Bu bulguya göre müdür yardımcısı olan yöneticilerin bilişsel sinizm algıları, müdür yöneticilerin bilişsel sinizm algılarından anlamlı düzeyde yüksektir.

### 8. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki bir ilişki var mıdır?

Tablo 7.’de yöneticilerin örgütsel bağlılık alt boyutları ile örgütsel sinizm alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu verilmiştir.

*Tablo 7. Yöneticilerin örgütsel bağlılık alt boyutları ile örgütsel sinizm alt boyutları arasındaki ilişki*

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm
Duygusal Bağlılık	r	1					
	N	359					
Devam Bağlılığı	r	,255	1				
	N	359	359				
Normatif Bağlılık	r	,194	,311	1			
	N	359	359	359			
Bilişsel Sinizm	r	-,239	-,116	-,131	1		
	N	359	359	359	359		
Duyuşsal Sinizm	r	-,230	-,091	-,117	,459	1	
	N	359	359	359	359	359	
Davranışsal Sinizm	Si-r	-,274	-,092	,002	,187	,366	1
	N	359	359	359	359	359	359

Tablo 7 incelendiğinde yöneticilerin örgütsel bağlılık alt boyutları puanları ile örgütsel sinizm alt boyutları puanları arasındaki ilişkilerin düzeyi görülmektedir. Buna göre yöneticilerin; Duygusal bağlılıkları ile devam bağlılıkları arasında düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki ( $r=,255$ ) vardır. Duygusal bağlılıkları ile normatif bağlılıkları arasında düşük düzeyde

ve pozitif bir ilişki ( $r=,194$ ) vardır. Duygusal bağlılıkları ile bilişsel sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,239$ ) vardır. Duygusal bağlılıkları ile duyuşsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,230$ ) vardır. Duygusal bağlılıkları ile davranışsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,274$ ) vardır. Devam bağlılıkları ile normatif bağlılıkları arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki ( $r=,311$ ) vardır. Devam bağlılıkları ile bilişsel sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,116$ ) vardır. Devam bağlılıkları ile duyuşsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,091$ ) vardır. Devam bağlılıkları ile davranışsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,092$ ) vardır. Normatif bağlılıkları ile bilişsel sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,131$ ) vardır. Normatif bağlılıkları ile duyuşsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,117$ ) vardır. Normatif bağlılıkları ile davranışsal sinizmleri arasında ilişki ( $r=,002$ ) yoktur. Bilişsel sinizmleri ile duyuşsal sinizmleri arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki ( $r=,459$ ) vardır. Bilişsel sinizmleri ile davranışsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki ( $r=,187$ ) vardır. Duyuşsal sinizmleri ile davranışsal sinizmleri arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki ( $r=,366$ ) vardır.

Tablo 8'de yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu verilmiştir.

*Tablo 8. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*

		Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Sinizm
Örgütsel Bağlılık	r	1	
	N	359	
Örgütsel Sinizm	r	-,271	1
	N	359	359

Tablo 8 incelendiğinde yöneticilerin örgütsel bağlılık toplam puanları ile örgütsel sinizm toplam puanları arasındaki ilişkilerin düzeyi görülmektedir. Buna göre yöneticilerin; örgütsel bağlılık toplam puanları ile örgütsel sinizm toplam puanları arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,271$ ) vardır.

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmasına ilişkin sonuçlar incelendiğinde erkek yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının örgütsel bağlılığın her üç boyutunda da kadın yöneticilerin örgütsel bağlılık algılarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde, Erdoğan (2006), Mahmutoglu (2007), Çakır (2007), Kaya (2009), Kılıçoğlu (2010), Eskiköy Aydoğan (2010), Özdemir (2012), Coşkun (2012), Beşiroğlu (2012), Bozkurt ve Yurt (2013), Çağlar (2013)' in yaptıkları çalışmalarda çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde cinsiyet faktörünün anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Anılan çalışmalardan elde edilen bulgular araştırmadan elde ettiğimiz bulgularla çelişmektedir. Özkan (2005) tarafından yapılan ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinin örgütsel bağlılığa etkisinin araştırıldığı çalışmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında erkekler lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Özkan (2005)' in elde ettiği bu sonuç araştırma sonucumuzla örtüşmektedir. Zeyrek (2008)' in yaptığı çalışmada erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılığı bayan öğretmenlerin örgütsel bağlılığından yüksek çıkmıştır. Özcan (2008), tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Buna göre erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları bayan öğretmenlerinkinden daha fazladır. Zeyrek (2008) ve Özcan (2008)' in bulguları araştırmamızı desteklemektedir. İmamoğlu (2011)' nun çalışmasında ise ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin uyum, özdeşleşme boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark görülürken, içselleştirme bağlılık boyutunda farklılık görülemediği. Yine aynı çalışmada erkek öğretmenlerin uyum alt boyutunun kadın öğretmenlere göre daha düşük olduğu, ancak erkek öğretmenlerin özdeşleşme bağlılık boyutunun kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. İçselleştirme boyutunda ise kadın ve erkek öğretmenlerin benzer düşüncelere sahip olduğu tespit edilmiştir. İmamoğlu (2011) 'nun erkek öğretmenlerin özdeşleşme bağlılık boyutunda erkekler lehine elde ettiği sonuçlar araştırma bulgularımızla paralellik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde erkek yöneticilerin örgütsel bağlılık algılarının, örgütsel bağlılığın her üç boyutunda kadın yöneticilerin örgütsel bağlılık algılarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir. Kadın yöneticilerin örgütsel bağlılık algılarının erkek yöneticilerin örgütsel bağlılık algılarından düşük çıkması; okul yönetim süreçlerinin karmaşıklığı, karar verme ve uygulamaların bir takım sorumluluk ve zorluklar barındırmasıyla açıklanabilir. Okul yönetim süreçlerinin karmaşıklığının kadın yöneticilerin örgütlerine karşı bağlılıklarını azaltıcı bir etkisi olabilir. Özellikle evli kadın yöneticilerin okul dışında eş ve annelik gibi yorucu ve sorumluluk gerektiren birçok rolü vardır. Kadın yöneticinin çalıştığı kurumda bu tür rollerini hafifleten veya en azından ağırlaştırmayan pozisyonda bulunması gerekir. Aksi takdirde yoğun tempoda çalışmak durumunda kalan kadın yöneticinin örgütüne karşı düşük düzeyde bağlılık göstermesi kaçınılmaz olacaktır.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin sonuçlar incelendiğinde bekâr yöneticilerin örgütsel bağlılık algılarının örgütsel bağlılığın her üç boyutunda da evli yöneticilerin örgütsel bağlılık algılarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmadan elde ettiğimiz bulgular Erdoğan (2006), Kaya (2009), Eskiköy Aydoğan (2010), Coşkun (2012), Beşiroğlu (2013)' nun araştırma sonuçlarıyla çelişmektedir. Anılan araştırma sonuçlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Zeyrek (2008), tarafından yapılan çalışmada evli öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının bekâr öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum değişkenine göre bekâr okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının evli yöneticilerin örgütsel bağlılık algılarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu yönünde elde ettiğimiz bu sonuç Zeyrek (2008)' in elde ettiği sonuçla çelişmektedir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde bekâr yöneticilerin örgütsel bağlılık algılarının evli yöneticilerin örgütsel bağlılık algılarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir. Literatürde örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda medeni durum faktörünün örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı yönünde yaygın araştırma bulguları vardır. Bekâr yöneticilerin genellikle mesleki kıdemlerinin düşük olması, 2005 yılından sonra Milli

Eğitim Bakanlığının yönetici atama kriterlerini sınava dayandırması ve sınav sisteminde büyük oranda genç öğretmenlerin okullarda yönetici pozisyonlarına geçmeleri bekâr yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasında etkili faktörlerden olabilir. Çünkü mesleğinin ilk yıllarında yönetici pozisyonuna geçen çalışanlar kendi yeterliliklerini göstermek ve kabiliyetlerini ortaya koymak için daha özverili çalışacaklar ve bu çalışmaların sonucunda da iş tatmini oluşacaktır. Böylece mesleki doyum yaşayan çalışanların örgütlerine bağlılık düzeyleri artacaktır.

Okul yöneticilerinin yönetim kademelerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde; örgütsel bağlılık faktörleri olan duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının hiçbirinde yönetim kademesi açısından gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde literatürde Erdoğan (2006) ve Mahmutoğlu (2007) 'nun yaptıkları çalışmalarda da yönetim kademesinin (pozisyonun) çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre okul yöneticilerinin yönetim kademelerine göre örgütsel bağlılık faktörleri olan duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının hiçbirinde yönetim kademesi açısından gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir. Okul yönetim kademeleri olan, okul müdürü, müdür yardımcısı ve müdür yardımcısı seviyelerinde görev yapan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarında buldukları yönetim kademesinden kaynaklanan anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir. Böyle bir farkın oluşmamasında okul yönetim süreçlerinin diğer örgütlerin yönetim süreçlerine göre daha informal tarzda işliyor olması etkili olabilir. Yönetim kademeleri arasında keskin sınırların olmadığı örgütlerde her kademe de bulunan yöneticinin kurumu benimsemesi ve bağlılık göstermesi beklenen bir sonuçtur.

Okul yöneticilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmasına ilişkin sonuçlar incelendiğinde; örgütsel sinizmin davranışsal sinizm alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı, kadın yöneticilerin bilişsel ve duyuşsal sinizm algılarının erkek yöneticilerin bilişsel ve duyuşsal sinizm algılarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre, yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde, Mirvis ve Kanter (1991), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Efilti vd., (2008), Kalağan ve Güzeller (2010), Yetim ve Ceylan

(2011), Şirin (2011), Turan (2011), Ayduğan (2012), Polatcan (2012), Helvacı ve Çetin (2012), Topkaya vd., (2013), Doğan Kılıç (2013)' in araştırmalarında çalışanların örgütsel sinizmlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgular araştırma sonuçlarımızı desteklememektedir. Altınöz vd., (2011), Mısırdalı Yangil vd., (2013)' in yaptıkları çalışmalarda ise çalışanların örgütsel sinizmlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Sur (2010)' un yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeniyle ilgili örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutunda anlamlı bir fark bulunamazken bilişsel boyutta anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı şekilde Erbil (2013)' in yaptığı araştırmada cinsiyet değişkenine göre; örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutunda anlamlı bir fark bulunamazken, davranışsal boyutunda farklılık bulunmuştur. Balıkçioğlu (2013)' nun yaptığı çalışmada da kadın çalışanların erkeklere göre örgütsel sinizm tutumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sur (2010) ve Balıkçioğlu (2013)' ün yaptığı çalışmalar araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir.

Araştırma bulgularına göre kadın yöneticilerin bilişsel ve duyuşsal sinizm algılarının erkek yöneticilere göre anlamlı düzeyde yüksek olması alan yazında bu konuda yapılan araştırmalarda sıkça rastlanan bir durum değildir. Kadın yöneticilerin örgütsel sinizm tutumlarının bilişsel ve duyuşsal boyutta olması eğitim örgütleri için bu aşamada önlenebilecek ve önlem alınabilecek niteliktedir. Çünkü henüz davranışsal boyutta bir sinizm durumu oluşmamıştır. Kadın yöneticilerde davranış boyutunda bir sinizm durumunun ortaya çıkmamış olması kadınların duyuşsal bir yapıya sahip olmasından, Türk toplumunun mevcut yapısından ve kadının sinik davranışlar göstermesinin toplum tarafından yadırganacak bir durum olmasından kaynaklanıyor olabilir. Buradan hareketle kadın yöneticilerin örgütsel sinizm tutumlarını azaltıcı ve örgütsel bağlılıklarını artırıcı stratejilerin geliştirilip uygulanması önem arz etmektedir.

Okul yöneticilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin sonuçlar incelendiğinde; evli yöneticilerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm algılarının bekâr yöneticilerin sinizm algılarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre alan yazında yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde, Mirvis ve Kanter (1991), Efiltili vd., (2008), Sur (2010), Kalağan ve

Güzeller (2010), Turan (2011), Polatcan (2012) tarafından yapılan çalışmalarda medeni durum değişkenine göre çalışanların örgütsel sinizminde farklılaşma olmadığı bulunmuştur.. Araştırmadan elde ettiğimiz bulgular yukarıdaki sonuçlarla örtüşmemektedir. Balıkçoğlu (2013)'ün de bekâr çalışanların evlilere göre örgütsel sinizm tutumlarının daha yüksek olduğu sonucunu doğuran araştırması araştırma bulgularımızla örtüşmemektedir. Delken (2004), Ayduğan (2012), Mısırdalı Yangil vd., (2013) tarafından yapılan çalışmalarda çalışanların örgütsel sinizmlerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılıklar bulunmuştur.

Ancak Şirin (2011), yaptığı çalışmasında medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizmin davranışsal ve duyuşsal boyutunda farklılaşma olmadığı buna karşın bilişsel boyutunda evli olanlar lehine farklılaşmanın olduğu sonucuna varmıştır. Erbil (2013), örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda bekâr çalışanlar lehine farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alan ve Fidanboy (2013), tarafından yapılan çalışmada evli çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Delken (2004), Ayduğan (2012), Alan ve Fidanboy (2013), Mısırdalı Yangil vd., (2013)' nin çalışmalarından elde ettiği bulgular araştırmadan elde ettiğimiz bulguları desteklemektedir. Aynı şekilde Şirin (2013) ve Erbil (2013)' in araştırma sonuçları farklı boyutlarda araştırma bulgularımızı desteklemektedir.

Evli yöneticilerin örgütsel sinizmlerinin yüksek olması, okul dışında aile, çocuk, eş vb. ailevi etkenlerin okul ortamına yansımalarıyla açıklanabilir. Okul yöneticiliği; bünyesinde sürekli kararlar verme, sorumluluk yüklenme ve stres getiren bir süreci barındırır. Aile ortamında da benzer sıkıntıların yaşanıyor olması okul yöneticilerinde örgütlerine karşı bir sinizm oluşturmuş olabilir. Evli yöneticilere sağlanacak çeşitli imkânlarla (örneğin; tatil, dinlenme kampı programları, aile eğitim seminerleri, çocuklar için kreş imkânının sunulması) evli yöneticilerin bu türden bir sinizm yaşamalarının önüne geçilebilir.

Okul yöneticilerinin yönetim kademelerine göre örgütsel sinizm düzeyleri incelendiğinde; örgütsel sinizm faktörlerinden duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarında yöneticilerin yönetim kademeleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Bilişsel sinizm alt boyutunda hesaplanan F değeri (F=4,625; p<,05) ilgili boyutta gruplar arasında ,05 düzeyinde



anlamli bir farkın olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin yönetim kademesi açısından bilişsel sinizm alt boyutundaki puan ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde yönetim kademesi müdür yardımcısı olan yöneticilerle müdür olan yöneticiler arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre müdür yardımcısı olan yöneticilerin bilişsel sinizm algıları müdür olan yöneticilerin bilişsel sinizm algılarından anlamlı düzeyde yüksektir. Yönetim kademeleri değişkenine göre alan yazında yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde Efilti vd., (2008), Turan (2011) ' in yaptıkları çalışmalarda yönetim kademesi (buldukları pozisyon) değişkenine göre çalışanların örgütsel sinizmlerinde anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Araştırmadan elde ettiğimiz bulgulara göre örgütsel sinizm faktörlerinden duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarında yöneticilerin yönetim kademeleri açısından anlamlı bir farkın olmaması Efilti vd., (2008) ve Turan (2011) 'in araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Fakat araştırma bulgularına göre bilişsel sinizm alt boyutunda gruplar arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu, yönetim kademesi müdür yardımcısı olan yöneticilerle müdür olan yöneticiler arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre müdür yardımcısı olan yöneticilerin bilişsel sinizm algıları, müdür yöneticilerin bilişsel sinizm algılarından anlamlı düzeyde yüksektir. Bunun sebebi olarak okulların çoğunda memur ve yardımcı hizmetli olmamasından dolayı onların yapması gereken işleri (örneğin, büro işleri, personel işleri, öğrenci işleri, mali işler, evrak hazırlama ve dağıtım) gibi beceri ve dikkat gerektiren işleri) müdür yardımcılarının yapmak zorunda kalması gösterilebilir. Türk eğitim sisteminde okul müdürleri genelde okulun genel yönetim, denetim ve insan ilişkileri faaliyetlerini yerine getirmekte, yorucu işlerin birçoğu müdür yardımcılarının tarafından yapılmaktadır. Bunun sonucu olarak okul müdür yardımcılarında sinik düşünceler görülebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptığımız çalışmada örgütsel bağlılığın duyuşsal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizmleri incelenmiş ve aşağıdaki bulgular elde edilmiştir. Okul yöneticilerinin duyuşsal bağlılıkları ile devam bağlılıkları arasında düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki

( $r=,255$ ) vardır. Okul yöneticilerinin duygusal bağlılıkları ile normatif bağlılıkları arasında düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki ( $r=,194$ ) vardır. Okul yöneticilerinin duygusal bağlılıkları ile bilişsel sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,239$ ) vardır. Okul yöneticilerinin duygusal bağlılıkları ile duyuşsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,230$ ) vardır. Okul yöneticilerinin duygusal bağlılıkları ile davranışsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,274$ ) vardır. Okul yöneticilerinin devam bağlılıkları ile normatif bağlılıkları arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki ( $r=,311$ ) vardır. Okul yöneticilerinin devam bağlılıkları ile bilişsel sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,116$ ) vardır. Okul yöneticilerinin devam bağlılıkları ile duyuşsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,091$ ) vardır. Okul yöneticilerinin devam bağlılıkları ile davranışsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,092$ ) vardır. Okul yöneticilerinin normatif bağlılıkları ile bilişsel sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,131$ ) vardır. Okul yöneticilerinin normatif bağlılıkları ile duyuşsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,117$ ) vardır. Okul yöneticilerinin normatif bağlılıkları ile davranışsal sinizmleri arasında ilişki ( $r=,002$ ) yoktur. Okul yöneticilerinin bilişsel sinizmleri ile duyuşsal sinizmleri arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki ( $r=,459$ ) vardır. Okul yöneticilerinin bilişsel sinizmleri ile davranışsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki ( $r=,187$ ) vardır. Okul yöneticilerinin duyuşsal sinizmleri ile davranışsal sinizmleri arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki ( $r=,366$ ) vardır. Örgütsel bağlılık toplam puanları ile örgütsel sinizm toplam puanları arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki ( $r=-,271$ ) vardır.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran alan yazın incelendiğinde aşağıdaki çalışmaların yapıldığını görmekteyiz. Kılıç (2011), örgütsel sinizmin örgütsel bağlılıkla ilişkisi ele aldığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalaması, örgütsel bağlılık ortalamasından daha düşük çıkmıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutlarında, davranışsal boyutun; örgütsel bağlılığın alt boyutlarında ise içselleştirme bağlılığının en yüksek değere sahip olduğunu, örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında pozitif bir ilişki görülürken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında negatif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Kılıç (2011)' in çalışmasında örgütsel sinizm ile örgütsel

bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Özgan vd., (2011), öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Buna göre bireyin çalıştığı kuruma karşı örgütsel sinizm tutumu arttıkça örgütsel bağlılığının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Altınöz vd., (2011), Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisini belirlemek için yaptıkları çalışmalarında, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek kuvvette negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buradan işletmelerine bağlı olan çalışanların daha az sinizm tutumu içersinde oldukları; sinik tutum gösterenlerinde daha az örgütsel bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir. Alt boyutlarda da bağlılık ile sinizm arasında ters yönde genel olarak orta kuvvette bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Fındık ve Eryeşil (2012)' in yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel bağlılığın alt boyutlarının birbirleri ile aralarında pozitif yönde yüksek derecede ilişki olduğu, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılığın örgütsel sinizmin üç boyutu olan duyuşsal, davranışsal ve bilişsel boyutuyla arasında yüksek derecede negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışanların yaşı, eğitim seviyesi ve kıdemi arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı sonuçlarına da ulaşılmıştır. Yıldız (2013), ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm algılarını belirlemek için yaptığı çalışmasında ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif yönde bir ilişkinin ( $r = -0,79$ ,  $p < .01$ ) olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm algıları o oranda azalacağı sonucuna ulaşılmıştır. Çiftçi (2013), "Genel sinizmin ve örgütsel sinizmin işe bağlılık düzeyine etkisi: Konya ilindeki otel çalışanları üzerinde bir araştırma" adlı çalışmasında, genel sinizmin ve örgütsel sinizmin çalışanların işe bağlılıklarına etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda, örgütsel sinizm boyutlarının ve örgütsel sinizmin işe bağlılığı açıklamada yetersiz olduğu bulunmuştur. Balıkcıoğlu (2013), konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılıkları arasındaki ilişki araştırdığı çalışmasında çalışanların örgütsel sinizm tutumları ve alt boyutları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ile

örgütsel bağlılıkları ve alt boyutları (duygusal, devam ve normatif) arasındaki ilişkide, sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. Özgan vd., (2011), Kılıç (2011), Altınöz vd., (2011), Fındık ve Eryeşil (2012), Yıldız, (2013), Çiftçi (2013), Balıkçioğlu (2013) 'nun yapmış olduğu çalışmalar araştırmadan elde ettiğimiz bulguları desteklemektedir. Örgütsel sinizm yaşayan işgörenler örgütlerine karşı olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar göstermektedirler. Örgütlerine karşı olumsuz tavır gösteren çalışanların örgütlerine bağlı olmaları, örgütlerini sahiplenmeleri, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf etmeleri beklenemez. Kendisini örgütün bir parçası görmeyen çalışan ancak örgütün önünde bir engel olacaktır. Örgütünü seven, kendisini örgütünün bir parçası olarak gören, örgütün varlığını ve amaçlarını önemseyen bir çalışanın örgütüne karşı olumsuz tutumlar göstermesi beklenemez. Genel olarak örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları sebep ve sonuçlarıyla birlikte değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın artmasının örgütsel bağlılığın azalmasına, örgütsel sinizmin artmasının da örgütsel bağlılığın azalmasına neden olacağını söylemek mümkündür.

## Kaynakça

- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2013). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013 (1), 169-170.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (21), 285-315.
- Andersson, L. M. ve Thomas, S. B. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior, A.S.A.* 18, 449-469.

- Andersson, L.M. and Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449 - 469.
- Ayduğan, N. (2012). *Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmî Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hatay.
- Beşiroğlu, A. (2013). *Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Liderlik Stillерinin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 121-139.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). *Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes*. Eastern Academy of Management Proceedings. Outstanding Empirical Paper Award. 150-153.
- Brown, B.B. (2003). *Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors*. Unpublished Dissertation, Falls Church, Virginia.
- Coşkun, E. (2012). *Okul Yöneticilerinin Etkililiği İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki: İstanbul-Bağcılar Örneği*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların Akademik İyimserlik Düzeyinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, (1), 260-273.

- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Çiftçi, E. (2013). *Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- Dean, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Faculty of Economics and Business Administration University of Maastricht. Dissertation of Master of Economics.
- Doğan Kılıç, E. (2013). İlköğretim Okullarında Sinizm: Şanlıurfa Örneği. *Bilim ve Kültür - Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi*, 02, 58-70.
- Durmuşçelebi M. (2008). Tezsiz Yüksek Lisans Öğrenimi Gören Öğretmen Adaylarının Program Hakkındaki Görüşleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 171- 191.
- Efiliti, S., Gönen, Y. Ö. ve Ünal, Ö. F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, 279-290.
- Erbil, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın.
- Erdoğmuş, H. (2006). *Resmî-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Eskiköy Aydoğan, S. (2010). *Resmî Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature And History of Turkish or Turkic*, 78 (3),1477.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Alguları Arasındaki İlişki*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Kongre Kitabı (87-94). Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karaköse B. ve Bozgeyikli, H. (2012). Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki: Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Çalışma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1, 185-202.
- Kaya, İ. (2009). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Durumsal Liderlik Stillerinin Örgütsel Bağlılık ve Verimlilik Düzeylerini Yordama Gücü*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Kılıçoğlu, G. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algularının Bazı Değişkenler Açısında İncelenmesi*. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Kondratuk, B.T., Hausdorf, A.P., Korabik, K., Rosin, M.H. (2004). Linking Career Mobility With Corporate Loyalty: How Does Job Change

- Relate To Organizational Commitment? *Journal of Vocational Behavior*, 65, 332-349.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bolu.
- Meyer, J. S. and Allen, N. J. (1991). A three- component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mısırdalı Yangil, F., Baş, M. ve Aygün, S. (2013). Genel ve Örgütsel Sini-sizm Bağlamında Otel Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 99-112.
- Michael, H.J., Evans, D.D., Jansen, J.K., Haight, M.J. (2005). Management Commitment To Safety As Organizational Support: Relationships With Non- Safety Outcomes in Wood Manufacturing Employees. *Journal Of Safety Research*, 36, 171-179.
- Mirvis, P. H. and Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychog-raphic Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Mowday, R., Steers, R. and Porter, L. (1979). The Measurement Of Orga-nizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Naus, A.J.A.M. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organiza-tion*. Unpublished doctoral thesis, Universiteit Maastricht.
- Obeng, K. and Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of The Transportation Research Forum*, 57(2), 83-98.
- Özcan, O. (2008). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özellik-lere Göre İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensti-tüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Özdemir, A. (2012). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Demokratik Tutumlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algısı İle İlişkisi: İstanbul İli Sancak-tepe-Çekmeköy İlçeleri*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensti-tüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.



- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 18(2), 113 -130.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2011). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4 (1), 196-205.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi (Ordu İli Örneği)*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Polatcan M. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki ilişki (Karabük ili Örneği)*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.
- Seymen, O.A. (2008). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Swales, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures, *International Journal of Management Reviews*, 4,(2), 155-178.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Tokgöz, N. ve H. Yılmaz. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 283-305.
- Topkaya, N., Y. Altıncı, K. Yılmaz ve S. A. Dilek. (2013). Saygınlığını Yitirme Kaygısı ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler. *Akademik Bakış Dergisi*, 36.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma*. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman.

- Wahn, J.C. (1998). Sex Differences in The Continuance Component Of Organizational Commitment. *Group And Organization Management*, 23, (3), 256-266.
- Wanous, J.P., Reichers, A.E. and Austin, J.T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates. *Group and Organizational Management*, 25 (2), 132-153.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Bildirileri, 401-410.
- Yetim, S. A. ve Ö. Ö. Ceylan. (2011). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma. *e-Journal Of New World Sciences Academy*, 6 (1).
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Muhalefet Arasındaki İlişki. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8 (6), 854-871.
- Zeyrek, A. O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

#### **Kaynakça Bilgisi / Citation Information**

Çelikten, M. & Çanak, M. (2014). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki, *OPUS - Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(6) s.45-78