

Argon, T, Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.

Geliş Tarihi: 15/02/2016

Kabul Tarihi: 15/03/2016

DOI: 10.17240/aibuefd.2016.16.1-5000182908

## İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ\*

Türkan ARGON\*\*  
Serkan EKİNCİ\*\*\*

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizme yönelik görüşlerini belirlemek ve örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinin yordayıcısı olup olmadığını saptamaktır. İlişkisel tarama modelinde olan araştırmanın çalışma grubunu 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Bolu merkez ilçede görevli 636 ilk ve ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde ortalama, standart sapma, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri “katılıyorum”, örgütsel sinizm düzeyleri “katılmıyorum” düzeyindedir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sinizme yönelik görüşleri puanları arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri örgütsel sinizm düzeylerini %10,4 düzeyinde anlamlı olarak yordamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm, ilk-ortaokul, öğretmen.

## PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHERS' OPINIONS RELATED WITH THEIR ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS

### ABSTRACT

The aim of this study is to determine primary and secondary school teachers' opinions about organizational identification and cynicism and also to determine whether organizational identification is a predictor of organizational cynicism. The study is designed in correlational survey model. The sample of the study consisted of 636 primary and secondary school teachers working in the city center of Bolu province. The data was collected using 'Organizational Identification Scale' and 'Organizational Cynicism Scale'. In the data analysis, mean, standard deviation, correlation and regression analyses were performed. According to the obtained research results, the teachers' organizational identification levels are within the range of "I agree", while their organizational cynicism levels are within the range of "I don't agree". It was found that there was a negative significant moderate relationship between the teachers' organizational identification and cynicism scores. It was determined that the teachers' organizational identification levels predict their organizational cynicism levels significantly at the level of 10,4 %.

**Key Words:** Organizational identification, organizational cynicism, primary-secondary school, teacher.

---

\* Doç. Dr. Türkan Argon danışmanlığında Serkan Ekinci'nin tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\* Doç. Dr., AİBÜ, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, e-mail: turkanargon@hotmail.com

\*\*\* Doktora öğrencisi, AİBÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, e-mail: serkanekinci\_aibu@hotmail.com

## 1.GİRİŞ

Ulusal ve uluslararası arenada meydana gelen ekonomik, politik ve siyasi gelişmeler, küreselleşmenin de etkisiyle örgütlerin işleyişini karmaşıklaştırarak çalışanlarıyla ilişkilerini yeniden ele almalarını gerektirmiştir. Çünkü varlığını devam ettirmeleri sahip olduğu insan kaynağının yetkinliği ve yeterliliği ile olanaklı olan örgütler (Aydın, 2014), amaçlarına ulaşmak için daha etkili yolları bulma sorununu ile karşı karşıya kalmış (Lipponen, Bardi, Haapamäki, 2008) ve bu durum her geçen gün zorlaşmıştır. Yaşanan değişimin ve belirsizliklerin yansması bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde, en çok da bu örgütlerden okullarda kendini göstermiştir. Nitekim okullar çevredeki bütün örgütlerin yön verdiği ve etkilediği örgütlerin başında gelmektedir (Bursalıoğlu, 2011).

Toplumsal sistemler içerisinde insanların en fazla yer aldığı sistem eğitim sistemidir. Bu sistemin alt sistemi olan okullar (Argon, 2014) ise alt sistemler içinde en kritik ve etkili olanıdır (Bursalıoğlu, 2011). Çünkü eğitim sistemi bütün düzeylerdeki hedeflerini gerçekleştirmek için okulları uygulama alanı olarak kullanırken, diğer üst sistemlerin ihtiyaç duydukları insan kaynağı okullar aracılığıyla yetiştirilip geliştirilmektedir (Şirin, 2010). Diğer yandan okulların resmi olarak kurulması gerçeği, bütün faaliyetlerinin ve etkileşimlerinin yapısal gereklilikle uyumlu olduğu anlamına gelmemektedir (Hoy ve Miskel, 2010). Çünkü bu sistemin amaçlarına ulaşabilmesi için okullarda görev yapan çalışanların yaptıkları işin önemini kavramış olmaları, kurumlarını, işlerini benimsemeleri ve olumlu fikirler içinde olmaları oldukça önemlidir. Bu noktada okulların işlerliğini etkileyebilecek ve en önemli kaynağı olan öğretmenlerin davranışlarına yön verecek önemli ve yeni kavramlardan ikisi örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm olarak belirtilebilir.

### 1.1. Örgütsel Özdeşleşme

Literatürde örgütsel özdeşleşmeye yönelik pek çok tanım bulunmaktadır. Yapılan tanımlar incelendiğinde Asforth ve Mael (1989) örgüte ait olma, bir olma ve çalışanların örgüt başarı ve başarısızlıklarını kendisininmiş gibi algılaması; Brown (1969) bireyle örgüt arasındaki spesifik ilişkide öz belirleyici bir tepki; Lee (1971) örgütle birey arasındaki kimliklenme derecesi; Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) çalışanların inandıklarının örgütün amacıyla benzer olması; Pratt (1998) örgütün amaçlarının bireyin amaçları olması; Russo'nun (1998) ise psikolojik bir durum olarak çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak algılaması olarak tanımladığı görülmektedir. Daha kapsamlı bir tanım yapan Van Dick (2001) örgütsel özdeşleşmeyi etkili bir bileşen olarak gruba duygusal katılma, bilişsel bir bileşen olarak örgüte üye olma bilgisine sahip olma, değerlendirici bileşen olarak örgüte karşı pozitif bir değerlendirmede olma, davranışsal bileşen olarak da örgüt içinde eylemin bir parçası olma şeklinde belirtmiştir. Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000) ise kısaca örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilenme ve destekleyici olma demıştır. Yapılan tanımlar incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile örgütle çalışanı arasında güçlü bir bağ kurulduğu, ortaya çıkardığı olumlu ilişkiler sayesinde amaç birlikteliği oluşturulduğu, işin anlamlı kılınmasının sağlandığı, varlığı sürdürmenin karşılıklı olarak gerçekleşeceği ve yapılan işin bilincinde olmanın sağlandığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile örgütsel özdeşleşme örgüte olumlu katkıları olan oldukça fazla olan bir durumdur.

Örgütle çalışanı arasında bağ oluşturmasından örgütsel özdeşleşmenin iş ortamında birçok tutum, duygu ve davranışı açıklamadan tahmine kadar pek çok potansiyeli olduğu

görülmektedir (Edwards, 2005). Örneğin çalışanla örgüt arasında bilişsel bir bağ oluşturup bireyin benlik kavramının örgütün kimliğiyle aynı tutumları içermesini sağladığı (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994) göz önüne alınırsa; çalışanların örgütle özdeşleşmelerinin işlerinin onlar için daha anlamlı olmasını sağlayıp motivasyonlarını artırdığı söylenebilir. Özdeşleşme, çalışanların örgütte kalma arzularını artırırken, özdeşleşen çalışanlar kendiliğinden destekleyici davranışlara yönelip gönüllü olarak gayret gösterebilmektedirler (İşcan, 2006). Bu durum aynı zamanda örgütsel faaliyetlerin dengede kalıp, kalıcılığını sağlaması açısından faydalıdır. Çünkü örgütle çalışan arasındaki bu ilişki, karşılıklı etkileşim sonucu çalışanın hal ve davranışlarını etkileyerek örgüte aitlik duygusu ihtiyacını gidermekte ve belirsizliği azaltmaktadır (Balci, Baltacı, Fidan, Cerci ve Acar, 2012). Bu durum aynı zamanda yeni fikirler üretilip açıklanması için de çalışanlarda istek ve şevk oluşturabilmektedir.

Çalışanın kişiliğinde örgüt üyeliği merkezi konum ediniş onun diğer sosyal gruplarda olan üyeliklerinden daha önemli bir pozisyona gelmişse, bu kişinin örgütle yüksek derecede özdeşleştiği söylenebilir (Karabey ve İşcan, 2007). Burada belirtilmek istenen çalışanın örgütüne yönelik bilinçli ve bütünsel bir katılım içinde olmasıdır. Nitekim Tüzün (2006) bireyin kendi kişiliği kapsamında bazı yönlerinin örgüt özellikleriyle örtüştüğünü düşündüğü durumda örgütsel özdeşleşmenin gerçekleştiğini belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle özdeşleşme kendi kişiliğiyle örgüt arasındaki bilişsel bağ veya örgüt üyesinin benliğiyle örgütün sahip olduğu bilişsel imajın örtüşmesidir (Dutton vd. 1994). Böyle bir bütünleşmenin yaşanmasıyla, çalışan ve örgüt arasında işbirliği oluşmakta, çalışan örgüt amaçlarına yönelik daha duyarlı olmakta, örgütünün başarılı olabilmesi için elinden gelen her türlü desteği vermekte ve daha uyumlu çalışmaya başlamaktadır. Bu durum örgütsel özdeşleşmenin, örgütün başarısı için çalışanın bilinçli ve isteyerek ortaya sunduğu çabaların ürünü olduğunu göstermektedir.

Örgütsel özdeşleşme sürecinde çalışanlar, örgütleriyle ilgili değerlendirme ve kıyaslamalar yapmaktadırlar. Bu değerlendirme ve kıyaslama sonuçları onların beklentilerini karşılayabilecek düzeydeyse, çalışanlar örgütleri hakkında olumlu fikirler edinip gurur duymaktadır. Bu durum örgütleriyle özdeşleşmeyi daha da güçlendirmektedir. Bunun yanında özdeşleşme, çalışanın iş yaşamı dışındaki yaşamının da anlamını hissetmesine ve diğer ihtiyaçlarını gidermesine yardım etmekte, insani ihtiyaçlarından olan güvenlik ve diğer insanlarla ilişki kurma gibi duygularını ve davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir (Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, 2004). Bu durum özdeşleşmenin, çalışan için hem örgüt amaçlarını hem de bireysel amaçlarını yerine getirmede bir motivasyon unsuru olduğunu göstermektedir.

Özdeşleşmiş çalışanların örgütleriyle kurdukları psikolojik bağ, istenmeyen olumsuz durumlarda bile onların örgütleriyle kalma tercihini sağlamakta, örgütün amaç ve değerlerini kendilerininmiş gibi görmelerini ve her ortamda örgütlerini savunmalarına kaynaklık yapmaktadır (Cüce, Güney ve Tayfur, 2013). Bu süreç özellikle çevre ve çeşitli dış baskı unsurlarının olumsuz etkilerinden çalışanları korumada oldukça etkilidir. Özdeşleşmiş çalışanlar örgütle dayanışma duygusu içinde olup, örgüte destek olma ve diğer çalışanlarla karakteristik paylaşım algıları olduğundan (Riketta, 2005), örgütün amaçlarını kendi amaçları haline getirmekte ve zor işlere karşı daha fazla motive olabilmektedirler (Edwards, 2005). Amaç birliği ve motivasyon sayesinde çalışanlar, örgüt yararına olabilecek faaliyetleri düzenleme ve yerine getirmede zorlama olmaksızın gönüllü çaba sarf edebilmektedirler. Aynı zamanda örgütü sahiplenmeye, başarıya

taşıyacak yolları arayıp bulmaya ve yaşanabilecek anlaşmazlıklarda uzlaşmacı tavırlar sergilemeye daha meyillidirler. Bu durum ise örgütsel amaçların bilincinde olan ve bunları gerçekleşmesi için üst düzey performans gösteren çalışanların ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

### **1.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Okullara Etkileri**

Günümüz örgütleri çalışanlarından sadece işe düzenli gelip, işlerini rutin bir şekilde yapmalarını değil, aynı zamanda örgüte gönüllü katılmalarını, bencillikten sıyrılmalarını, örgütsel amaçları kendi amaçları haline getirmelerini, işini benimseyerek, severek ve isteyerek yapmalarını beklemektedirler. Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütlerine yönelik kişisel duygularını güçlendirip örgütlerinin hayatta kalmasını kendilerinin hayatta kalması gibi algılamalarına kaynaklık yapmaktadır. Bu durum çalışanların kendi çıkarlarına odaklanmalarının yanında tüm örgütün yararına olacak görevlere de odaklanmalarını sağlamaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013). Diğer örgütlerde olduğu gibi okulların da varlığını sürdürüp başarılı olmaları mesleğini seven ve bütünleşen öğretmenlere bağlıdır. Çünkü okuluyla özdeşleşen öğretmenler, okulların amacı olan öğrenci başarısı ve kurumsal başarıyı kendi amacı olarak görmeye başlayıp, bu amaç birlikteliği uğruna mesleki becerisini ve performansını arttırmak için girişimlerde bulunmaktadırlar. Bu durum okulların etkili ve verimli birer kurumlar haline dönüşmelerinde oldukça önemlidir.

Öğretmenler okulun hedefini gerçekleştirme, öğrencilere istendik davranışları kazandırma ve çevre kalkınmasını sağlamada çeşitli roller üstlenmektedirler (Yiğit ve Bayrakdar, 2006). Onların bu rolleri özverili bir şekilde gerçekleştirip göstermelerinde, okullarıyla özdeşleşmeleri oldukça önemlidir. Çünkü okuluyla özdeşleşen öğretmenler başarıya odaklanarak daha fazla katkı sağlamakta ve kurum amaçlarını gerçekleştirmede kolaylaştırıcı etki oluşturmaktadırlar. Özellikle merkeziyetçi yapıya sahip Türk eğitim sisteminde kanunların, yasaların ve yönetmeliklerin kesin sınırlarla belirttiği hiyerarşik düzenin sıkı sıkıya uygulandığı okullarda, öğretmenlerin etkili ve verimli olabilmelerinde özdeşleşmiş olmaları; yasa ve yönetmeliklerin ötesinde okullarını benimsemelerini kolaylaştırıp duygusal bağ kurmalarını sağlayacak, çaba, performans ve motivasyonlarını arttıracak destekleyici bir tutum içine girmelerini kolaylaştıracaktır. Bu durum günümüz çalışanları için önemli bir özellik olan gönüllülük davranışını da arttıracaktır. Ayrıca Türk eğitim sisteminin içinde bulunduğu şartlar içinde okuluna sahip çıkan ve bütünleşen, okulun amaçlarını kendi amaçlarıymış gibi gören öğretmenlerin varlığı, okullarda asıl amaç olan eğitim ve öğretim hizmetlerinin kalitesinin yükselmesinde önemli katkılar sağlayacaktır.

### **1.3. Örgütsel Sinizm**

Örgütsel davranış çalışmalarında son zamanlarda öne çıkan konulardan biri olan örgütsel sinizm, pek çok durum ve objeyle ilişkilendirilebilen ve genellemeler sonucunda ortaya çıkan tutum ve deneyimlerle gelişen, öğrenilmiş fakat olumsuz inancı simgelemektedir (Pelit ve Pelit, 2014). Yeterli samimiyetin ve dürüstlüğün olmaması, sahtekârlık gibi olumsuz inançlar algıları biçimlendirerek örgütlerde sinizme neden olmaktadır (Naus, Iterson ve Roc, 2007). Geliştirilen bu inançlarla birlikte yaşanan aksaklıklar ve yanlışlıklar, çalışanlar tarafından geçmiş olumsuz deneyimleriyle birlikte örgütteki yaşıntılarıyla birleştirip yorumlanmaya ve anlamlandırılmaya başlanmakta; bu durum

devamında örgüte karşı olumsuz bakış açısını geliştirilmesine neden olmaktadır. Sinizme konu olan bu tür davranış ve tutumlar hemen hemen bütün örgütlerde görülebilmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Bu durum örgütsel sinizmin; bireysel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklandığı gibi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal eğilimlerden yani inanç, duygu ve davranışlardan oluşan bir tutum olduğunu da göstermektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010; Polat ve Meydan, 2010). Ortaya çıkan bu tutum çalışanın kurumuna karşı geliştirdiği, dürüstlükten yoksun olduğu inancı ve negatif bir duygu olup; kuruma karşı küçük gören ve eleştiren davranışlar bileşenlerini içermektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Kısaca örgütsel sinizm de kilit kavram, örgütlerin dürüstlükten yoksun olduğu inancıdır (Naus vd., 2007). Çalışanlarda bu türden olumsuz bir inancın yerleşmesi, yapılacaklar ve kişilere karşı olumsuz tutum ve davranışları da beraberinde getirmektedir. Sinizmin karşıtı olan çalışanlar için ortak anlam ifade eden saygı görme, yıldırımalar maruz kalmama, insani değerlerin gözetilmesi ve duygusal ihtiyaçların önemsinmesi gibi olumlu unsurlar ise örgütlerin teknik ve yapısal donanımlarının daha iyi işlemesini sağlamaktadır. Oysa olumlu bu unsurlara örgütlerde yer verilmemesi çalışanları istenmeyen olumsuz düşünce ve devamında davranışlara daha kolay yöneltebilmektedir.

Çalışanlar örgütleri ileriye taşıyıp amaçları gerçekleştirme aracı olduğuna göre, sinizm yaşamalarının örgütsel işlerlik ve politikaları tehlikeye atacağı, huzursuzluk ve uyumsuzluğa neden olacağı söylenebilir. Bu durum örgütlerin gerçekleştireceği yenilik ve değişimler karşısında da engel oluşturarak, değişime karşı dirence dönüşebilmektedir. Oysa örgütler durağan yapıya sahip değildir ve gelişim ve yeniliğe sürekli açık olmak zorundadırlar. Bu nedenle ortaya çıkabilecek veya çıkan örgütsel sinizmden çalışanları korumak, örgütün temel hedeflerinden biri olmalıdır. Çünkü örgütsel sinizm hem kurumsal hem de bireysel olarak örgüt çalışanın performansı azaltan, istenmeyen ve olumsuz bir durumu yansıtmaktadır. Nedenleri ve sonuçları örgütle birlikte çalışanlar için olumsuz durum ve sonuçları beraberinde getirmektedir (Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2014). Nitekim örgütle ilgili oluşturulan ve yaşanan politika, adalet, destek, stres, vatandaşlık, performans, iş tatmini, bağlılık, yabancılaşma, tükenmişlik gibi faktörler ilişkili olan örgütsel sinizm (Güzeller ve Kalağan, 2008) örgütleri etkileyen olumsuz durumların başında gelmektedir.

#### 1.4. Örgütsel Sinizmin Okullara Etkileri

Eğitim kurumları olarak okullarda yaşanan sinizm, başta çalışanlar olan öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutumdur. Diğer bir ifade ile okulun amaçlarına güvenmeme, kararları, işleyişi ve yöneticilerinin gerçek özellikleri yansıtmama inancıdır (Helvacı ve Çetin, 2012). Sinizm yaşayan öğretmenler okuluna, rollerine ve görevlerine karşı olumsuz tutum geliştirdiklerinden performans ve verimlilikleri de düşük olacaktır (Sağır ve Oğuz, 2012). Dolayısıyla olumsuz sonuçlar taşıyan sinizmin öğretmenlerde yaşanması, okulun yapı, işleyiş, inanç, norm, değerleri ve geleneklerine zarar vermektedir (Karadağ vd., 2014). Bu durum okulda ortaya çıkan inançlar, duygular ve davranışlar bağlamında, öğretmenlerin okula, işine ve neticesinde kendisine karşı olumsuz deneyimler yaşamasına da neden olacaktır (Kalağan ve Aksu, 2010). Bu bakımdan öğretmenleri çalıştıkları okullarına yönelik olumsuz tutum ve davranışlara iten değişkenlerin belirlenmesi, bu değişkenlerin düzenlenip yönetebilmesi için oldukça önem taşımaktadır.

Sinizizm yaşayan öğretmenler eğitim ve öğretim işlerine karşı da motive olmakta zorlanacak, mesleki becerilerini geliştirmek için herhangi bir çaba sarf etmeye gerek duymayacak, etkili öğretim yöntem ve teknikleri araştırıp bunların uygulanmasını gereksiz görmeye başlayacaklardır. Bu süreç doğal olarak okul başarısı ve kalitesini azaltacaktır. Öğretmenlerin mesleğine karşı bu tür duygu, düşünce ve eylemler içerisinde bulunmaları sadece eğitim örgütlerini değil, bağlı bulunduğu diğer üst sistemlerin ve toplumun beklentilerini karşılamayı da güçleştirecektir. Çünkü günümüz toplumları, devletleri bilgi çağının gerisinde kalmama amacıyla eğitim-öğretim hizmetlerinin etkili ve verimli olmasını her zamankinden daha fazla istemekte ve bu yönde destek sağlamaktadır. Özellikle Z kuşağı olan, teknolojiyi etkili bir şekilde kullanan öğrencilerin sınıflarda derslere karşı ilgisini çekme, ihtiyaçlarına cevap verebilme, öğrenmelerini artırma ve başarılı olmalarını sağlama örgütsel sinizm yaşayan öğretmenler açısından tartışmaya açık bir konudur. Bu tür olumsuzlukların gerçekleşmemesi için sinizmi yaşayan öğretmenlere değil, okulları ve kendileriyle barışık, mesleki gelişim ve yetkinliği hedef haline getiren, sürekli öğrenme gayreti içinde bulunan, çalıştığı okula karşı olumlu duygu, düşünce ve davranışlarda bulunan öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır.

### **1.5. Okullarda Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki**

Örgüt çalışanlarının inanç, tutum, değer ve amaçları paylaşarak gerçek anlamda sahiplenmeleri diğer bir ifade ile özdeşleşmiş olmaları, gönüllü olarak örgüte her türlü desteği verip, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için ellerinden gelen çabayı sarf edebilmelerini sağlayacaktır. Bu durum dolaylı yollardan da olsa çalışanların üretkenlik ve verimliliğinin artmasını, maliyetlerin düşmesini, koordinasyon ve işbirliğini, örgütün çevresel değişimlere daha kolay uyum göstermesini, kısacası örgüt performansının artırılmasına katkı getirecektir (Ertürk, 2003). Okullar açısından düşünüldüğünde, öğretmenlerin okulun amaçları için daha fazla ve gönüllü davranışlar sergilemesine, başarıyı artırmada etkin bir rol üstlenmelerine katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu durum öğretmenin okulunu dış güçlere karşı koruma mekanizması görevini üstlenmesini de kolaylaştıracaktır.

Mesleklerine yönelik olarak öğretmenlerin tutumları, onların duygu, düşünce ve davranışlarını etkileyerek işlerini severek yapmalarını ve başarılı olmalarını sağlayacaktır (İlğan, Sevinç ve Arı, 2013). Buna karşın okullarına karşı olumsuz duygu, düşünce ve davranışlarından oluşan örgütsel sinizm algısı yaşamaları ise, okul başarısını olumsuz olarak etkileyecektir (Karadağ vd., 2014). Çünkü sinizm algısı yaşayan öğretmenlerin okuluna karşı olumsuz tutum ve davranışlar içerisinde olmaları kurumsal başarı için çaba sarf etmelerini zorlaştıracaktır. Olumsuz bakış açısı içinde olan bu öğretmenler işlerini sevmeyecek, okulların amaçlarına ulaşmasında aracı ve destek sağlayıcı olma rolünü yerine getirmede zorlanacak ve düşük performansla çalışıp verimli olamayacaklardır. Bu durumda okuluyla bütünleşmiş, okulunun saygınlığını arttırmaya çalışan, okulun amaçlarına hizmet eden öğretmenlerin varlığını sağlamak eğitim sistemi açısından bir gereklilik olduğu söylenebilir. Bunun için de öğretmenleri okullarına yönelik olumsuz tutuma iten nedenlerin belirlenmesi gerekmektedir ki, bu durum ortaya çıkan değişkenleri düzenleyip yönetmek adına son derece önemlidir. Yaşanılan bu süreç sadece öğretmenleri değil, okulların da yapı ve işleyişlerini olumsuz etkileyecektir. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleklerine yönelik inançlarının ortaya konulması yöneticilerine ayrıntılı bir bakış açısı kazandıracığı gibi sunulan eğitim hizmetinin kalitesini artırma yönünde de atılacak önemli adımlardan biridir (Cater ve Norwood

1997, Mc Diarmid, 1990: Akt. Can, 2004). Bu durum öğretmenlerin görevlerini daha etkili ve nitelikli yapmalarında büyük rol oynayacaktır. Çünkü öğretmenler okulların ve sistemin kendilerine sunduğu olanaklar doğrultusunda rollerini yerine getirebilmektedirler (Üzüm ve Karşlı, 2009).

Türk Milli Eğitim Sistemi açısından düşünüldüğünde merkezîyetçi yapı ve bu yapının yasa ve yönetmelikleri okullarda katı bir şekilde uygulanmaktadır. Bu durum öğretmenlerin okula olan ilgilerini, bütünleşmelerini önemli ölçüde azaltmakta, zaman zaman olumsuz duygular yaşamalarına neden olabilmekte ve sorumluluklarını yerine getirmelerini güçleştirebilmektedir. Ayrıca Türk eğitim sisteminin sağlam ve sürekli bir politikaya sahip olmaması, belli bir planlama dâhilinde olmadan sık sık değişiklikler yapılması öğretmenlerin görevlerini dengeli bir şekilde sürdürmelerinde sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Oysa özdeşleşme öğretmenlerin, olumsuz koşullarda bile kurumlarını benimsemelerini ve sorumluluk bilincinde olup uyumlu çalışmalarını kolaylaştıracaktır. Özdeşleşmenin aksine sinizm ise okulların işleyişinde sorunlar doğurup, var olma sebebi olan amaçlarından sapmalarına neden olabilmektedir. Yapı ve işleyiş dinamik çevrelerden oldukça kolay etkilenen okulların gelişimini sürdürmeleri öğretmenlerin özverili olarak çalışmalarının sağlanıp eğitim sistemine karşı olumsuz tutum, duygu ve davranışlarının nedenlerini belirlenip, bunların olası çözüm yollarının ortaya konulmasını gerektirmektedir. Çünkü okullarda başarılı olma kaygısını taşıyan, sürekli yenilenme isteği ve mesleki niteliklerini artırma çabasında olan, sınıfta etkili ve nitelikli dersleri sunabilen öğretmenlerin varlığı bugün çağdaş toplumların hemen hepsinin ihtiyaç olarak vurguladığı önemli bir durumdur. Bu doğrultuda yapılan araştırma ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sinizme yönelik görüşleri belirlenerek, okulların başarısını arttırmada bu yöndeki öğretmen algılarının ne denli önemli olabileceği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin verimliliğini artırma, motivasyon ve performansını yükseltme, kurumlarına daha fazla bağlanarak aidiyet duygularını yaşamalarını sağlama, yenilik ve değişimleri uygulama, yıpranmayı önleme gibi pek çok değişkenle yakından ilişkili olduğu düşünülen örgütsel özdeşleşme ve sinizmin öğretmenlerde incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi eğitim kurumlarına önemli katkılar sağlayacaktır.

## 1.6. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Bolu merkez ilçe ilk ve ortaokullarında görevli öğretmenlerin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Belirlenen amaç doğrultusunda araştırmada cevap aranan sorular şu şekildedir:

Bolu merkez ilçe ilk ve ortaokullarında görevli öğretmenlerin;

- 1- Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizme yönelik görüşleri ne düzeydedir?
- 2- Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki var mıdır ve örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşleri örgütsel sinizme yönelik görüşlerini ne düzeyde yordamaktadır?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Modeli

İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmada, iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemek amaçlanmıştır (Karasar, 2011).

### 2.2. Araştırma Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Bolu merkez ilçe ilk ve ortaokullarında görevli 636 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada ilkökul ve ortaokullarda çalışan öğretmenler birlikte ele alınmıştır.

### 2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, çalışanların örgütleriyle ne derece özdeşleştiklerini belirlemek amacıyla Mael (1998) ve Bagozzi'nin (2000) çalışmalarından yararlanılarak geliştirilmiş, Loğa (2003) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Ölçek tek boyutlu olup, 11 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik çalışmalarına göre Cronbach  $\alpha$  ,87 olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik çalışmaları tekrar yapılmış, hesaplanan Cronbach  $\alpha$  katsayısı ,87 olarak tespit edilmiştir. Ölçek “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelenmiş 5’li likert tipindedir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği; Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilmiş Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach  $\alpha$  güvenirlik katsayısı ,83 ve test tekrar test güvenirlik katsayısı ,81 olarak belirtilmiştir. Araştırmada ölçeğin güvenirlik ve geçerliliği yeniden kontrol edilmiş, Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık katsayısı ,87 olarak hesaplanmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 9 maddeden oluşmaktadır ve “tamamen katılıyorum”, “katılıyorum”, “kısmen katılıyorum”, “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” şeklinde sıralanan 5’li likert tipindedir.

### 2.4. Veri Analizi

Araştırma veri analizine başlanmadan önce verilerin dağılımı Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiş ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir ( $p>.05$ ). Bu doğrultuda araştırmada ortalama, standart sapma, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi ,05 olarak alınmıştır.

## 3. BULGULAR, YORUM VE TARTIŞMA

Araştırmada alt problemleri doğrultusunda elde edilen bulgular aşağıda sunulup tartışılmıştır.



### 3.1. Örgütsel Özdeşleşmeye Yönelik Bulgular

**Tablo 1.**

*Örgütsel Özdeşleşmeye Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Betimsel İstatistikler*

İfadeler	N	$\bar{X}$	ss
1 Herhangi biri çalıştığım kurumu eleştirdiği zaman, bunu kendime yapılmış kişisel bir hakaret olarak algıladım.	636	2,94	1,32
2 Başkalarının çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için önemlidir.	636	3,77	1,04
3 Çalıştığım kurum hakkında konuşurken çoğunlukla “onlar” yerine “biz” demeyi tercih ederim.	636	4,06	0,98
4 Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.	636	3,90	1,03
5 Herhangi bir kimse çalıştığım kurumdan övgü ile bahsettiği zaman, bunu kendime yapılmış bir övgü olarak algıladım.	636	3,75	1,06
6 Medyada, çalıştığım kurum eleştirildiği zaman kendimi bundan dolayı mahcup hissederim.	636	3,68	1,07
7 İnsanlar kurum hakkında kötü konuştuklarında kendimi hakarete uğramış gibi hissederim.	636	3,43	1,16
8 Kurumum iyi sonuçlar aldığı zaman çok gururlanırım.	636	4,19	0,90
9 Kendimi tanımadığım birine tanıttığım zaman, arkasından kurumumdaki çalışmalarını anlatıyorum.	636	2,92	1,21
10 Eğer çalıştığım kurum vasat olursa, kendimi sıkıntılı hissederim.	636	3,72	1,04
11 Eğer çalıştığım kurum mükemmel olursa, kendimi mutlu hissederim.	636	4,21	0,93
Toplam Puan	636	3,68	0,71

Tablo 1’deki görüşler incelendiğinde ölçek maddelerindeki 1 ve 11. maddeler hariç, diğer bütün maddelere öğretmenlerin “katılıyorum” düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir. Öğretmenler 1. maddeye “kısmen katılıyorum” düzeyinde, 11. maddeye ise “tamamen katılıyorum” düzeyinde cevap vermişlerdir. Ölçekte yer alan maddeler ayrıntılı olarak incelendiğinde şu bulgulara ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin ölçeğin “Eğer çalıştığım kurum mükemmel olursa, kendimi mutlu hissederim” maddesine “tamamen katılıyorum”, “Baskalarının çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için önemlidir”, “Herhangi bir kimse çalıştığım kurumdan övgü ile bahsettiği zaman, bunu kendime yapılmış bir övgü olarak algıladım”, “Kurumum iyi sonuçlar aldığı zaman çok gururlanırım”, “Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır”, “Kendimi tanımadığım birine tanıttığım zaman, arkasından kurumumdaki çalışmalarını anlatıyorum” ve “Çalıştığım kurum hakkında konuşurken çoğunlukla onlar yerine biz demeyi tercih ederim” maddelerine “katılıyorum” düzeyinde cevap vermelerinden; çalıştıkları kurumların onlar için önemli olduğu, kurumlarının başarısını kendi başarıları olarak görüp bu durumdan gururlandıkları, kendi çalışmalarını kurumlarının çalışmalarıyla bütünleştirerek biz duygusunu yaşadıkları anlaşılmaktadır. Yine “katılıyorum” düzeyinde cevaplandıkları “Medyada, çalıştığım kurum eleştirildiği zaman kendimi bundan dolayı mahcup hissederim”, “İnsanlar kurum hakkında kötü konuştuklarında kendimi hakarete uğramış gibi hissederim” ve “Eğer çalıştığım kurum vasat olursa, kendimi sıkıntılı hissederim” ve “kısmen katılıyorum” düzeyinde cevap verdikleri “Herhangi biri çalıştığım kurumu eleştirdiği zaman, bunu kendime yapılmış kişisel bir hakaret olarak algıladım” maddelerindeki olumsuz

durumlarda bile öğretmenlerin kurum hakkında yaşanan olumsuzlukları kendi olumsuzlukları gibi algıladıkları anlaşılmaktadır.

Elde edilen bu bulgular öğretmenlerin kurumun başarı ve mutluluğu kadar başarısızlıklarını da sahiplendiklerini ve bütünleştiklerini göstermektedir. Bu durum tamamen olmasa da öğretmenlerin okullarıyla özdeşleştiklerinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşmesi yani bütünlük içerisinde olmaları, mesleğin doğasında var olan özveri kavramının benimsediklerinin göstergesi olduğu gibi, sorumluluk bilinci içinde olduklarını ve sorumluluklarını yerine getirmek için istekli olduklarını, okulların fikir yapısıyla uyum içinde bulduklarını, okulun amaçlarını kendilerininmiş gibi benimsediklerini, okul başarısı için kendilerini motive ederek bu yönde çaba sarf edebildiklerini göstermektedir. Diğer taraftan öğretmen görüşlerinin hem ölçek maddelerinin çoğunun hem de toplamda “katılıyorum” düzeyinde olduğu göz önüne alınırsa, okullarda özdeşleşmeye yönelik uygulamaların artırılması ihtiyacı olduğu da ortaya çıkmaktadır.

İlgili alanda özdeşleşmeye yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, Akpınar (2014) ve Yıldız (2013) öğretmenlerin orta düzeyde, Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) yüksek düzeyde, Başar (2011) iyi düzeyde, Yetim (2010) normal düzeyde özdeşleştiklerine yönelik bulgular tespit etmişlerdir ki; bu sonuçlar yapılan bu çalışmadaki bulgularla örtüşmektedir. Ayrıca yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde Van Dick vd., (2005) diğer mesleklere oranla öğretmenlerin mesleki algıları belirginleştiğinde meslekleriyle daha çok özdeşleştiğini; Lipponen, Bardi ve Haapamaki (2008) örgüte ait olma ve ortak değerlerini paylaşmanın öğretmenlerde özdeşleşmeyi arttırdığını belirtmişlerdir. Görüldüğü gibi hem yurt içi hem de yurt dışında yapılan çalışmalarda öğretmenlerin kurumlarıyla ve meslekleri ile özdeşleştikleri ama bu durumun nihai hedef olan istenilen seviyede olmadığı, bu araştırmada olduğu gibi tespit edilmiştir.

### 3.2. Örgütsel Sinizme Yönelik Bulgular

**Tablo 2.**  
*Örgütsel Sinizme Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Betimsel İstatistikler*

İfadeler	N	$\bar{X}$	ss
1 Çalıştığım okulda, pek çok insan işlerin daha iyiye gideceğine inanır.	636	3,44	1,06
2 Çalıştığım okulu, geliştirmek için önerilerde bulunmayı bıraktım.	636	2,39	1,04
3 Çalıştığım okulda, insanların tutumu kötü olduğu için gelecekle ilgili umutlu olmak çok zordur.	636	2,34	1,10
4 Çalıştığım okulda, alışılmış şeyleri değiştirmek, getirilerinden çok sorunlara sebep olur.	636	2,57	1,08
5 Çalıştığım okulda, kişisel girişimler pek fazla önemsenmez.	636	2,48	1,11
6 Çalıştığım okulda, öğretmenler yapmadıkları iş için hak etmedikleri itibarı görürler.	636	2,45	1,16
7 Çalıştığım okulda, öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebilirsiniz.	636	3,86	0,98
8 Çalıştığım okulda, önemli olan kimi tanıdığım değil, neyi bildiğindir.	636	3,54	0,98
9 Çalıştığım okulu, geliştirmek için yaptığım çabalar bilindir.	636	3,56	0,95
Toplam Puan	636	2,43	0,70

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin “Çalıştığım okulda, pek çok insan işlerin daha iyiye gideceğine inanır”, “Çalıştığım okulda, öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebilirsiniz”, “Çalıştığım okulda, önemli olan kimi tanıdığın değil, neyi bildiğindir” ve “Çalıştığım okulu, geliştirmek için yaptığım çabalar bilinir” maddelerine “katılıyorum” düzeyinde olumlu yanıtlar verirlerken; diğer maddeler olan “Çalıştığım okulu, geliştirmek için önerilerde bulunmayı bıraktım”, “Çalıştığım okulda, insanların tutumu kötü olduğu için gelecekle ilgili umutlu olmak çok zordur”, “Çalıştığım okulda, alışılmış şeyleri değiştirmek, getirilerinden çok sorunlara sebep olur”, “Çalıştığım okulda, kişisel girişimler pek fazla önemsenmez” ve “Çalıştığım okulda, öğretmenler yapmadıkları iş için hak etmedikleri itibarı görürler” şeklinde olumsuz maddelere ise “katılmıyorum” düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmaya katılan öğretmenlerin, çalıştıkları okulu geliştirmek ve en iyisini yapmak için ellerinden gelen çabayı gösterdikleri, yapılanlarıyla en iyiye ulaşacaklarına inandıkları, okulu geliştirmek için önerilerde buldukları, gelecekle ilgili umutlu oldukları, eğer olumlu getirisi varsa alışılmış şeyleri değiştirmek gerektiğine inanıp ve kişisel gelişimlerini önemsedikleri anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin olumlu ve olumsuz durumlara verilen cevaplar doğrultusunda sinizm düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Benzer bulgu, ölçeğin geneline yönelik edilen toplam puanda da “katılmıyorum” düzeyinde olup, bu durum öğretmenlerin sinizm yaşamadıklarının ya da sinizm düzeylerinin düşük olduğu göstergesini sayılabilir.

Okullarda örgütsel sinizm düzeyinin düşük olması öğretmenlerin kurumlarına karşı olumsuz duygu, düşünce ve davranış içinde olmadıklarını göstermektedir. Çalıştıkları okullara karşı negatif ve yıkıcı tutumlar içinde olmamaları, onların kurumun amaçlarını gerçekleştirilmesinde engel olabilecek dış baskıların etkilerinde kalmadıklarını, okulun başarısızlığında sadece örgütü veya yönetimini sorumlu tutmadıklarını da gösterdiği söylenebilir. Öğretmenlerde sinizm düzeyinin az olması onların okullarına yönelik utanç, öfke ve kusur bulma telaşında olmadıklarının da güçlü göstergesi olabilir. Bununla birlikte elde edilen verilerden ne yazık ki öğretmenlerde sinizmin tamamen yok olduğunu söylemek de mümkün değildir. Bu durumun öğretmenlik mesleğinin temel özelliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü öğretmenlik diğer mesleklerden farklı olarak duygusal özellikleri fazla olan, özveri ve fedakârlık gerektiren, gönül gücü yoğunluklu bir meslektir. Belirtilen özellikler öğretmenler sinizm yaşamış olsalar bile bunu göstermeyeceklerinin bir işaretidir. Ayrıca Helvacı ve Çetin’in (2012) de belirtmiş olduğu gibi öğretmenlerin 657 sayılı kanuna tabi devlet memuru olmaları, devlet okullarında kendilerine yönelik kariyer olanağının olmaması ve bunun için yönetimden çok fazla beklenti içerisinde olmamaları elde edilen sonuca kaynaklık yapabilir.

Eğitim örgütlerinde yapılan diğer çalışmalar olan Güzeller ve Kalağan (2010), Kalağan (2009), Kılıç (2011) ve Yıldız, Akgün ve Yıldız (2013) da benzer şekilde öğretmenlerde sinizm düzeyinin düşük düzeyde olduğunu, Atmaca (2014), Helvacı ve Çetin (2012) “az”, Nartgün ve Kalay (2014) ise “kısmen” düzeyinde olduğunu ortaya koymuşlardır. Elde edilen bu sonuçlar araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

### 3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Sinizme Olan Etkisi

**Tablo 3.**

*Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Sinizm Düzeyine Olan Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi*

Yordayıcı Değişken	$\beta$	Standart Hata	Standardize $\beta$	t	p
Örgütsel Özdeşleşme	-0,262	0,300	-0,323	-8,598	0,000*

(R= 0,323;  $F_{(1,634)}=73,932$ ;  $R^2=0,104$ ; \* $p<.05$ )

Tablo 3'te öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonucunda, örgütsel özdeşleşmeleri ile sinizmleri arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu ( $R=-0,323$ ,  $R^2=0,104$ ) ve örgütsel özdeşleşmenin sinizme yönelik algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ( $F_{(1,634)}=73,9323$ ,  $p<.05$ ). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri sinizme yönelik görüşlerinin %10,4'ünü açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel sinizmdeki değişimin %10,4'ü örgütsel özdeşleşme ile açıklandığı saptanmıştır. Bu bulgu örgütsel özdeşleşmenin sinizmi düşük düzeyde de olsa etkilediğini göstermektedir. Regresyon denklemindeki esas yordayıcı değişken katsayısının ( $\beta=-0,262$ ) anlamlılık testi de örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ( $p<.01$ ). Bu veriler de örgütsel özdeşleşme ile sinizm arasında anlamlı bir etki olduğunu göstermekte ve etkinin varlığını kabul etmektedir.

Öğretmen görüşleri doğrultusunda örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça örgütsel sinizmin orta düzeyde de olsa azalacağı ya da tam aksi örgütsel özdeşleşme düzeyleri azaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde artacağı söylenebilir. Görüldüğü gibi örgütsel özdeşleşme ile sinizm arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Örgütsel özdeşleşmenin sinizm üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu Polat, Meydan ve Tokmak (2010) ve Polat ve Meydan'ın (2010) yapmış oldukları araştırma bulgularıyla da örtüşmektedir.

Bu durumda okullarda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artmasının örgütsel sinizm düzeylerinin azalmasını sağlayacağı söylenebilir. Okulun amaçlarını kendi amaçlarıymış gibi gören, okuluyla bütünleşen, okul başarı ve başarısızlığının sorumluluğunu alan, okulun amaçlarının gerçekleşmesi için yoğun çaba sarf eden öğretmenlerin okulların yıpranmasına neden olan olumsuz duygu, düşünce ve davranış içinde olmayacakları düşünülebilir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin düşük ve örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması durumunda ise okulun işleyişinde, yöneticiler ve öğretmenlerle fikir ayrılıklarının ve buna bağlı olumsuzlukların ortaya çıkmasına, iklimin, iletişimin zarar görmesine ve yönetim süreçlerinin özellikle de karar almanın gecikmesine, okul başarısı için gerekli gayretin gösterilmemesine, yapılan işin değersiz, önemsiz ve boşa harcanan emek olduğu algısının yerleşmesine neden olabilecektir. Bütün bunlar öğretmenlerin motivasyonunun düşüreceği gibi öğrenme ve öğretme etkinliklerinin etkili olarak gerçekleştirmelerini de engelleyecek; doğal olarak okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde olumsuz koşullar ortaya çıkartacaktır. Bu durumda öğretmenlerde özdeşleşmenin artırılması ile sinizm bir miktar olsa azaltacağı önemli bir sonuçtur.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşleri toplamda “katılıyorum” örgütsel sinizm düzeyleri ise “katılmıyorum” düzeyindedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri istenen düzeyde olmasa da yüksek düzeyde, sinizm düzeyleri düşük düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sinizme yönelik görüşleri arasında negatif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Özdeşleşme düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinde orta düzeyde azalma meydana gelmektedir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerini %10,4 düzeyinde anlamlı olarak yordamaktadır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda şu öneriler geliştirilmiştir:

- 1- Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılıp sinizm yaşamamaları için üst yönetim tarafından yapılacak yenilik ve değişimler başlatılmadan önce bilgilendirilmeleri ve alınacak kararlara dâhil edilmeli önemli katkı sağlayabilir.
- 2- Öğretmenlerin sinizm düzeylerini mümkün olduğunca düşük tutmada okul yönetimleri yıl boyunca ve özellikle de eğitim-öğretim yılı açılışı, öğretmenler günü vb. özel günlerde öğretmenlere gerekli önem ve değer verildiği duygusu hissettirmelidir.
- 3- Okul yöneticileri öğretmenlerin davranışlarını dikkatle izlemeli, ortaya çıkması muhtemel sinizm durumlarını en aza indirmek için açık, samimi, şeffaf ve demokratik okul yönetim tarzını benimsemelidir.
- 4- Örgütsel sinizm yaşayan öğretmenlerin okuluyla bütünleşmeleri tehlikeye düşeceğinden, okullarda öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak hareket edilmelidir.
- 5- Ayrıca örgütsel sinizm ve özdeşleşme ile ilişkili olabilecek denetim uygulamaları, kayırmacı tutum ve davranışlar gibi okul ve yönetici davranışları ilişkisine yönelik araştırmalar yapıp araştırmalar geliştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akpınar, A. (2014). *Okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Argon, T. (2014). Öğrenciler arasında yaşanan çatışmalar ve çözümü. T. Argon ve Ş. S. Nartgün (Ed.), *Sınıf yönetimi* (187-215). Ankara: Maya Akademi.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organizations, *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi-Journal of Educational Sciences Research*, 2 (2), 47-74.
- Başar, U. (2011). *Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Brown, M. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14, 346-355.
- Bursalioğlu, Z. (2011). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Can, N. (2004). Öğretmenlerin geliştirilmesi ve etkili öğretmen davranışları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1), 103-119.
- Cüce, H., Güney, S. & Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31 (1), 1-30.
- Çakınberk, A. Derin, N. & Demirel, E.T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 89-121.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Dutton, J.E. Dukerich, J. & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), 239- 263.
- Edwards, M.R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7 (4), 207-230.
- Ertürk, A. (2003). *Örgütsel kimlik algısı: Etkileyen faktörler ve sonuçları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Güzeller, C., ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı* (ss.87-94), İstanbul.
- Helvacı, M.A ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 3, 1475-1497.

- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. Selahattin Turan, (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İlğan, A., Sevinç, S. & Arı, E. (2013). Pedagojik formasyon programı öğretmen adaylarının mesleki tutum ve çağdaş öğretmen algıları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32 (2), 175-195.
- İşcan, Ö.F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (11), 160-170.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. & Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalağan, G. & Aksu M.B. (2010). Organizational Cynicism of the Research Assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 (2), 4820-4825.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G. & Yılmaz, D. (2014). Örgütsel sinizm, okul kültürü ve okul başarısı: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 89-113.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri (22. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karabey, C.N. & İşcan, Ö.F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (2), 231-241.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Keçiören ilçesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Lee Sang M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *The Academy of Management Journal*, 14 (2), 213- 226.
- Lipponen, J., Bardi, A. & Haapamäki, J. (2008). The interaction between values and organizational identification in predicting suggestion-making at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81 (2), 241-248.
- Loğa, A. (2003). *Çalışanların demografik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri: Askeri birimlerde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Miller, V.D. Alle, M. Casey, M.K. & Johnson, J.R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Communication Quarterly*, 13, 626-658.
- Nartgün, Ş.S. & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9 (2), 1361-1376.
- Naus, F., Iterson, A.V. & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60 (5), 683-718.
- Özler, D.E., Atalay, C.G. & Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
- Pelit, N. & Pelit, E. (2014). *Mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Polat, M., Meydan, C.H. & Tokmak, İ. (2010). Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi. 9. *Ulusal İşletmecilik Kongresi Kongre Kitabı* (ss. 542-547), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Polat, M. & Meydan, C.H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 145-172.
- Pratt, M. (1998). To be or not to be: Central question in organizational identification. In Whetten, A. and Godfrey, P. (Eds.), *Identity in organizations: building theory through conversation*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2), 358-384.
- Russo, T.C. (1998). Organizational and professional identification. *Management Communication Quarterly*, 12, 72-111.
- Sağır, T. & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9 (2), 1094-1106.
- Şirin, H. (2010). Okul ve özellikleri. Özdemir, S. (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (49-76). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tokgöz E. & Seymen, O.A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 61-76.
- Tüzün, İ.K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; Uygulamalı bir çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Üzüm, P. & Karşlı, M. (2014). Sınıf öğretmenlerinin öğretmen özerkliğine ilişkin farkındalık düzeyleri (İzmir ili örneği). *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 79-94.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization organizational identification. Which aspect really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: linking theory and research from social and organization psycholog. *International Journal of Management Reviews*, 3 (4), 265-283.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. & Christ, O. (2005). Category salience and organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (2), 273-285.
- Yetim, A.E. (2010). *Genel liselerde örgütsel iletişim ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yiğit, B. & Bayrakdar, M. (2006). *Okul çevre ilişkileri*. Ankara: PegemA yayıncılık.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8 (6), 853-879.
- Yıldız, K., Akgün, N. & Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6 (6), 1253-1284.



## EXTENDED ABSTRACT

### 1.Introduction

Organizational identification (OI) is defined as the perception of oneness with and belongingness to the organization and employees regarding organizational success and failure as if theirs (Asforth and Mael, 1989). On the other hand, organizational cynicism (OC) is an attitude, which can be associated with a great deal of situations and objects coming up as a result of generalizations, and a belief growing with experiences and a learned negative feeling (Pelit and Pelit, 2014). As can be seen, while OI has a positive connotation, OC is an undesired and negative phenomenon. Teachers'-the cornerstones of the educational system- identification with the organization and being cynic about their organizations will bring about critical consequences for both individuals and organizations. In order to achieve their roles of realizing the goals of education, causing students to gain desired behaviours and fulfilling their duty in environmental development devotedly, teachers' identification with their schools is very essential. Teachers, who are identified with their schools, contribute more by focusing on success and they become facilitators at achieving organizational goals. Especially, in a centralist system in which laws, legislations and regulations are implemented strictly the existence of identified teachers facilitates to have an emotional commitment to the school beyond these laws, legislations and regulations. This directs teachers to a supportive attitude and increases voluntary behaviour, which is very important in today's business world by improving teachers' effort, performance and motivation. Teachers, who have identification with their schools focus on the organizational goals as their own goals therefore they contribute a lot to the increase of the quality of educational services. On the other hand, cynicism for teachers is developing negative attitude towards school. Teachers' negative attitudes towards school, their roles, and duties can cause a decrease in their performance and efficiency (Sağır and Oğuz, 2012). It will also harm the structure and working of school. In this sense, it is an obligation for the educational system to have teachers who are integrated with their school, trying to increase the prestige of their school and serving for the goals of the school. Therefore, the reasons that propel teachers to develop negative attitudes towards their school should be determined. Teachers who are identified with their schools can responsibly and concordantly work even in negative conditions. However, cynics could cause problems in the working of school and there can be deviations on the goals of the school. In line with the reasons put forward above, in this study primary and elementary school teachers' opinions, working in Bolu province, about organizational identification and cynicism have been determined. Additionally, it has been determined to what degree opinions about organizational identification is a predictor of organizational cynicism.

### 2.Method

The design of the study is relational survey model and the sample of the study consists of 636 teachers. Data have been collected using Organizational Identification Scale and Organizational Cynicism Scale. Organizational Identification Scale was developed from the studies carried out by Mael (1998) and Bagozzi (2000) and it was adapted into Turkish by Loğa (2003). Organizational Cynicism Scale was developed by Vance, Brooks and Tesluk (1997) and it was adapted into Turkish by Güzeller and Kalağan (2008). Data were analyzed using SPSS for Windows 20.0. Kolmogorov-Smirnov test was

implemented to test the normality of the data and it was seen that distribution of the data was normal ( $p>.05$ ). Means, standard deviations, correlations and regressions were calculated.

### 3.Results

The results of the study indicate that the level of teachers' opinions about organizational identification is "Agree". It can be understood that the school is important for teachers; they regard the success of the school as if theirs and they feel proud of it; they have a feeling of "we"; they regard the problems of school as if theirs. Even if not completely, this result indicates that teachers are identified with their school. Teachers' identification with their school is an indicator of their devotion, which is in the nature of teaching job. It also indicates that they are responsible and they are willing to carry out their responsibilities; they are complied with the philosophy of their school; they internalize the goals of the school and they are motivated towards the goals of the school. The findings of the previous studies (Yetim, 2010; Başar, 2011; Çakınberk, Derin and Demirel, 2011; Yıldız, 2013; Akpınar, 2014) in which the level of OI differs from medium to high support the findings in this study. Cynicism level of teachers is at the level of 'I don't agree'; based on this finding, it can be assumed that teachers don't experience the feeling of cynicism or the level of this feeling is low. This shows that teachers don't have negative attitudes, opinions and behaviors towards their school. In line with this finding, it can be said that teachers struggle to improve their school and to do their best for school. They believe that the things done will take them to the best. They have suggestions to improve the school. They are hopeful about the future of the school and are open to change if they believe it will work. They also care about their personal development. We can also say that teachers are not under the pressure of external factors. They do not charge only the organization or the administration for the failure. They do not try to find a fault in school. They do not feel temper or shame about their organization. Teaching is different from other jobs in that emotions are important, it requires devotion and self-sacrifice. This aspect of teaching indicates that even if teachers experience cynicism, they will not reveal this. Other studies carried out in schools show that the level of cynicism at teachers differs between 'low' and 'moderate' (Kalağan, 2009; Güzeller and Kalağan, 2010; Kılıç, 2011; Helvacı and Çetin, 2012; Yıldız, Akgün and Yıldız, 2013; Atmaca, 2014; Nartgün and Kalay, 2014). These findings correspond to the findings of present study. There is a negative moderate correlation between OI and OC and OI is a significant predictor of OC. OI of teachers explains 10,4% of teachers' opinions about OC. In other words, 10,4 % of change in OC can be explained with OI. This finding shows that OI affects cynicism at a low level. In line with these findings, it can be said that the OI increases OC decreases or as OI decreases OC increases. It means there is an inverse correlation between these two variables. This finding is corroborated by some studies in the literature (Polat, Meydan and Tokmak, 2010; Polat and Meydan, 2010). It can be inferred that teachers who regard organizational goals as theirs, take responsibility of success and failure and endeavour to achieve the organizational goals will not have negative emotions, opinions and behaviours that will wear out the organization. On the other hand, when teachers experience low OI and high OC, there will be conflicts between teachers and administrators. These conflicts will damage the school climate, the communication and management processes, especially decision making can be delayed. The efforts for the

success of the school will not be displayed. There will be a perception that the work done is invaluable and trivial. All these mentioned above will not only decrease teachers' motivation but also damage educational activities. In this case, the finding that the increase in OI will result in a decrease in OC even if at a low level is an important result for schools.

#### **4.Suggestions**

To increase OI and eliminate OC, teachers should be informed about the changes and innovations beforehand. Teachers should also participate in decision making process. Principals should carefully observe teachers' actions and they should adopt open, transparent, candid and democratic management style. OC will risk teachers' integration with their school so schools should take into consideration teachers' expectations and needs.