

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDE ÖRGÜTSEL SINİZMİN ETKİSİ\*

### THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON THE PRIMARY SCHOOL TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Hüseyin ÇAKAR<sup>1</sup>

Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK<sup>2</sup>

#### ÖZ

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Burdur ilindeki 77 ilkokulda görev yapmakta olan 730 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanması için Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Anket verilerinin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde, frekans, t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne derecede yordadığını öğrenmek için ise Çoklu Regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm ortalaması, örgütsel bağlılık ortalamasından düşük çıkmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizmi en fazla yaşadıkları alt boyut davranışsal boyut iken en az yaşadıkları alt boyut ise duyuşsal boyuttur. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı en fazla yaşadıkları alt boyut içselleştirme boyutu iken en az yaşadıkları alt boyut uyum alt boyutudur. Örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutları örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarını anlamlı ve negatif şekilde etkilerken duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutları ise örgütsel bağlılığın uyum boyutunu anlamlı ve pozitif olarak yordadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık, Sınıf Öğretmenleri.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** D23, M12, M29.

#### ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of organizational cynicism on the primary school teachers' organizational commitment. 730 class teachers working in 77 primary school in Burdur form the scope of the research. To gather research results, Organizational Cynicism Scale and Organizational Commitment Scale are used. In the analysis of the survey results, Average arithmetic, standard deviation, percent, frequency, t-test and one-way variation analysis (ANOVA) are used. Furthermore, in order to determine the relationship between Organizational Cynicism and the Organizational Commitment Pearson Correlation Analysis is used; and in order to see to what extent the Organizational Cynicism predict the Organizational Commitment, Multiple Regression Analysis is used.

\* Bu makale, Hüseyin ÇAKAR'ın Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda savunduğu "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde Örgütsel Sinizmin Etkisi: Burdur İli Örneği" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>1</sup> Burdur İl Millî Eğitim Müdürlüğü, huseyindirmil@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0475-3504>

<sup>2</sup> Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hcicek@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8284-7955>

As the result of the research, the following findings are obtained: The average on the primary school teachers' Organizational Cynicism is lower than their Organizational Commitment average. While the primary school teachers' sub-dimension in which they live organizational cynicism most is behavioral dimension; the least sub-dimension they live organizational cynicism is the affective dimension. While the primary school teachers' sub-dimension in which they live organizational commitment most is Internalization dimension; the least sub-dimension they live organizational commitment is harmony dimension. While cognitive and affective dimensions of organizational cynicism had significant and negative effects on identification and internalization dimensions of organizational commitment, it is found that affective and behavioral cynicism dimensions positively and positively predicted the adaptation dimension of organizational commitment.

**Keywords:** Organizational Cynicism, Organizational Commitment, Primary School Teachers.

**JEL Classification Codes:** D23, M12, M29.

## 1. GİRİŞ

Çalışanların örgütlerine karşı beslemiş oldukları kızgınlık, öfke, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular örgüt tarafından çalışanlarına yeterince destek verilmediği zaman ortaya çıkmaktadır. Genel olarak çalışanın örgütüne karşı geliştirmiş olduğu bu tip olumsuz duygulara da örgütsel sinizm adı verilmiştir. Örgütsel sinizm yükseldikçe çalışanın verimliliği düşmekte ve örgüt de bundan olumsuz etkilenmektedir. Örgütsel sinizm, alan yazında henüz çok yeni bir konudur, bu yüzden farklı alanlardaki araştırmacıların ilgi odağı haline gelmeye başlamıştır. Örgütsel sinizm ile ilgili yerli araştırmalara bakıldığı zaman özellikle 2000'li yıllardan sonra alan yazında yer edinmeye başladığı görülmektedir. Sinizm ile ilgili yabancı araştırmalara bakıldığında ise çalışmaların bu tarihten çok daha önceden yapılmaya başladığı görülmektedir.

Özellikle 1970'li yıllardan sonra çalışılmaya başlanılan bir konu olmasına rağmen, örgütsel bağlılığın tanımı üzerinde ortak bir karara varılamamıştır. Sebebi ise sosyoloji, psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı alanlardaki araştırmacıların konuyu uzmanlıklarına göre ele almalarından kaynaklanmaktadır. Takala ve Uusitalo (1996)'nın yaptıkları tanıma göre örgütsel bağlılık, bir organizasyona karşı hissedilen ve yoğunluğu ilişkinin durumuna göre farklılık gösterebilen bir duygusal yakınlık olarak tanımlanabilir (Hacıfendioğlu, 2010:60). Çalışmış olduğu örgütte olumsuz duygulara kapılan çalışanların örgüte olan bağlılığı da azalmakta ve örgütle arasında olan duygusallığı askıya almaktadırlar. Zira örgütler için çok önemli hale gelmiş örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt değerleri, örgütle özdeşleşme, takım ruhu, anlayış ve gönüllü çalışma gibi unsurların bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Bu unsurların örgütsel sinizm tarafından zarar görmesi örgüte olan bağlılığı da azaltacağından örgütsel sinizme önlem alınması gereklilik haline gelmiştir.

Toplumsal bir kurum olan okulların, çağın gereklerine göre kendisini geliştirmesi gerekmektedir. Özellikle okulların gelişmesi için öğretmenlere büyük sorumluluk düşmektedir. Öğretmenlerin yeni fikirler üretmek bunları öğrencilerine aktarması gerekmektedir. Bunun yerine öğretmenler örgüte karşı sinik davranışlarda bulunursa yani "olumsuz duygu", "küçük düşürücü" ve "eleştirici" davranışta bulunma eğilimindeyse veya pasif ve sessiz kalırlarsa okulun sistemine ve öğrencilerin geleceğine zarar vermeye başlayacaklardır. Öğretmenler, okulların varlığının devam ettirilmesi için örgütlerine karşı sert eleştiriler yerine aralarındaki bağlılık düzeylerini artırıcı daha fazla çalışma yapmalıdırlar.

Günümüzde örgütlerin çalışanlarla bütünleşerek yoluna devam etmeleri örgütün belirlemiş olduğu amaçlara daha etkili ve verimli bir şekilde ulaşması anlamına gelmektedir. Örgütün mali ve fiziki imkânları ne kadar iyi olursa olsun, çalışanın örgütüne karşı geliştirmiş olduğu tutum ve davranışlar olumlu yönde olmadığı sürece örgütün başarıya ulaşması zordur (Yüksel, 2005:291).

Çalışanların örgütten ve çalışma arkadaşlarından beklentileri, değişen çevre ve iş koşulları ile daha da artmıştır (Cartwright ve Holmes, 2006:199). Örgütler bir yandan amaçları doğrultusunda etkililiğini ve verimliliğini artırırken, diğer taraftan çalışanların beklentilerine ilgi göstermeli ve onları mutlu etmenin yollarını aramalıdır (Yılmaz ve Altınkurt, 2012:386).

## 2. ÖRGÜTSEL SINİZM

### 2.1. Sinizm ve Örgütsel Sinizm Kavramları

Eski Yunan'da ortaya çıkan sinizm, bir düşünce okulu ve yaşam tarzı olarak kendini göstermiştir. Yunancada köpeksi, köpek gibi veya köpek tutumunda olan anlamına gelen sinizmin "kyon" kelimesinden geldiği söylenir. Sokrates'in de öğrencisi olan Antisthenes dünya üzerindeki ilk siniktir (Dean vd., 1998:342). Antisthenes tarafından kurulmuş olan felsefe okulunun belli bir ahlak anlayışıyla belirlenen felsefesine de sinizm denmiştir (Cevizci, 2000:851). Zevkin yerine çalışmayı, zorluk ve sıkıntı çekmeyi yeğleyen Antisthenes bu şartların insanı olgunlaştıracağını ve daha güçlü hale getireceğini ifade etmektedir (Gökberk, 1985:54).

Gelişen ve değişen dünyada ise sinizm, siyasi sisteme, politikaya, yapılan savaşımlara, ekonomik sıkıntılara, çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamayan işletme sahiplerine karşı, insanlarda oluşan olumsuz bakış açısı olarak ifade edilmektedir. Yani sinizm, olumlu duyguların kaybedilmesinin en büyük sebebidir. (Abraham, 2004:1). Her türlü bağımlılıktan ve bağdan kurtulmayı savunan sinikler, din ve devlet gibi kurumların gereksiz ve insan doğasına uygun olmadığını söylerler. Sinikler insanoğlunun gelenek ve göreneklerinin de insan doğasına aykırı olduğunu ve iyi bir hayat sürmek için bireylerin bunlardan kaçınması gerektiğini söyler ve toplumsal kuralları da reddederler (Elmalı ve Özden, 2012:111).

Sinik birey, etrafındakilerin çıkarıcı ve yararlı olduğuna inandığı için insanlardan pek haz etmemekte; bu çıkar temelli ilişki nedeni ile iyiliğin olduğuna kanaat getirmemektedir. Bu özellikler bakımından güvensizlik, şüphecilik, inançsızlık, kötümserlik, kuşkuculuk ve olumsuzluk sözcükleri ile yakın anlamda kullanılmış olan sinizm kavramı, günümüzdeki karşılığıyla zor beğenen, eleştiren ve kusur bulan anlamlarını da içermektedir (Balıkçioğlu, 2013:5). Abraham'a (2000) göre ise sinizm dünyanın sosyal etkileşimlerinden memnuniyet duymayan bencil insanlarla dolu olması ve insanların birbirlerine karşı derinleşmiş bir güvensizlik ortamında yaşamasıdır. Tüm bu sinizm kavramları günümüzde bir kişiye, zümreye, ideolojiye, toplumsal geleneğe ya da kuruma karşı olumsuz tutumlar ve duygular olarak karşılık bulmuştur (Andersson ve Bateman, 1997:449-469).

Örgütsel sinizm araştırmaları, 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında gelişim göstermeye başlamıştır (James, 2005:24). Kanter ve Mirvis'e göre sinikler, istekleri yerine getirilmemiş, hayal kırıklığına uğramış, umudunu kaybetmiş ve dar görüşlü kişilerdir. Etrafındaki insanların çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerine ve benmerkezcilik olduklarına inanırlar (Özcan, 2013:9).

Örgütsel sinizm, örgütlere karşı oluşan haksızlık inançları, güvensizlik duyguları ve bununla ilgili eylemlerin artmasıyla sonuçlanan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yönleri içeren karmaşık bir tutumdur (Bommer vd., 2005:736). Örgütsel sinizm, çalışanların örgütüne karşı geliştirdiği olumsuz bir tutumdur. Çalışanların örgütün kararlarına karşı bir güvensizlik, örgüt politikalarına inanmama ve yöneticilerinin asıl kişiliklerini göstermemeleri düşüncesi olarak tanımlanmaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012:1477). İnsanların davranışlarında görülen tedirginlik, inançsızlık, hayal kırıklığı, şüphe ve olumsuz duyguların karmaşık hale gelerek kaygı verici bir boyuta ulaşma durumu olarak da tanımlanmaktadır (James, 2005:7).

Bütünlük kavramı örgüt açısından çok önemlidir. Bütünlük kavramının bozulması sinik karakterlerin rahatsız olmasına ve onların olumsuz tutum sergilemelerine neden olur. Örgüt içinde bütünlük kavramının bozulmasına sebep olan; güvensizlik, adaletsizlik, sahtekârlık, karar alma konusunda dikkate alınmama, sözleşme ihlalleri, alınan ücret, verilen kıdemin yetersizliği gibi pek çok farklı unsurların olduğu görülmektedir (Yıldız, 2013:857). Bu unsurlar ortaya çıktığında bütünlük bozulacak ve sinizm kendini göstermeye başlayacaktır. Öte yandan, bu unsurlarla daha az ya da hiç ilgilenmeyen ya da onunla baş etmeyi zamanla öğrenen insanlar muhtemelen deneyimlerinin bir sonucu olarak sinik tavır göstermeyeceklerdir (Naus, 2007:26).

Örgütsel sinizmin hem çalışanlara hem de çalıştıkları kurumlara zarar verebileceği gibi faydaları da olabileceği düşünülmektedir. Sinik tutuma sahip bireylerin ahlak dışı davranış gösterme eğilimleri yoktur. Bundan dolayı yöneticilerin kararlarında ahlak dışı davranışlarını kabul etmezler ve bu kararları uygulamaktan kaçınırlar. Çalışmaların büyük bir çoğunluğu sinizmin olumsuz tarafını araştırmaya yönelmiştir. Örgütsel sinizmin yararları konusunda araştırma azdır ancak bu durum örgütsel sinizmin yararı olmadığı anlamına gelmez. Siniklerin olumsuz tutum sergilemesi bilindik bir davranıştır. Önemli olan bu davranışı kontrol altına alarak örgütü yıpratmadan eleştirilmesini sağlamak ve bu sayede örgütün sürekli olarak yenilenmesine ve zinde kalmasına kapı aralamak gerekmektedir (Arslan, 2012:15).

## 2.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu olarak ifade edilir. Tutum ise herhangi bir nesneye karşı duygu, düşünce ve davranışlardan oluşmaktadır. Bu bağlamda bakıldığında örgütsel sinizmin de üç boyuttan oluştuğunu görmekteyiz.

### 2.2.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutu bilişsel boyuttur. Örgütlerdeki dürüstlüğün yoksunluğuna dair olan inançtır. Bu boyuta göre çalışanlar, örgütlerinde adaletsiz ve samimiyetsiz bir ortamın bulunduğu ve kendilerine ihanet edildiğini düşünmektedirler. Sinikler bütünlük ilkelerinin yoksunluğunu davranışsal olarak gösterirler ve örgütün tutarsız ve güvenilmez olduğuna inanmaktadırlar ve çoğunlukla örgütün uygulamalarının ikiyüzlü olduğuna inanırlar. Bu yüzden, örgütün dürüstlükten ve samimiyetten uzak, hileye başvuran, tutarsız, adaletsiz ve çalışanlara karşı yalancı olduklarını düşündürler (Dean, vd., 1998:345-346).

Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütlerde sinik tutuma sahip bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Kalağan, 2009:46):

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

### 2.2.2. Duyuşsal Boyut

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu duyuşsal boyuttur. Bu boyut; saygısızlık, öfke, nefret duyma, sıkıntı, tiksinti ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal tepkileri içermektedir (Abraham, 2000:269). Sinik tavır gösteren kişiler, sadece örgütleri ile ilgili tutumları değil aynı zamanda örgütlerinde çeşitli duygular yaşayan kişiler olarak da görülmektedir (Dean vd., 1998:346).

İlk boyuttaki örgüte yönelmiş olan düşünce ve inançların, bu boyutta öznel yargılarla bezenmiş örgütlerine karşı saygısızlık, nefret ve küçümseme gibi ağır duyuşsal tepkilere dönüşmüştür (Kutunis ve Dikili, 2010:273). Bilişsel boyutu algılayan çalışanlar sonrasında sinirlenme, endişe duyma gibi duygusal tepkiler vererek duyuşsal boyutu yaşamaktadırlar. Bu boyutta görülen saygısızlık, küçümseme, başkalarına karşı hissedilen kin gibi duygular özellikle hizmet sektöründe kendini göstermektedir (Altınöz vd., 2011: 290).

### 2.2.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyut ise çalışanın kurumuna karşı göstermiş olduğu olumsuz davranış gösterme eğilimidir. Bu davranış eğilimleri, söz ya da hareketlerde gözlenebilmektedir (Gün, 2015:15). Davranışsal boyuta göre sinik davranış sergileyen çalışanlar, örgüt içinde meydana gelecek olaylar hakkında alaycı ifadeler, sert eleştiriler, yapmacık tavırlar, örgütü küçümseyici ifadeler ve olumsuz tavır takınma eğiliminde olabilirler (Dean vd., 1998:346). Bu tip sözlü eleştirilerin dışında çalışanlar eleştirilerini gülerek ve bakışarak sözsüz ve imalı bir şekilde aktarabilirler (Balıkçioğlu, 2013:24). Davranışsal boyut olumsuz yönde kendini gösteren örgüte yönelik alçaltıcı bir davranıştır. Bu boyut çalışanların olumsuz düşünceleri ve hislerini negatif yönde etkilemektedir (Ahmadi, 2014:25).

## 2.3. Örgütsel Sinizm İle İlgili Araştırmalar

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), ABD de yaptıkları çalışmada iki çeşit sosyal alışveriş ihlalinin banka çalışanları üzerindeki etkilerini araştırmışlar ve psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel algıları üzerinde durmuşlardır. 103 kişi üzerinde yapılan araştırma sonucunda; iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, duygusal tükenme davranışı ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Delken (2004) araştırmasında, örgütsel sinizm ve demografik faktörler arasındaki bağlantıyı tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma çağrı merkezi çalışanları üzerinde yapılarak, psikolojik sözleşme ihlaliyle örgütsel sinizm arasında olası tüm demografik değişkenlerin kontrolü incelenmiştir. Çağrı merkezi çalışanları arasında yapılan araştırmanın sonucunda psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide demografik faktörlerin etkisinin olmadığı, fakat medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında önemli bir *ilişkinin* olduğu tespit edilmiştir. Özellikle de örgütsel sinizm düzeyinin bekâr kişilerde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Pitre (2004), araştırmasında Birleşik Devletler Donanma Akademisi'ndeki öğrencilerin örgütsel sinizm düşüncesinin nedenlerinin neler olduğunu tespit etmek istemiştir. Çalışma deniz harp okulu birinci sınıf öğrencilerinden 30'u üzerinde gerçekleştirilmiştir. Özellikle öğrencilerin beklentilerinin karşılanmaması örgütsel sinizmin nedeni olarak görülmüştür. Bu öğrencilerde sinizmin ortaya çıkmasında; karar vermede kısıtlamalar, akran beklentilerinde hayal kırıklığı, örgütsel tutarsızlıklar ve kendi okullarındakilerle ilgilenmek yerine dışarıdaki öğrencilerle ilgilenme etkili olmuştur.

James (2005) çalışmasında, örgütsel sinizmin dört temel faktörü olan örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali ve algılanan örgütsel destek konuları üzerinde durmuştur. Araştırma Amerika'da 17 okulda görev yapmakta olan 360 okul müdürü, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve okulda çalışan diğer elemanlardan oluşan çalışanlara uygulanmıştır. Araştırma sonucunda verilere göre dört temel işyeri algılamasının örgütsel sinizmi önemli derecede etkilediğini ve çalışma odağının algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi hafiflettiğini göstermektedir. Bommer vd., (2005) 372 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmanın sonucunda, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Dönüşümcü liderlik davranışı arttıkça örgütsel değişim sinizmi azalmaktadır.

Türkiye'de sinizm ile ilgili araştırmaların geçmişine baktığımızda oldukça yeni olduğunu görmekteyiz. Tokgöz ve Yılmaz (2008) çalışmasında otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm, genel sinizm ve demografik değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bu araştırma sonucunda şu veriler elde edilmiştir: mevsimlik otel çalışanlarının, kadrolu çalışanlara oranla genel sinizm düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi ise mevsimlik otel çalışanlarının çalışma süresi bitince işten çıkarılacak olmaları ve tekrar bir iş arayışı içerisine girme düşüncesidir. Kıyı otellerinde personel sayısının fazla olmasından dolayı kıyı otellerinde çalışan personelin hem genel sinizm hem de örgütsel sinizm seviyeleri daha fazla çıkmıştır. Otel çalışanlarının yaş ve cinsiyet, eğitim düzeyi ve genel sinizm arasında ilişki bulunmazken örgütsel sinizm seviyeleri ve eğitim düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Kutanis ve Çetinel (2009) çalışmalarını bir devlet üniversitesinin iktisadi ve idari bilimler fakültesinde çalışmakta olan akademisyenler üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Sinik tutuma sahip akademisyenlerin, örgütsel adalete karşı da olumsuz tutuma sahip oldukları tespit edilmiştir. Tükeltürk vd.'nin (2009) çalışması, otel işletmelerinde çalışanlar üzerine yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm düzeyi en fazla lise ve dengi okullarda eğitim görmüş bireylerde olduğu görülmüştür. Psikolojik sözleşme ihlal algısı ile örgütsel sinizmin demografik değişkenlerle arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Özler vd. (2010) literatür taraması şeklindeki araştırmada, örgütsel sinizm ile güven arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Güven duygusu karşılıklı bir duygudur. Bunun için özellikle de, örgüt içindeki yöneticilerin, örgütte güven ortamının oluşması için elinden geleni yapması, sinik tutumların oluşmasını engelleme çabasına girmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın sonucunda örgüt içinde güven duygusu sağlandıktan sonra çalışanlar olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmaya başlayacakları tespit edilmiştir.

Sur (2010) araştırmasını Eskişehir ilinde kamu ve özel büro çalışanları üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda kişisel sinizm ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde olumlu yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Büro çalışanlarından özellikle sekreterlik bölümündekilerin kişisel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Özgan vd., (2011) çalışmalarında ilköğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek istemişlerdir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri belirlendikten sonra sinizm düzeyinin cinsiyet, yaş, pozisyon gibi durumlara göre değişiklik gösterip göstermediği belirlenmiştir. Yaş, branş, öğretmenlik mesleğinden memnuniyet seviyeleri ile sinizm tutumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yıldız (2013) çalışmasında öğretmenlerin işe yabancılaşmasına neden olan etkenler ve yabancılaşma seviyelerini belirlemek istemiştir. İşe yabancılaşmaya etki eden sinizm algılarının bilinmesi gerekmektedir. Çalışma 2012-2013 öğretim yılında Bolu ili merkez ilçe sınırlarında bulunan ortaokullarda çalışmakta olan 202 öğretmen üzerine

yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm tutumları arasında oldukça fazla, pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Ergen (2015) araştırmayı Ankara ili Yenimahalle ilçesinde görev yapmakta olan 120 ilkököl öğretmeni, 154 ortaokul öğretmeni, 132 lise öğretmeni üzerinde yapmıştır. Araştırmanın amacı ilkököl, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmektir. Araştırmada sonucunda elde edilen veriler şu şekildedir: Sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ve sinizm yükseldikçe bağlılık düştüğü tespit edilmiştir. Araştırmaya göre öğretmenler en az sinizmi duyuşsal boyutta, en fazla ise bilişsel boyutta hissetmektedirler. Torun (2016) çalışmasını İstanbul'da bir devlet bankasında çalışmakta olan 736 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucuna bakıldığında yapısal güçlendirmenin psikolojik güçlendirme üzerinde olumlu etkisi söz konusu iken, psikolojik güçlendirmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir.

### 3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

#### 3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi

İş hayatında değişimle birlikte rekabetin hızla artması, değişimin ve dolayısıyla buna en çok katkıyı sağlayacak olan nitelikli çalışanın önemini arttırmıştır. Bu farkındalık örgütün çalışanları üzerine daha fazla düşmelerini sağlamıştır. Bundan dolayı da bağlılık kavramı ön plana çıkmıştır. Örgütlerin başarıma yolundaki en önemli ayağı olan örgütsel bağlılık pozitif bir örgütsel davranış olarak kabul edilir. Bu pozitiflik çalışanların verimliliğini, sadakatini, yaratıcılığını, yenilikçi yapısını ve iş tatminini olumlu yönde etkilediği için örgütsel bağlılığa olan ilgi daha da artmıştır. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın işten ayrılma, tatminsizlik ve sinik davranışları zayıflatması örgütsel bağlılığı odak noktası haline getirmiş ve bu popülerliğini arttırmıştır. Bu popülerliğini gelecek yıllarda da koruyacağı görünmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:3).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı göstermiş olduğu hislerin doğası gereği bulunduğu ortama göre değişiklik gösteren duygusal bir yakınlık olarak tanımlanmaktadır (Hacıfendioğlu, 2010:60). Örgütsel bağlılık, bir psikolojik süreç olup, çalışanın örgütün olaylara bakış açısını, özelliklerini ve davranış biçimlerini kabul etme ve kendine uyarılma düzeyidir. Çalışanların işe ve çalıştıkları örgüte karşı geliştirmiş oldukları niyetlerinin ve tutumlarının davranışsal bir göstergesi de denilebilir (Çakınberk ve Demirel, 2010:107).

Çalışanın, örgüte olan hislerinin yoğunluğuyla oluşan güçlü bağa ve bu güçlü bağlılığın neticesinde ortaya çıkan davranışlara örgütsel bağlılık denir (Özdaşlı vd., 2009:232). Çalışanın, hiçbir çıkar gözetmeksizin örgütün amaç, misyon, vizyon ve değerlerine duygusal olarak bağlanmasıdır (Bozkurt ve Yurt, 2013:123).

Örgütsel bağlılık, işverenlerin kabul ettikleri teşviklerin sonucunda çalışanların maruz kaldığı bir dizi yükümlülük olarak yorumlanabilir. İşverenler yükümlülüklerini yerine getirmediği zaman işveren ve çalışan arasında ihaller oluşmakta bu da bağlılığı azaltmaktadır. Bundan dolayı örgütün tutarlı ve iyi niyetli bir ilişki sürdürmesiyle bağlılık iç içedir (Robinson vd., 1994:149). Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın bazı kavramlarla ilişkili olduğu görülmüştür. Bu kavramlar; örgütün amacını ve hedefini kendi amacı ve hedefi gibi görme, fazladan çalışma, örgütü bir yaşam biçimi olarak benimseme, güçlendirme, gönüllü iş yapma, örgütten hiç ayrılmama gibi tutum ve eylemlerdir. Sonuç olarak bu tutum ve eylemlerin iş doyumu, iş gücü, işten ayrılma duygularının azalması, kişisel ve örgütsel performansın artması ve devamsızlığın azalması üzerinde olumlu yönde etkileri vardır (Ada vd., 2008:496).

Örgütsel bağlılığın önemini arttıran durumlardan bir diğeri ise yapılan çalışmaların bulgularında ortaya çıkmıştır. Bulgulara göre işten ayrılma, çalışan devamsızlığı ve performans düşüklüğü ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişki vardır. Çevre koşullarının hızlı bir şekilde değiştiği bu dünyada örgütsel bağlılığın rolü iyice artmıştır. Çalışanın kendi elinde olan iyi niyet ve olumlu davranış gösterme örgütlerin gerçekleştirmek istediği değişim çabalarını desteklemektedir. Örgütüne bağlı çalışanların bilinçli bir şekilde örgütüne yararlı olmak için çalışmaları örgüte sağlamış oldukları katkıların nitel ve nicel olarak seviyesini yükseltmektedir. Bu da örgütsel bağlılığın neden üzerinde durulduğunu açıklamaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:3).

#### 3.2. Örgütsel Bağlılık Türleri

Çalışan bireyler ile örgüt arasında bulunan psikolojik bağ örgütsel bağlılığı oluşturmaktadır. Farklı bakış açılarına sahip olan araştırmacılar örgütsel bağlılık konusuna da farklı yaklaşmışlardır. Bu farklı yaklaşımdan dolayı örgütsel bağlılık da sınıflara ayrılmıştır. Etzioni örgütsel bağlılığı; ahlaki, çıkara dayalı ve yabancılaştırıcı bağlılık

üç başlık altında toplarken, Allen ve Meyer örgütte kalmak için üç farklı düşünce olduğunu bunların da duygusal, devamlılık ve normatiflik olduğunu öne sürmektedirler. O'Reilly ve Chatman'ın tanımladığı örgütsel bağlılığı inceleyen araştırmacılar, örgütsel bağı oluşturan bu psikolojik durumu incelemişler ve örgütsel bağlılığın uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olmak üzere üç boyutunun olduğunu söylemişlerdir (Özmutlu, 2016:31). Araştırma modelinde O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması kullanıldığından ayrıntılı bir şekilde üzerinde durulacaktır.

### 3.2.1. Uyum Bağlılığı

Bu bağlılık boyutunda uyum, tutum ve davranışlar paylaşılan inançlar nedeniyle değil, sadece belirli ödüller kazanmak için kabul edildiğinde gerçekleşir. Bundan dolayı çalışanın kamudaki tutumuyla özel hayatındaki tutumu arasında farklılıklar ortaya çıkabilir (O'Reilly ve Chatman, 1986:493). Belli başlı dış ödüllere ulaşmak uyum bağlılığının temel amaçlarından biridir. Onun için çalışanlar tutum ve davranışlarını belirlerken elde etmek istedikleri ödüller ve uğramak istemedikleri cezaları dikkate alırlar. Bundan dolayı çalışanlar paylaşılmış olan değerleri değil kazanmak istedikleri ödüllerini ilk sıraya almaktadırlar (Üresin, 2009:42).

### 3.2.2. Özdeşleşme Bağlılığı

Özdeşleşme bağlılığı; çalışanın örgütteki diğer çalışanlarla iyi bir ilişki kurmayı ve bu ilişkiyi devam ettirmeyi kabul etmesiyle ortaya çıkar. Yani çalışan çalıştığı örgütle gurur duymakta, örgütün amaç ve değerlerine saygı duymakta, kendi amaç ve değerleriyle özdeşleştirmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986:493). Özdeşleşme temel olarak çalışanın diğerleriyle yakın ilişki kurma düzeyine bağlıdır. Çalışanlar eylemlerini kendilerini ifade etmek, tatmin olmak için diğer çalışan ve çalışma ekipleriyle ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir (Gülle, 2013:34).

### 3.2.3. İçselleştirme Bağlılığı

İçselleştirme, etki kabul edildiğinde gerçekleşmektedir. Çalışanın değeri ile örgütün değerinin birbirine uyumluluğu söz konusudur. Çalışanın tutum ve davranışlarına etki eden değerler, çalışanın çalışmış olduğu değerleriyle uyuyorsa içselleştirme bağlılığının ortaya çıkması muhtemeldir (O'Reilly ve Chatman, 1986:493).

Örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını içselleştirme bağlılığı temsil etmektedir. Buradaki en önemli nokta psikolojik bağın ve temellerin bireye göre değişim göstermesidir (Eğilmezkol, 2011:45).

## 3.3. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Lok ve Crawford (1999), araştırmalarında kişiyi dikkate alma ve işe ağırlık verme konuları üzerinde durmuşlardır. Araştırma Avustralya'da yedi tane hastanede gerçekleştirmiş olup 251 hemşire bu çalışmaya dâhil edilmiştir. Kişiyi dikkate alma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, yaş ile örgüte bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi ile bağlılık arasında ise herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Lahai vd., (2004) "Kişisel Özelliklerle İş, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" adlı çalışmasını Malezya-King Valley'de elektrik-elektronik endüstrisinde çalışan 426 kişi üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucuna bakıldığında bireysel özellikler bakımından Herzberg'in iş tatmini modeli ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Hulpia vd., (2010) 1522 öğretmene anket uygulayarak gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğretmen bağlılığı üzerinde durmuşlardır. Ayrıca işbirlikçi liderlik, paylaşımcı liderliğin katılımcı karar alma faktörlerini de göz ardı etmemişlerdir. Araştırmanın sonucuna bakıldığında öğretmenlerin genel olarak okullarına bağlılık duydukları tespit edilmiştir.

Bayram (2005) "Yönetimde Yeni Bir Değerler Dizisi: Örgütsel Bağlılık" adlı çalışmada, örgütsel bağlılık kavramının tanımı, işlevi ve önemi üzerinde durmuştur. Ayrıca çalışmada örgütsel bağlılığı oluşturan ve etkileyen faktörlerden de bahsedilmiştir. Gürkan (2006) "Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması" adlı çalışmada örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki tespit edilirken aynı zamanda araştırma Trakya üniversitesinde sosyo-demografik, örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık olmak üzere üç bölümlük bir anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretim üyelerinin pozitif perspektif boyut algılamalarında yaş ve unvan önemli farklılık oluştururken, cinsiyet ise farklılık oluşturmamaktadır.

Özkan (2008) tarafından yapılan "İlköğretim Okulunda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri" adlı çalışma Sakarya ilinde çalışan sınıf öğretmenleri üzerinde yapılmıştır. Bu

çalışmada sınıf öğretmenleri cinsiyete, okul türüne, yaşa ve yerleşim birimine göre sınıflandırılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre örgütse bağlılık düzeylerinde herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür. Koç (2009) “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sadakat” adlı çalışmasında eserin adında da anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramları arasındaki etkileşim saptanmaya çalışılmıştır. Ayrıca çalışmada bu iki kavram arasındaki ayırım noktaları da tespit edilmek istenmiştir. Araştırmanın sonucunda görülmüştür ki bireylerin örgütsel bağlılıklarını sadakate çevirebilmelerinin mümkün olduğu fakat bunun sahip oldukları grubu, lideri veya amaçları bir ülkü haline getirmeleri ile mümkün olacağı belirlenmiştir.

Agun (2011) “Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasında örgütsel güven ile örgütsel bağlılık konuları üzerinde durmuştur. Bu çalışma Kocaeli ili Gebze ilçesinde otomotiv sektöründe faaliyette bulunan bir firma üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında; örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında manidar bir ilişki belirlenmiştir. Bozkurt ve Yurt (2013) “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmalarını Düzce Üniversitesinde görev yapan akademik personel üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmada yaş, unvan, kurumda çalışma süresi, eğitim gibi özellikler de göz ardı edilmemiştir. Araştırmanın sonucunda görülmüştür ki, katılan akademik personelin kurumlarına duygusal yönde bağlı olduğu, ekonomi merkezli olan devam bağlılığına ise düşük düzeyde bağlı olduğu tespit edilmiştir.

Akbaş (2015) “Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu” adlı çalışmasında iş dünyasındaki çalışan örgütlerin önem verdiği konulardan örgütsel bağlılık ile iş doyumunu üzerinde yoğunlaşmıştır. İş ortamında meydana gelen olumlu veya olumsuz bütün olayları ele alarak örgütsel bağlılıkları ve iş doyumlarını etkileyen faktörleri tespit etmek istemiştir. Araştırmanın sonucunda örgütlerin varlıklarını idame ettirebilmeleri için çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının önemli bir yerinin olduğu görülmektedir.

#### **4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SINİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Örgütsel bağlılık, örgütsel hedefleri ve çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların birliği olarak görülür (Wiener, 1982:421). Örgütsel sinizm, çalışanın örgütüne karşı geliştirmiş olduğu olumsuz tavır şeklinde tanımlanmaktadır. Bu olumsuz tavırlar; örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanılma durumu, örgüte karşı geliştirilen olumsuz duygular ve bu duygular doğrultusunda aşağılayıcı davranışlar sergileme şeklinde sıralanabilir (Abraham, 2000:271).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında olumlu ve güçlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanın sorun çıkaran birey olmaktan çıkıp, sorun çözen birey haline geldiği görülmektedir. Ayrıca çalışanın örgütsel sinizm düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de azalmaktadır (Turner ve Valentine, 2001:123). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık kavram olarak karşılaştırıldığı zaman her iki tanımın da tutumsal bir olgu olduğu gözlenmiştir. Örgütsel sinizmle, çalışanların becerilerini kullanırken imkânları kısıtlanmakta, örgütsel bağlılıkları azalmakta ve örgüte karşı güvensizlikleri artmaktadır. Örgütsel sinizmin temelinde, çalışan ile örgüt arasındaki tutarsızlık yatmakta, bundan dolayı çalışan, örgütün bütünlüğünden şüphe duymaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında ise, örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan çalışanların, performansları yükselmeye, işe devamlı gelmeye ve örgütün amaçlarına daha çok yönelmeye eğilim göstermektedirler (Kalağan, 2009:83).

Yapılan bazı çalışmalarda örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Saptanan bu verilere baktığımızda eğitim seviyesi lisansa yaklaştıkça bağlılık düşmekte lisans eğitiminden sonra ise tekrar yükselmektedir. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık tutumunun işletmelerin büyüklüğüne göre değiştiği gözlenmektedir. Büyük olan işletmelerde örgüte olan bağlılık artmaktadır. Bunun sebeplerinin içinde örgütün kurumsallığı, verdiği güven, kendi alanında sahip olduğu itibar ve çalışanlara sağlanan sosyal haklar olduğu ifade edilmektedir (Altınöz vd., 2011:311).

#### **5. METODOLOJİ**

##### **5.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Örnekleme**

Günlerinin büyük bir çoğunluğunu çalışmış olduğu örgütte geçiren çalışanlar, örgütü aileleri gibi algılamakta ve örgütten de buna göre muamele beklemektedirler. İsteklerinin yerine getirilmesi çalışana daha mutlu hale getirmekte



çevresindekilere daha iyi davranmaktadırlar (James ve Baker, 2008:1). Ancak çalışanların isteklerinin yeterince karşılanmaması ve bunun için yeterince çaba gösterilmemesi, yönetime olan şüphe, örgütteki adaletsizlikler, ilişkinin zayıflığı, çalışma şartlarının zorlaşması gibi birçok bileşen, çalışanların motivasyonlarının düşmesi, tatminsizlik, yılma ve güvensizlik gibi bir takım olumsuz düşünce ve tutumların oluşmasına sebebiyet vermektedir (Gün, 2015:3).

Çalışmış olduğu örgüte karşı olumsuz duygular besleyen ve onu her fırsatta eleştiren sinik çalışanların, örgütün bütünlüğünü, değerlerini ve amaçlarını sorgulaması doğaldır (Brandes, 1997:118). Örgütsel sinizmin iş doyumunu, ikili ilişkiler ve motivasyon gibi örgütsel çıktılarla yakından alakasının olması örgütsel davranışlar açısından önemli bir kavram olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı örgütsel sinizm, iş tatmini, örgütsel güven, bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde azaltıcı bir etkiye sahipken; tükenmişlik, yabancılaşma üzerinde de artırıcı bir etkiye sahiptir (Kılıç, 2011:47). Burada önemli olan çalışanın örgüte karşı geliştirmiş olduğu sinik tutum ve davranışların fark edilebilmesidir. Örgütte sinizm üzerine yapılacak çalışmalar sinik çalışanların örgüte verebileceği zararların ortaya çıkarılmasını sağlayarak örgüte olan etkisini azaltmaktadırlar (Andersson, 1996:1415).

Bütün örgütler gibi eğitim örgütlerinin de en çok ihtiyaç duyduğu kaynakların başında insan gelmektedir. Bu örgütlerde insan kaynağı olarak; okul müdürleri, öğretmenler, hizmetliler ve öğrenciler bulunmaktadır. Eğitim örgütünde sistemin sağlıklı işlenmesini sağlayan ve eğitimin amaçlarında önemli görev üstlenen birinci unsur şüphesiz öğretmendir (Özcan, 2014:1). Öğretmenler örgütüne ve yöneticilerine karşı olumlu duygulara sahipse örgütünün amaçlarını ve hedeflerinin gerçekleşmesi için elinden geleni yapar. Ancak bu olumlu duygular ve güdülenmenin önemli noktası yöneticilerin öğretmenlere adilane yaklaşması ve öğretmenleri örgütünü seven çalışanlar haline dönüştürmesinden geçmektedir (Doğan, 2008:2).

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkilerini ve örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin boyutları arasındaki ilişki tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma evrenini Burdur İlindeki 77 ilkokulda çalışmakta olan 730 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Evren büyüklüğü 730 olan gruplar için toplanması gereken veri sayısı 0,05 hata payı ile 252 olarak belirlenmiştir Yansızlık kuralına göre, 15 Şubat - 30 Mart 2017 tarihleri arasında anketler uygulanmıştır. Örneklem belirlerken olasılık temelli örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi (simple random sampling) kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, örnekleme seçilen her bir öğenin istatistiksel olarak aynı şansa sahip olduğu ve tamamen rastgele seçildiği yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2012:92). Toplamda 315 adet anket dağıtılmıştır. Dağıtılan bu anketlerden 32 tanesi hiç doldurulmamış 19 tanesi ise eksik bilgi içermesi ve sağlıklı cevaplanmadığından dolayı değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye alınan anket sayısı kadınlarda 124 erkeklerde 140 tane dir.

## 5.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için Dean vd., (1998) tarafından geliştirilmiş Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 13 maddelik 5'li Likert tipi "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçeğin 5 maddesi bilişsel sinizm, 4 maddesi duyuşsal sinizm ve 4 maddesi de davranışsal sinizm olmak üzere 13 maddesi ve üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutların Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları bilişsel boyutta 0,91, duyuşsal boyutta 0,94 ve davranışsal boyutta 0,86 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach Alpha güvenirlik kat sayısı ise 0,91 olarak hesaplanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Balay (2000)'ın geliştirdiği ve "Özel ve Resmî Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı" isimli çalışmada kullanmış olduğu 24 maddelik 5'li Likert tipi "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçeğin 8 maddesi uyum bağlılığı, 7 maddesi özdeşleşme bağlılığı ve 9 maddesi de içselleştirme bağlılığı olmak üzere üç boyutu (faktör) bulunmaktadır. Bu boyutların Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları uyum boyutunda 0,79, özdeşleşme boyutunda 0,89 ve içselleştirme boyutunda 0,93 olarak hesaplanmıştır.

Bunun yanında öğretmenlerin ve çalıştığı kurumun özelliklerini tespit etmek amacıyla "Kişisel Bilgiler Formu" kullanılmıştır. Kişisel bilgiler formunda sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

## 5.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

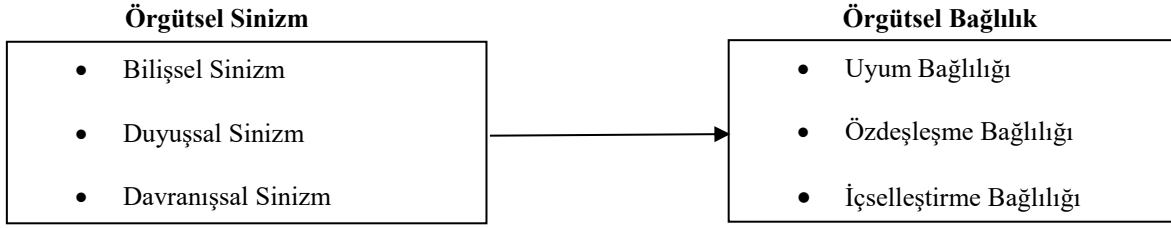
Bu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinde, mevcut durum var olduğu şekilde betimlenmek istenir ve araştırmanın

konusu olan birey, olay ya da nesne mevcut koşullar çerçevesinde ifade edilmeye çalışılmaktadır (Karasar, 2012:77).

Alan yazındaki çalışmalara bakıldığında sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmanın önemi açısından sonuçları yorumlamak üzere 9 hipotez oluşturulmuştur. Araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir:

- H1:** Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun uyum bağlılığı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.  
**H2:** Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun özdeşleşme bağlılığı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.  
**H3:** Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun içselleştirme bağlılığı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.  
**H4:** Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun uyum bağlılığı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.  
**H5:** Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun özdeşleşme bağlılığı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.  
**H6:** Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun içselleştirme bağlılığı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.  
**H7:** Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun uyum bağlılığı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.  
**H8:** Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun özdeşleşme bağlılığı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.  
**H9:** Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun içselleştirme bağlılığı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



#### 5.4. Veri Analiz Yöntemi

Araştırma verilerinin çözümlemesinde SPSS 23.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler aşağıdaki gibi çözümlenmiştir:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerinin dağılımının incelenmesinde betimsel istatistikler kullanılmıştır.
2. Öğretmenlerin cinsiyet gibi ilişkisiz iki türü içeren değişkenleri arasındaki farkın anlamlılığını test edebilmek için t testi kullanılmıştır.
3. Öğretmenlerin ikiden fazla ilişkisiz türü içeren değişkenlere göre yapılan karşılaştırmalı analiz için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.
4. Tek yönlü varyans analizi sonuçları anlamlı ise anlamlı farkın kaynağının belirlenmesinde Tukey HSD kullanılmıştır.
5. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi yordamak amacıyla Pearson Korelasyon ve Çoklu Regresyon analizi yapılmıştır.

#### 5.5. Demografik ve Temel İstatistik Bulgular

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin % 47.0'ını (124 kişi) kadın, % 53.0'ını (140 kişi) erkek katılımcılar oluşturmaktadır, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden fazla olduğu görülmektedir. Yaş dağılımlarına bakıldığında zaman; 21-30 yaş arası 39 kişi ile %14.8'ini, 31-40 yaş arası 68 kişi ile %25.8'ini, 41-50 yaş arası 103 kişi ile %39.0'ını, 51 ve yukarısı 54 kişi ile %20.5'ini oluşturduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki örnekleme oluşturan öğretmenlerin mesleki kıdemine bakıldığında zaman 1-10 hizmet yılı 54 kişi ile %20.5, 11-20 hizmet yılı 78 kişi ile %29.5, 21-26 hizmet yılı 57 kişi ile %21.6, 27 ve yukarısı hizmet

yılı 75 kişi ile %28.4 olduğu görülmektedir. Çalışmış oldukları okullarının büyüklüklerine bakıldığında; öğretmenlerin %24.6'sı küçük (150'den az öğrenci) okullarda, %33.0'ı orta büyüklükteki (150- 300 öğrenci) arası okullarda, %42.4'ünün büyük (300'den fazla öğrenci) okullarda görev yaptığı görülmektedir.

**Tablo 1.** Sınıf Öğretmenlerinin Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algı Düzeyleri

Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları	N	$\bar{X}$	S
<b>Bilişsel</b>			
Madde 1	264	2.23	1.17
Madde 2	264	2.17	.99
Madde 3	264	2.05	.97
Madde 4	264	2.26	1.11
Madde 5	264	2.13	1.05
<b>Toplam</b>	<b>264</b>	<b>2.16</b>	<b>1.05</b>
<b>Duyuşsal</b>			
Madde 6	264	1.72	0.87
Madde 7	264	1.70	0.83
Madde 8	264	1.68	0.88
Madde 9	264	1.77	0.92
<b>Toplam</b>	<b>264</b>	<b>1.71</b>	<b>0.87</b>
<b>Davranışsal</b>			
Madde 10	264	2.18	1.13
Madde 11	264	2.51	1.27
Madde 12	264	2.89	1.24
Madde 13	264	2.78	1.24
<b>Toplam</b>	<b>264</b>	<b>2.59</b>	<b>1.22</b>
<b>Örgütsel Sinizm Toplam</b>	<b>264</b>	<b>2.15</b>	<b>1.04</b>

Tablo 1 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin algı düzeyleri bilişsel boyutta en fazla katılım ( $\bar{X} = 2.26$ ) ortalama ile 4. madde olan “Çalıştığım kurumda, çalışanların bir şey yapması beklenir, ancak başka davranış ödüllendirilir” maddesidir. Bu maddenin standart sapma değeri 1.11'dir. Bu boyutta sınıf öğretmenlerinin en az katıldıkları madde ( $\bar{X} = 2.05$ ) ortalama ile 3. madde olan “Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım” maddesidir. Bu maddenin standart sapma değeri 0.97'dir. Bilişsel boyutun genel ortalamasına bakıldığı zaman ( $\bar{X} = 2.16$ ) ile madde 2'ye yakın olduğu görülmektedir.

Duyuşsal boyutta en fazla katılım ( $\bar{X} = 1.77$ ) ortalama ile 9. madde olan “Çalıştığım kurum, düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar” maddesidir. Bu maddenin standart sapma değeri 0.92'dir. Bu boyutta sınıf öğretmenlerinin en az katıldıkları madde ( $\bar{X} = 1.68$ ) ortalama ile 8. madde olan “Çalıştığım kurum düşündükçe gerilim yaşarım” maddesidir. Bu maddenin standart sapma değeri 0.88'dir. Duyuşsal boyutun genel ortalamasına bakıldığı zaman ( $\bar{X} = 1.71$ ) ile madde 6'ya yakın olduğu görülmektedir.

Davranışsal boyutta en fazla katılım ( $\bar{X} = 2.89$ ) ortalama ile 12. madde olan “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum” maddesidir. Bu maddenin standart sapma değeri 1.24'tür. Bu boyutta sınıf öğretmenlerinin en az katıldıkları madde ( $\bar{X} = 2.18$ ) ortalama ile 10. madde olan “Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım” maddesidir. Bu maddenin standart sapma değeri 1.13'tür. Davranışsal boyutun genel ortalamasına bakıldığı zaman ( $\bar{X} = 2.59$ ) ile madde 11'e yakın olduğu görülmüştür. Ölçeğin genel ortalamasının ise ( $\bar{X} = 2.15$ ) ile madde 5'e yakın olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 2.** Sınıf Öğretmenlerinin Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeyleri

Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları	N	$\bar{X}$	S
<b>Uyum</b>			
Madde 1	264	1.55	1.00
Madde 2	264	1.43	.82
Madde 3	264	2.07	1.35
Madde 4	264	2.35	1.39
Madde 5	264	1.47	0.85
Madde 6	264	1.58	1.04
Madde 7	264	1.68	1.02
Madde 8	264	1.56	.97
<b>Toplam</b>	264	1.71	1.05
<b>Özdeşleşme</b>			
Madde 9	264	3.67	1.15
Madde 10	264	4.00	1.04
Madde 11	264	3.66	1.13
Madde 12	264	3.76	1.08
Madde 13	264	3.92	1.03
Madde 14	264	3.63	1.31
Madde 15	264	3.76	1.05
<b>Toplam</b>	264	3.77	1.11
<b>İçselleştirme</b>			
Madde 16	264	4.09	.92
Madde 17	264	4.12	1.02
Madde 18	264	3.98	1.02
Madde 19	264	3.86	1.05
Madde 20	264	3.74	.92
Madde 21	264	3.81	1.02
Madde 22	264	4.07	.90
Madde 23	264	3.92	1.12
Madde 24	264	4.14	.89
<b>Toplam</b>	264	3.97	0.98
<b>Örgütsel Bağlılık Toplam</b>	<b>264</b>	<b>3.15</b>	<b>1.04</b>

Tablo 2 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin algı düzeyleri uyum boyutunda en fazla katılım ( $\bar{X} = 2.35$ ) ortalama ile 4. madde olan “Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum” maddesidir. Bu maddenin standart sapma değeri 1.39’dur. Bu boyutta sınıf öğretmenlerinin en az katıldıkları madde ( $\bar{X} = 1.43$ ) ortalama ile 2. madde olan “Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum” maddesidir. Bu maddenin standart sapma değeri 0.82’dir.

Uyum boyutunun genel ortalamasına bakıldığı zaman ( $\bar{X} = 1.71$ ) ile madde 7’ye yakın olduğu görülmektedir.

Özdeşleşme boyutunda en fazla katılım ( $\bar{X} = 4.00$ ) ortalama ile 10. madde olan “Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum” maddesidir. Bu maddenin standart sapma değeri 1.04’tür. Bu boyutta sınıf öğretmenlerinin en az katıldıkları madde ( $\bar{X} = 3.63$ ) ortalama ile 14. madde olan “Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.” maddesidir. Bu maddenin standart sapma değeri 1.31’dir. Özdeşleşme boyutunun genel ortalamasına bakıldığı zaman ( $\bar{X} = 3.77$ ) ile madde 12’ye yakın olduğu görülmektedir.

İçselleştirme boyutunda en fazla katılım ( $\bar{X}=4.14$ ) ortalama ile 24. madde olan “Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım” maddesidir. Bu maddenin standart sapma değeri 0.89’dur. Bu boyutta sınıf öğretmenlerinin en az katıldıkları madde ( $\bar{X}=3.74$ ) ortalama ile 20. madde olan “Zamanımın çoğunu okula ilişkin etkinlikler doldurur” maddesidir. Bu maddenin standart sapma değeri 0.92’dir. İçselleştirme boyutunun genel ortalamasına bakıldığı zaman ( $\bar{X}=3.97$ ) ile madde 18’e yakın olduğu görülmektedir.

Ölçeğin genel ortalamasına bakıldığı zaman ( $\bar{X}=3,15$ ) ile madde 14’e yakın olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalama seviyede olduğu tespit edilmiştir.

### 5.6. Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Tablo 3’te görüldüğü üzere ölçeğin maddelerinin boyutlarının açıklandığı varyans oranları Cronbach Alpha ve faktör yük değerlerine ait veriler sunulmaktadır.

**Tablo 3.** Örgütsel Sinizm Ölçeği İle İlgili Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde No	Boyutlar	Cronbach Alfa	Açıklanan Faktör Varyans Yüğü
	<b>Bilişsel Boyut</b>	0,89	% 27,818
Madde 5			0,80
Madde 4			0,79
Madde 2			0,78
Madde 3			0,76
Madde 1			0,75
	<b>Duyuşsal Boyut</b>	0,94	% 26,639
Madde 8			0,87
Madde 7			0,85
Madde 6			0,84
Madde 9			0,82
	<b>Davranışsal Boyut</b>	0,82	% 20,786
Madde 12			0,87
Madde 13			0,81
Madde 11			0,69
Madde 10			0,65
<b>KMO 0,89</b>	<b>Toplam Açıklanan Varyans</b>	<b>% 75,244</b>	<b>Genel Cronbach 0,91 Alpha</b>

Açımlayıcı faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya, teori üretmeye yönelik bir işlemdir (Büyüköztürk, 2002:470). Tablo 3’e bakıldığı zaman 13 maddelik ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonucunda örneklemin yeterli olduğunu gösteren “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)” testi yapılmış ve KMO değeri 0,89 (iyi) olarak çıkmıştır. Bu sonuç örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir. Ölçeğin faktör çözümlemesi yapılırken çözümünün temel matematik özelliklerini değiştirmemesi ve faktörlere bağımsızlık, anlamlılık ve yorumlanabilirlik kazandırmak amacı göz önünde bulundurularak (Büyüköztürk, 2002:476) Varimax dik döndürme yöntemi uygulanmıştır. Bunun sonucunda ölçeğin faktör yük değerleri aralığı bilişsel boyutta 0,75-0,80 arası, duyuşsal boyutta 0,82-0,87 arası ve davranışsal boyutta 0,65-0,87 arasında çıkmıştır. Açıklanan varyans oranları ise bilişsel boyutta % 27,818, duyuşsal boyutta % 26,639 ve davranışsal boyutta % 20,786 olarak hesaplanmıştır. Toplam açıklanan varyans oranı ise % 75,244’tür. Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları bilişsel boyutta 0,89, duyuşsal boyutta 0,94 ve davranışsal boyutta ise 0,82’ dir. Genel güvenirlik katsayısı ise 0,91 olarak saptanmıştır.

**Tablo 4.** Örgütsel Bağlılık Ölçeği İle İlgili Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde No	Boyutlar	Cronbach Alfa	Açıklanan Faktör Varyans Yüğü
	<b>Uyum Bağlılığı</b>	0,78	% 21,493
Madde 6			0,68
Madde 5			0,67
Madde 8			0,66
Madde 2			0,62
Madde 7			0,58
Madde 1			0,57
Madde 3			0,56
Madde 4			0,56
	<b>Özdeşleştirme Bağlılığı</b>	0,90	% 21,176
Madde 11			0,78
Madde 12			0,75
Madde 10			0,74
Madde 13			0,74
Madde 9			0,72
Madde 15			0,69
Madde 14			0,64
	<b>İçselleştirme Bağlılığı</b>	0,90	% 14,209
Madde 24			0,81
Madde 21			0,78
Madde 22			0,77
Madde 18			0,76
Madde 23			0,74
Madde 19			0,71
Madde 20			0,65
Madde 17			0,54
Madde 16			0,50
<b>KMO 0,92</b>	<b>Toplam Açıklanan Varyans</b>	<b>% 56,877</b>	<b>Genel Cronbach 0,78 Alpha</b>

Tablo 4'e bakıldığı zaman 24 maddelik ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonucunda örneklemin yeterli olduğunu gösteren "Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)" testi yapılmış ve KMO değeri 0,92 (mükemmel) olarak çıkmıştır. Bu sonuç ölçeğin faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu göstermektedir. Ölçekte Varimax dik döndürme yöntemi uygulanmıştır. Bunun sonucunda ölçeğin faktör yük değerleri aralığı uyum boyutunda 0,56-0,68 arası özdeşleşme boyutunda 0,64-0,78 arası ve içselleştirme boyutunda 0,50-0,81 arasında çıkmıştır. Açıklanan varyans oranları ise uyum boyutunda % 21,493 arası özdeşleşme boyutunda % 21,176 arası ve içselleştirme boyutunda % 14,209 olarak hesaplanmıştır. Toplam açıklanan varyans oranı ise % 56,877'dir. Cronbach Alfa güvenirlilik katsayıları uyum boyutunda 0,78, özdeşleşme boyutunda 0,90 ve içselleştirme boyutunda ise 0,90'dır. Genel güvenirlilik katsayısı ise 0,78 olarak saptanmaktadır.

## 5.7. Tutum Farklılıklarına Yönelik Bulgular

### 5.7.1. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm ortalamalarının cinsiyete göre farklı olup olmadığını belirleyebilmek için t- testinden yararlanılmıştır. Yapılan t- testi Tablo 5'de yer almaktadır.

**Tablo 5.** Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algı Düzeyleri

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	SD	T	P
Bilişsel	Kadın	124	2,1387	,89085	262	-,553	,581
	Erkek	140	2,2000	,90594	262		
Duyuşsal	Kadın	124	1,6714	,70521	262	-,956	,340
	Erkek	140	1,7679	,90742	262		
Davranışsal	Kadın	124	2,6472	,98309	262	,824	,411
	Erkek	140	2,5464	,99981	262		

Tablo 5’de görüldüğü gibi yapılan test sonucunda sınıf öğretmenlerindeki örgütsel sinizmin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya konmaktadır ( $p>0.05$ ).

### 5.7.2. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Okullarındaki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ortalamalarının cinsiyete göre farklı olup olmadığını belirleyebilmek için t- testinden yararlanılmıştır.

**Tablo 6.** Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeyleri

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	SD	T	P
Uyum	Kadın	124	1,6643	,61079	262	1,142	,255
	Erkek	140	1,7607	,74390	262		
Özdeşleşme	Kadın	124	3,7811	,89566	262	,088	,930
	Erkek	140	3,7714	,88807	262		
İçselleştirme	Kadın	124	4,0520	,75724	262	1,580	,115
	Erkek	140	3,9063	,73838	262		

Tablo 6’da görüldüğü gibi yapılan test sonucunda sınıf öğretmenlerindeki örgütsel bağlılığın cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya konmaktadır ( $p>0.05$ ).

### 5.7.3. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Bu araştırmada “sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri nedir?” şeklindeki soruya cevap aranmaktadır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm ortalamalarının yaşlarına göre farklı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

**Tablo 7.** Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algı Düzeyleri

ANOVA						
Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	P
Bilişsel	Gruplar arası	7,847	3	2,616	3,332	,020*
	Gruplar içi	204,094	260	,785		
	Toplam	211,941	263			
Duyuşsal	Gruplar arası	1,737	3	,579	,863	,461
	Gruplar içi	174,501	260	,671		
	Toplam	176,238	263			
Davranışsal	Gruplar arası	7,257	3	2,419	2,503	,060
	Gruplar içi	251,235	260	,966		
	<b>Toplam</b>	<b>258,492</b>	<b>263</b>			

Tablo 7’de görüldüğü gibi yapılan test sonucunda sınıf öğretmenlerindeki örgütsel sinizmin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya konmuştur. Ortaya çıkan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için Tukey HSD yönteminden yararlanılmıştır.

**Tablo 8.** Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Bilişsel Alt Boyut ile Yaş Değişkeninin İkişerli Karşılaştırılması

	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	P
Bilişsel	21-30 yaş	51 ve yukarısı	,52194	,18618	0,28

Bu tabloda görüldüğü üzere yapılan testte anlamlı farklılığın bilişsel boyutta 21-30 yaş ile 51 ve yukarısı yaşta görülmektedir. 21-30 yaş grubunun örgütsel sinizm ortalamasının 51 ve yukarı yaş grubundan yüksek çıkması örgütsel sinizmi daha fazla yaşadıklarını göstermektedir.

#### 5.7.4. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Okullarındaki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ortalamalarının yaşlarına göre farklı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 9’da yer almaktadır.

**Tablo 9.** Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeyleri

ANOVA						
Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	P
Uyum	Gruplar arası	,358	3	,119	,252	,860
	Gruplar içi	123,061	260	,473		
	Toplam	123,419	263			
Özdeşleşme	Gruplar arası	8,132	3	2,711	3,521	,016*
	Gruplar içi	200,169	260	,770		
	Toplam	208,301	263			
İçselleştirme	Gruplar arası	4,092	3	1,364	2,469	,062
	Gruplar içi	143,616	260	,552		
	Toplam	147,708	263			

Tablo 9’da görüldüğü gibi yapılan test sonucunda sınıf öğretmenlerindeki örgütsel bağlılığın yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya konmuştur. Ortaya çıkan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için Tukey HSD yönteminden yararlanılmaktadır.

**Tablo 10.** Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Özdeşleşme Alt Boyutu ile Okul Büyüklüğü Değişkeninin İkişerli Karşılaştırılması

	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	P
Özdeşleşme	21-30 yaş	51 ve yukarısı	-,52544	,18438	,024

Tablo 10’da özdeşleşme alt boyutuna ait sonuçlar yer almaktadır. Bu sonuçlara bakıldığı zaman 51 ve yukarısı yaş grubunun 21-30 yaş grubuna göre örgütlerine bağlılıkları daha fazladır ( $p < 0.05$ ).

#### 5.7.5. Sınıf Öğretmenlerinin Kıdem Durumlarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm ortalamalarının kıdem durumlarına göre farklı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.



**Tablo 11.** Sınıf Öğretmenlerinin Kıdem Durumlarına Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algı Düzeyleri

ANOVA						
Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	P
Bilişsel	Gruplar arası	2,731	3	,910	1,131	,337
	Gruplar içi	209,210	260	,805		
	Toplam	211,941	263			
Duyuşsal	Gruplar arası	,618	3	,206	,305	,822
	Gruplar içi	175,621	260	,675		
	Toplam	176,238	263			
Davranışsal	Gruplar arası	6,352	3	2,117	2,183	,090
	Gruplar içi	252,140	260	,970		
	Toplam	258,492	263			

Tablo 11’de görüldüğü gibi yapılan test sonucunda sınıf öğretmenlerindeki örgütsel sinizmin kıdem durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya konmuştur.

#### 5.7.6. Sınıf Öğretmenlerinin Kıdem Durumlarına Göre Okullarındaki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ortalamalarının kıdem durumlarına göre farklı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

**Tablo 12.** Sınıf Öğretmenlerinin Kıdem Durumlarına Göre Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeyleri

ANOVA						
Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	P
Uyum	Gruplar arası	1,582	3	,527	1,125	,339
	Gruplar içi	121,837	260	,469		
	Toplam	123,419	263			
Özdeşleşme	Gruplar arası	4,834	3	1,611	2,059	,106
	Gruplar içi	203,468	260	,783		
	Toplam	208,301	263			
İçselleştirme	Gruplar arası	3,443	3	1,148	2,068	,105
	Gruplar içi	144,265	260	,555		
	Toplam	147,708	263			

Tablo 12’de görüldüğü gibi yapılan test sonucunda sınıf öğretmenlerindeki örgütsel bağlılığın kıdem durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya konmaktadır.

#### 5.7.7. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Büyüklüğüne Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm ortalamalarının okul büyüklüğüne göre farklı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

**Tablo 13.** Sınıf Öğretmenlerinin Okul Büyüklüğüne Göre Okullarındaki Örgütsel Sinizme İlişkin Algı Düzeyleri

ANOVA						
Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	P
Bilişsel	Gruplar arası	5,227	2	2,614	3,300	,038*
	Gruplar içi	206,714	261	,792		
	Toplam	211,941	263			
Duyuşsal	Gruplar arası	,262	2	,131	,194	,824
	Gruplar içi	175,977	261	,674		
	Toplam	176,238	263			
Davranışsal	Gruplar arası	6,647	2	3,324	3,445	,033*
	Gruplar içi	251,845	261	,965		
	Toplam	258,492	263			

Tablo 13'te de görüldüğü gibi yapılan test sonucunda sınıf öğretmenlerindeki örgütsel sinizmin iki boyutunun okul büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya konmaktadır.

Ortaya çıkan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için Tukey HSD yönteminden yararlanılmıştır. Bu testin sonuçları Tablo 14 ve Tablo 15'de gösterilmektedir.

**Tablo 14.** Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Bilişsel Alt Boyut ile Okul Büyüklüğü Değişkeninin İkişerli Karşılaştırılması

Bilişsel	(I)	(J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	P
	Çalıştığınız Okuldaki Toplam Öğrenci sayısı	Çalıştığınız Okuldaki Toplam Öğrenci sayısı			
	150'den az	150-300 arası	,35714	,14450	,040

Bilişsel alt boyutun Tukey HSD sonuçları incelendiğinde küçük okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin orta büyüklükte okullarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel sinizm yaşadığı görülmektedir (p<0.05).

**Tablo 15.** Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Davranışsal Alt Boyut ile Okul Büyüklüğü Değişkeninin İkişerli Karşılaştırılması

Davranışsal	(I)	(J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	P
	Çalıştığınız Okuldaki Toplam Öğrenci sayısı	Çalıştığınız Okuldaki Toplam Öğrenci sayısı			
	150'den az	300'den fazla	,40196	,15317	,025

Davranışsal alt boyutun Tukey HSD sonuçları incelendiğinde küçük okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin büyük okullarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel sinizm yaşadığı görülmektedir (p<0.05).

### 5.7.8. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Büyüklüğüne Göre Okullarındaki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ortalamalarının okul büyüklüğüne göre farklı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

**Tablo 16.** Sınıf Öğretmenlerinin Okul Büyüklüğüne Göre Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeyleri

		ANOVA				
Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	P
Uyum	Gruplar arası	1,220	2	,610	1,303	,274
	Gruplar içi	122,199	261	,468		
	Toplam	123,419	263			
Özdeşleşme	Gruplar arası	3,413	2	1,707	2,174	,116
	Gruplar içi	204,888	261	,785		
	Toplam	208,301	263			
İçselleştirme	Gruplar arası	,389	2	,194	,344	,709
	Gruplar içi	147,319	261	,564		
	<b>Toplam</b>	<b>147,708</b>	<b>263</b>			

Tablo 16'da görüldüğü gibi yapılan test sonucunda sınıf öğretmenlerindeki örgütsel bağlılığın okul büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

### 5.7.9. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır.

**Tablo 17.** Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi

		Örgütsel Sinizm	Örgütsel Bağlılık
Örgütsel Sinizm	r	1	-,308**
	P		,000
	N	264	264
Örgütsel Bağlılık	r	-,308**	1
	P	,000	
	N	264	264

Pearson Korelasyon tablosuna bakıldığı zaman örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki zayıf da olsa alan yazını destekler niteliktedir. Yani genel itibarıyla bir çalışanın örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyinin azaldığı görülmektedir.

Tablo 18'de görüldüğü gibi değişkenler arasındaki ilişki düzeyini ve ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon ( r ) yöntemi kullanılmıştır.

**Tablo 18.** Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi

		Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Uyum	Özdeşleşme	İçselleştirme
Bilişsel	r	1	,656**	,480**	,421**	-,475**	-,474**
	P		,000	,000	,000	,000	,000
	N	264	264	264	264	264	264
Duyuşsal	r	,656**	1	,487**	,525**	-,454**	-,455**
	P	,000		,000	,000	,000	,000
	N	264	264	264	264	264	264
Davranışsal	r	,480**	,487**	1	,412**	-,264**	-,252**
	P	,000	,000		,000	,000	,000
	N	264	264	264	264	264	264
Uyum	r	,421**	,525**	,412**	1	-,486**	-,374**
	P	,000	,000	,000		,000	,000
	N	264	264	264	264	264	264
Özdeşleşme	r	-,475**	-,454**	-,264**	,486**	1	,664**
	P	,000	,000	,000	,000		,000
	N	264	264	264	264	264	264
İçselleştirme	r	-,474**	-,455**	-,252**	,374**	,664**	1
	P	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	264	264	264	264	264	264

\*\*p<0.01

Tablo 18 incelendiğinde yordayan değişken olan bilişsel sinizmin yordanan değişkenlerden uyum bağlılığı ile arasında pozitif yönlü ( $r = ,421$ ), özdeşleşme bağlılığı ile arasında negatif yönlü ( $r = -,475$ ) ve içselleştirme bağlılığı ile arasında negatif yönlü ( $r = -,474$ ) bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Buna göre bilişsel sinizm düzeyi arttıkça uyum bağlılığı artmakta, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı azalmaktadır.

Yordayan değişkenlerden duyuşsal sinizmin yordanan değişkenlerden uyum bağlılığı ile arasında pozitif yönlü ( $r = ,525$ ), özdeşleşme bağlılığı ile arasında negatif yönlü ( $r = -,454$ ) ve içselleştirme bağlılığı ile arasında negatif yönlü ( $r = -,455$ ) bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Buna göre duyuşsal sinizm arttıkça uyum bağlılığı artmakta, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı azalmaktadır.

Yordayan değişkenlerden davranışsal sinizmin yordanan değişkenlerden uyum bağlılığı ile arasında pozitif yönlü ( $r = ,412$ ), özdeşleşme bağlılığı ile arasında negatif yönlü ( $r = -,264$ ), içselleştirme bağlılığı ile arasında negatif yönlü ( $r = -,252$ ) bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Buna göre davranışsal sinizm arttıkça uyum bağlılığı artmakta, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı azalmaktadır; ancak burada görülen negatif yönlü ilişkinin zayıf olduğu görülmektedir.

### 5.8. Hipotez Testi Bulguları

Sınıf öğretmenlerine göre, örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarını ne derecede yordadığına ilişkin Çoklu Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 19.** Örgütsel Sinizmin Uyum Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Uyum Bağlılığı					
Değişken	B	SHB	$\beta$	t	P
Sabit	,696	,110		6,350	,000
Bilişsel Sinizm	,063	,054	,082	1,167	,244
Duyuşsal Sinizm	,318	,059	,380	5,386	,000
Davranışsal Sinizm	,129	,042	,187	3,080	,002
R= ,55		R <sup>2</sup> = ,31	F= 39,157	p= .000	

Tablo 19’da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla birlikte “uyum” alt boyutunun orta düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdiği görülmüştür ( $R=,55, R^2= ,31, p<,05$ ). Örgütsel sinizm alt boyutlarıyla birlikte uyum boyutunun toplam varyansın %31’ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin uyum boyutu üzerindeki önem sırası “duyuşsal”, “davranışsal” ve “bilişsel” olarak sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t- testi sonuçları incelendiğinde örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutları uyum boyutu üzerinde önemli birer yordayıcıdır. Bilişsel boyutun ise uyum boyutunu yordama gücünün negatif yönde etkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H1, H4 ve H7 hipotezleri red edilmiştir.

**Tablo 20.** Örgütsel Sinizmin Özdeşleşme Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Özdeşleşme					
Değişken	B	SHB	$\beta$	t	p
Sabit	4,901	,148		33,228	,000
Bilişsel	-,310	,072	-,313	-4,297	,000
Duyuşsal	-,276	,079	-,254	-3,474	,001
Davranışsal	,009	,056	,010	,164	,870
R= ,51		R <sup>2</sup> = ,26	F= 30,627	p= .000	

Tablo 20’de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla birlikte “özdeşleşme” alt boyutunun orta düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdiği görülmüştür ( $R=,51, R^2=,26, p<,05$ ). Örgütsel sinizm alt boyutlarıyla birlikte özdeşleşme boyutunun toplam varyansın %26’sını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon kat sayısına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin özdeşleşme boyutu üzerindeki önem sırası “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” olarak sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t- testi sonuçları incelendiğinde örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutları özdeşleşme boyutu üzerinde önemli birer

yordayıcıdır. Davranışsal boyutun ise özdeşleşme boyutunu yordama gücünün negatif yönde etkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H2 ve H5 hipotezleri kabul edilirken H8 hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 21.** Örgütsel Sinizmin İçselleştirme Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

İçselleştirme					
Değişken	B	SHB	$\beta$	t	P
Sabit	4,907	,124		39,52	,000
Bilişsel	-,264	,061	-,316	-4,344	,000
Duyuşsal	-,238	,067	-,260	-3,564	,000
Davranışsal	,020	,048	,026	,420	,675
R= ,51		R <sup>2</sup> = ,26	F= 30,740	p= .000	

Tablo 21’de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla birlikte “içselleştirme” alt boyutunun orta düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdiği görülmüştür (R=,51,R<sup>2</sup>=,26, p<,05). Örgütsel sinizm alt boyutlarıyla birlikte içselleştirme boyutunun toplam varyansın %26’sını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin içselleştirme boyutu üzerindeki önem sırası “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” olarak sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t- testi sonuçları incelendiğinde örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutları içselleştirme boyutu üzerinde önemli birer yordayıcıdır. Davranışsal boyutun ise içselleştirme boyutunu yordama gücünün negatif yönde etkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H3 ve H6 hipotezleri kabul edilirken H9 hipotezi reddedilmiştir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sınıf öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri alt boyut ortalamalarına göre sıralandığında davranışsal sinizm en yüksek değere sahipken, bilişsel sinizm orta değere ve duyuşsal sinizm ise en düşük değere sahip olduğu görülmektedir. Buradaki bulgulara bakıldığında zaman sınıf öğretmenlerinin okullarına yönelik olumsuz düşüncelerinin fazla olmadığı ancak eleştirilerini davranışlarıyla gösterdikleri görülmektedir. Bu doğrultu da Kılıç (2011) ve Kalağan (2009)’ın yapmış olduğu çalışmaların sonuçlarıyla tutarlıdır.

Örgütsel sinizmin bilişsel alt boyut ortalamasının yüksek olduğu madde “çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir ama başka davranış ödüllendirilir” iken davranışsal boyutta ise “başkalarıyla, çalıştığım okul hakkında konuşurum” maddesidir. Bu bulgulara göre; sınıf öğretmenlerinin yapmış oldukları çalışmalara, emek ve birikimlerine karşılık beklediği ancak umduğunu bulamadığı görülmekte olup bu rahatsızlıklarını ve sitemlerini de okul dışında birilerine yakınlıkla rahatlatmaya çalıştıkları söylenebilir.

Duyuşsal alt boyuta bakıldığında ise ortalamasının en düşük olduğu madde “çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım” maddesidir. Aslında bu bulguyla birlikte duyuşsal boyutun bütün maddeleri ortalama olarak düşük ve birbirine yakındır. Buradan da anlaşılacağı üzere sınıf öğretmenleri yaşadıkları olaylar karşısında duygusal olarak yıprandığını açık bir şekilde söylemekten çekinmekte veya söyleseler bile herhangi bir sonuç alamayacakları düşüncesiyle duygusal tepkilerini bastırmaktadırlar. Bu bilgiler ışığında sınıf öğretmenlerinin başka olumsuzluklara yol açmamak için duygularını da bastırdıkları söylenebilir. Yüksel (2015)’in çalışması da bu bulguları desteklemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulguya bakarak cinsiyet değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının değişmediği görülmektedir. Tokgöz ve Yılmaz (2008), Tükel Türk vd., (2009)’nin çalışmalarında da cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm algılarının değişmediği ve çalışmamızla tutarlı olduğu saptanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyinin bilişsel boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bilişsel boyutta görülen bu anlamlı farklılığın 21-30 yaş ortalamasının, 51 ve yukarı yaş ortalamasına göre fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere genç sınıf öğretmenleri yaşlı sınıf öğretmenlerine göre bilişsel olarak örgütsel sinizmi daha fazla yaşamaktadırlar. Yüksel (2015) ve Kılıç (2011)’in çalışmalarında ise yaş değişkenine göre örgütsel sinizm algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre okullarındaki örgütsel sinizme ilişkin anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulgulardan yola çıkarak kıdem durumuna göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının değişmediği görülmektedir. Yüksel (2015)'in çalışmalarıyla tutarlık gösteren araştırmamız Kılıç (2011)'in çalışmasıyla tutarlılık göstermemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin okul büyüklüklerine göre okullarındaki örgütsel sinizm düzeyinin “bilişsel” ve “davranışsal” boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bilişsel boyutta görülen anlamlı farklılığın küçük okulların ortalamasının orta büyüklükteki okulların ortalamasına göre fazla olmasından kaynaklanmaktadır. “Davranışsal” boyuttaki anlamlı farklılık ise küçük okulların ortalamasının büyük okulların ortalamasından fazla olduğundan kaynaklanmaktadır. Bu bulgulara bakıldığı zaman “bilişsel” ve “davranışsal” boyutta küçük okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, orta ve büyük okullarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel sinizm yaşadığı görülmektedir. Küçük okulların köylerde olması, imkân kısıtlılığı, ulaşımında yaşanan sorunlar, okullardaki donanım eksikliği ve veli desteğinin az olması sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm yaşamasına sebep olmaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri alt boyut ortalamasına göre sıralandığında içselleştirme bağlılığı en yüksek değere sahipken, özdeşleme bağlılığı orta değere ve uyum bağlılığı ise en düşük değere sahiptir. Buradaki bulgulardan anlaşılacağı üzere sınıf öğretmenlerinin mesleklerini severek yaptığı ve mesleklerini benimsediği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca okulları için her türlü fedakârlığı göstererek okullarının hedeflerini kendi hedefleri olarak gördükleri de söylenebilmektedir. İçselleştirme alt boyutundaki sınıf öğretmenlerinin en çok katıldıkları madde “okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım” iken özdeşleşme boyutunda ise en çok katıldıkları “bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum” maddeleri bu düşüncelerimizi desteklemektedir. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin bulgularda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulgulardan yola çıkarak cinsiyet değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının değişmediği görülmekte olup, bu da Özkan (2008) ile tutarlılık göstermektedir.

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre okullarındaki örgütsel bağlılık düzeyinin özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özdeşleşme boyutunda görülen bu anlamlı farklılığın sebebi 21-30 yaş ortalamasının, 51 ve yukarı yaş ortalamasından az olmasıdır. Buradaki bulgulara bakıldığı zaman yaş arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyinin de arttığı görülmektedir. Bunun sebebi genç öğretmenlerin henüz yolun başında olmaları ve yetenekleri sayesinde başka işler de yapabilirim düşüncesidir. Yaşlı öğretmenler ise bu işi kaybedersem başka bir yerde çalışmam, düzenim bozulur, evim zaten okulun yakınında, bu ortama yıllar sonra ulaşım ve emekli olmama az kaldı gibi düşüncelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmamızın bulguları Balıkçıoğlu (2013) ve Mahmutoğlu (2007)'nin çalışmasıyla tutarlılık göstermektedir.

Sınıf öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin bulgularda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulgularda görüldüğü gibi kıdem değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının değişmediği görülmektedir. Ergen (2015) ile tutarlılık gösteren araştırmamız, Kılıç (2011)'in çalışmasına göre farklılık göstermekte ve bu farklılıklar da üç alt boyutta gerçekleşmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin okul büyüklüklerine göre okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin bulgularda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulgularda görüldüğü üzere sınıf öğretmenlerinin okul büyüklüklerine göre örgütsel bağlılık algılarının değişmediği görülmektedir.

Örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutları örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarını anlamlı ve negatif şekilde etkilerken duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutları ise örgütsel bağlılığın uyum boyutunu anlamlı ve pozitif olarak yordadığı tespit edilmiştir.

Türkiye için önemli bir kavram olan örgütsel sinizm, çalışanların iş hayatını ve çalışma performansını etkilemektedir. Çalışma alanlarından biri olan örgütsel sinizm ile ilgili ülkenin geleceğini tayin eden eğitim çevresinin tamamını kapsayacak şekilde çalışmalar yapılması gerekmektedir. Burdur ilinde sınıf öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışma, bütün illerde yapılarak araştırmaların karşılaştırılması sonucu genel bir çıkarıma gidilebilir.

Genel olarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyine karşı önlem alınabilir ve yapıcı eleştiriler yaparak okulun gelişimine katkı sağlanabilir. Okul yöneticilerinin, sinik davranış gösteren sınıf öğretmenlerine daha adilane davrandığını hissettirmesi ve davranışlarını ödüllendirerek emek ve birikimlerinin boşa gitmediğini göstermesi gerekmektedir. Özellikle okul yöneticilerinin göstermiş olduğu adilane davranışlar sınıf öğretmenlerinin okullarıyla özdeşleşmesi adına büyük yararı olacaktır.

Küçük okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin imkân kısıtlılığı giderilmeli ve veli iş birliği sağlanmalı, büyük okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin ise öğretmen arkadaşları ile iletişim kanalları açılmalıdır. Sinik davranış gösteren sınıf öğretmenlerinin uzun süre dikkate alınmaması sorunları derinleştireceğinden konuşarak sorunları çözme yoluna gidilmeli ve çözüm konusunda da verilen sözlerin arkasında durularak güven ortamı oluşturulmalıdır.

#### KAYNAKÇA

- Abraham, R., (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequence", Genetic, Social and Psychology Monographs, 126(2), 267- 292.
- Abraham, R., (2004). Organizational Cynicism: Definitions, Bases, and Consequences, The Edwin Mellen Press, New York.
- Ada, N., Alver, İ., Atlı F., (2008). "Örgütsel İletişim Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayisi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma", Ege Akademik Bakış Dergisi, 8(2), 495-506.
- Agun, H., (2011). "Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ahmedi, F., (2014). "Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akbaş, D., (2015). "Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altınöz, M., Çöp S., Sığındı T., (2011). "Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", Sosyal Ekonomik, Araştırmalar Dergisi, 15(21), 285-315.
- Andersson, L. M., (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", Human Relations, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., Bateman, T. S., (1997). "Cynicism in the Work Place: Some Causes and Effects", Journal of Organizational Behaviour, 18(5), 449-469.
- Arslan, E. T., (2012). "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi", Doğu Üniversitesi Dergisi, 13(1), 12-27.
- Balay, R., (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Balıkçoğlu, S., (2013). "Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Bayram, L., (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma", Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., Rubin, R. S., (2005). "Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects Of Transformational Leader Behavior On Employee Cynicism About Organizational Change", The Journal of Organizational Behaviour, 26(7), 733-753.
- Bozkurt, Ö., Yurt, İ., (2013). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(22), 121-139.
- Brandes, P., (1997). "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences", (Unpublished Doctoral Dissertation), Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.
- Büyüköztürk, Ş., (2002). "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirilmede Kullanımı", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 8(4), 470-483.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F., (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Cartwright, S., Holmes, N., (2006), "The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism", *Human Resource Management Review*, 16, (2), 199-208.
- Cevizci, A., (2000). *Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Çakınberk, A., Demirel E., (2010). "Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24,104-119.
- Dean, W. J., Brandes, P., Dharwaskar, R., (1998). "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M., (2004). "Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers", *Faculty of Economics and Business Administration*.
- Doğan, A., (2008). "İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ İli Örneği)", *Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ*.
- Eğilmezkol, G., (2011). "Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma", *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Elmalı, O., Özden, Ö., (2012). *İlkçağ Felsefesi Tarihi*, İstanbul: Arı Sanat Yayınları.
- Ergen, S., (2015). "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki", *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Ersoy, S., Bayraktaroğlu S., (2010). *Örgütsel Bağlılık*, Derya Ergun Özler, (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Bursa: Ekin Yayınları.
- Gökberk, M., (1985). *Felsefe Tarihi*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gülle, M., (2013). "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya*.
- Gün, F., (2015). "Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Gürkan, Ç., G., (2006). "Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması", *Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne*.
- Haciefendioğlu, Ş., (2010). "Sosyal Paylaşım Sitelerinde Üye Bağlılığı Üzerine Bir Araştırma", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 56-71.
- Helvacı, M. A., Çetin A., (2012). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)", *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 3, 1475-1497.
- Hulpia, H., Devos, G. ve Van Keer, H. (2010). "The Influence of Distributed Leadership on Teachers' organizational commitment: A multilevel approach", *The Journal of 127 Educational Research*, 103(1), 40-52.
- James, M. S. L., (2005). "Antecedents and Consequences of Cynicism In Organizations: An Examination of The Potential Positive And Negative Effects on School Systems (Dissertation of Doctor of Philosophy)", *The Florida State University, Florida*.
- James, M., Baker, R. (2008). "Unionization as a Consequence of Cynicism: The Relationship Between Social-Exchange, Cynicism and Unionization", *IABR & TLC Conference Proceedings, San Juan, Puerto Rica, USA.*, 1-7.



- Johnson, J. L. and O'Leary-Kelly, A.M., (2003). "The effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal", *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kalağan, G., (2009). "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karasar, N., (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, Ş., (2011). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Keçiören İlçesi Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koç, H., (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Kutanis, R. Ö., Çetinel, E., (2009). "Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(26), 186- 195.
- Kutanis, R. Ö., Dikili, A., (2010). *Değişim Boyutuyla Örgütsel Sinizm*, (Ed.: Derya Ergun Özler), Örgütsel Davranışta Güncel Konular İçinde, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Lahai, M., Sail, R., Muhamad, M. ve Suandi, T., (2004). "Relationship Between The Individual Facets of Job, Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 12(1), 11-20.
- Lok, P. ve Crawford, J., (1999). "The Relationship Between Commitment and Organizational, 129 Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development", *Leadership and Organization Development Journal*, 20(7), 365-373.
- Mahmutoğlu, A., (2007). "Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık", Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Naus, A.J.A.M., (2007). "Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents And Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization", Dissertation of Doctor of Philosophy, Maastricht University, Maastricht.
- O'Reilly, C., Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71(3) 492-499.
- Özcan, E., (2014). "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özcan, F., (2013). "Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özdaşlı, K., Kanten S., Kanten P, (2009). "Yöneticilerin Kariyer İlerleme Arzusu Örgütsel Bağlılıklarının Akıl Hocalığı Eğilimlerinin Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 14(3), 229-243.
- Özgan, H., Çetin, B. ve Külekçi, E., (2011). "İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), 69-84.
- Özkan, V., (2008). "İlköğretim Okulunda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Sakarya İl Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özler, D. E., Atalay, C.G., Şahin, M.D., (2010). "Does The Cynicism Contaminate In Organizations With Distrustfulness?" *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Özmutlu, A., (2016). "Kariyer Bağlılığı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Pitre, L. J., (2004). "Organizational Cynicism at The United States Naval Academy: An Exploratory Study", Naval Postgraduate School.

- Robinson, Sandra L., Matthew S. Kraatz, Denise M. Rousseau (1994). "Changing Obligations and the Psychological Contract: A longitudinal Study", *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152.
- Sur, Ö., (2010). "Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Takala, T., Uusitalo, O. (1996). "An Alternative View of Relationship Marketing: A Framework for Ethical Analysis". *European Journal of Marketing*, 30(2) 45-60.
- Tokgöz, N., Yılmaz H., (2008). "Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Torun, Y., (2016). "Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma", Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turner, J. H., Valentine, S. R., (2001). "Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development", *Journal of Business Ethics*, 34, 123-134.
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. ve Güzel, B., (2009). "Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 688-692.
- Üresin, T., (2009). "Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wiener, Y., (1982). "Commitment in Organizations: a Normative View", *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yıldız, B., (2013). "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş stresi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, K., (2013). "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki", *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y., (2012), "Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki ilişki", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Yüksel, İ., (2005), "İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Yüksel, H., (2015). "Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk ve Orta Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.