

T.C
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNE İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİ (BOLU İLİ ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Serkan EKİNCİ

Danışman
Doç. Dr. Türkan ARGON

BOLU, OCAK-2015

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Serkan EKİNCİ tarafından hazırlanan “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri (Bolu İli Örneği)” başlıklı çalışma jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı’nda **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir. **15/01/2015**

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

İmza

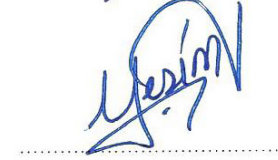
Üye (Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Türkan ARGON



Üye : Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN



Üye : Doç. Dr. Yeşim YENER



Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nün Onayı

Doç. Dr. Türkan ARGON
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “**İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri (Bolu İli Örneği)**” başlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 15/01/2015

Serkan EKİNCİ

TEŞEKKÜR

Araştırmamın her aşamasında bana destek olan, hiç yorulmak bilmeyen, çalışmamı sabırla usanmadan titizlikle inceleyen, fedakâr ve değerli danışmanım Doç. Dr. Türkan ARGON’a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.

Yüksek lisans öğrenim süresince birikimlerinden faydalandığım, Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN’e, Doç. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU’na, Doç. Dr. Yeşim YENER’e, Yrd. Doç. Dr. İ. Alper KÖSE’ye, Yrd. Doç. Dr. Nuri AKGÜN’e, diğer hocalarıma ve araştırmamı gerçekleştirmemde bana yardımcı olan değerli meslektaşlarıma ayrıca teşekkür ederim.

Serkan EKİNCİ

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar, ŞEKİLLER.....	ix
ÖZET.....	xii
ABSTRACT.....	xiv

I. BÖLÜM

1. Giriş.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi.....	6
1.3. Araştırmanın Amacı.....	7
1.4. Araştırmanın Önemi.....	7
1.5. Sayıtlılar.....	8
1.6. Sınırlılıklar.....	8
1.7. Tanımlar.....	9

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür	10
2.1. Örgütsel Özdeşleşme.....	10
2.1.1. Özdeşleşme tanımları.....	10
2.1.2. Örgütsel özdeşleşme kavramı	11
2.1.3 Özdeşleşmenin öğeleri.....	14
2.1.4. Özdeşleşme ve sosyal kimlik teorisi.....	15
2.1.5. Örgütsel özdeşleşmenin önemi	17
2.1.6. Örgütsel özdeşleşmenin okul örgütlerine yönelik etkileri.....	22
2.2. Örgütsel Sinizm	26
2.2.1. Sinizm kavramı	26
2.2.2. Örgütsel sinizm	30

2.2.3. Örgütsel sinizmin boyutları.....	36
2.2.3.1. Bilişsel boyut.....	36
2.2.3.2. Duygusal boyut.....	37
2.2.3.3. Davranışsal boyut.....	38
2.2.4. Örgütsel sinizmin okul örgütlerine yönelik etkileri.....	38
2.3 Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki.....	41
2.4. İlgili Araştırmalar	46
2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar.....	46
2.4.1.1. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmalar.....	46
2.4.1.2. Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar.....	57
2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar.....	66
2.4.2.1. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmalar.....	66
2.4.2.2. Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar.....	69

BÖLÜM III

3. Yöntem	73
3.1. Araştırma Modeli.....	73
3.2. Araştırmanın Evreni.....	73
3.3. Veri Toplama Araçları.....	77
3.3.1. Örgütsel özdeşleşme ölçeği.....	77
3.3.1.1. Örgütsel özdeşleşme ölçeği açımlayıcı faktör analizi.....	77
3.3.1.2. Örgütsel özdeşleşme ölçeği doğrulayıcı faktör analizi.....	78
3.3.2. Örgütsel sinizm ölçeği.....	81
3.4. Veri Toplama Süreci.....	82
3.5. Veri Analizi.....	83

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorumlar	84
4.1. Birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular ve Yorum.....	84
4.1.1. Örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?.....	84
4.1.2. Örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?.....	87
4.2. İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular ve Yorum.....	90
4.2.1. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?.....	90

4.2.2. Eğitim düzeyine göre anlamlı fark göstermekte midir?.....	92
4.2.3. Mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?.....	95
4.2.4. Branş değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?.....	98
4.2.5. Okul türü değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?.....	100
4.2.6. Medeni hal değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?.....	103
4.2.7. Yaş değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?.....	104
4.3. Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular ve Yorum.....	106
4.4. Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular ve Yorum.....	107

V. BÖLÜM

5. Sonuç ve Öneriler.....	109
5.1. Sonuçlar.....	109
5.1.1. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait kişisel bilgilere ait sonuçlar....	109
5.1.2. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri	110
5.1.3. Öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri.....	110
5.1.3.1. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre.....	110
5.1.3.2. Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre.....	110
5.1.3.3. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre.....	111
5.1.3.4. Öğretmenlerin branş değişkenine göre.....	111
5.1.3.5. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre.....	111
5.1.3.6. Öğretmenlerin medeni hal değişkenine göre.....	112
5.1.3.7. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre.....	112
5.1.4. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki.....	112
5.1.5. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin örgütsel sinizm düzeylerini yordamasına ilişkin sonuçlar.....	113
5.2. Öneriler.....	113
5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler.....	113
5.2.1.1. Örgütsel özdeşleşmeye ve örgütsel sinizme yönelik öneriler	113
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	114

KAYNAKÇA.....	115
EKLER.....	133
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu ve Araştırma Soruları.....	134
Ek 2. Ölçek İzinleri.....	136
Ek 3. Valilik Oluru	139
Ek 4. Enstitü Oluru.....	140
Ek 5. Özgeçmiş.....	141

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Örgütsel Sinizm Tanımları	29
Tablo 3.1. Araştırma Evrenindeki İlkokullarda Bulunan Sınıf Öğretmenlerine İlişkin Sayılar.....	74
Tablo 3.2. Araştırma Evrenindeki Ortaokullarda Bulunan Branş Öğretmenlerine İlişkin Sayılar.....	75
Tablo.3.3. Araştırma veri setine ilişkin bilgiler	75
Tablo 3.4. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin bilgiler.....	76
Tablo 3.5. Örgütsel özdeşleşme ölçeği maddeleri döndürme öncesi ve sonrası faktör yükleri.....	78
Tablo 3.6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Uyum İndeksleri ve yorumları.....	79
Tablo 3.7. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Yapı Güvenirliği ve Açıklanan Varyans Değerleri.....	81
Tablo 3.8. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Sonuçlarının Değerlendirmesinde Esas Olarak Alınan Ölçek Seçenekleri ve Puan Aralıkları.....	81
Tablo 3.9. Örgütsel Sinizm Ölçeği Sonuçlarının Değerlendirmesinde Esas Olarak Alınan Ölçek Seçenekleri ve Puan Aralıkları.....	82
Tablo 4.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Aritmetik Aritmetik ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	85
Tablo 4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Aritmetik Aritmetik ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	88
Tablo 4.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Sinizm Puanlarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları.....	90
Tablo 4.4. Cinsiyet Değişkenine göre Örgütsel Özdeşleşme t-testi Sonuçları.....	90
Tablo 4.5. Cinsiyet Değişkenine göre Örgütsel Sinizm t-testi Sonuçları.....	92
Tablo 4.6. Eğitim Düzeyi Değişkeni için Örgütsel Özdeşleşme ANOVA Testi Sonuçları.....	93
Tablo 4.7. Eğitim Düzeyi Değişkeni için Örgütsel Sinizm ANOVA Testi Sonuçları.....	94

Tablo 4.8. Mesleki Kıdem Değişkeni için Örgütsel Özdeşleşme ANOVA Testi Sonuçları.....	95
Tablo 4.9. Mesleki Kıdem Değişkeni için Örgütsel Sinizm ANOVA Testi Sonuçları.....	96
Tablo 4.10. Örgütsel Özdeşleşme ve Sinizm Puanlarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları.....	98
Tablo 4.11. Branş Değişkenine göre Örgütsel Özdeşleşme t-testi Sonuçları.....	98
Tablo 4.12. Branş Değişkenine göre Örgütsel Sinizm t-testi Sonuçları.....	99
Tablo 4.13. Okul Türü Değişkenine göre Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları.....	100
Tablo 4.14. Okul Türü Değişkenine göre Örgütsel Özdeşleşme t-testi Sonuçları..	101
Tablo 4.15. Okul Türü Değişkenine göre Örgütsel Sinizm t– testi Sonuçları.....	102
Tablo 4.16. Medeni Hal Değişkenine göre Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları.....	103
Tablo 4.17. Medeni Hal Değişkenine göre Örgütsel Özdeşleşme t-testi Sonuçları	103
Tablo 4.18. Medeni Hal Değişkenine göre Örgütsel Sinizm t-testi Sonuçları.....	104
Tablo 4.19. Yaş Değişkeni için Örgütsel Özdeşleşme ANOVA Testi Sonuçları....	105
Tablo 4.20. Yaş Değişkeni için Örgütsel Sinizm ANOVA Testi Sonuçları.....	105
Tablo 4.21. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Puanları Arasındaki İlişki...	106
Tablo 4.22. Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Sinizm Düzeyine Olan Etkisine İlişkin Basit Regresyon Tablosu.....	108

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Path Diyagramı.....	80
--	----

ÖZET

İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (BOLU İLİ ÖRNEĞİ)

Serkan EKİNCİ

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Türkan ARGON

Ocak – 2015, xv + 141 Sayfa

Araştırmanın amacı; ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel bakımından anlamlı farklar olup olmadığını ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinin yordayıcısı olup olmadığını saptamaktır.

İlişkisel tarama modeli ile yürütülmüş olan araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Bolu il merkezindeki 28 ilkokul ve 29 ortaokul olmak üzere toplam 57 okulda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninde 404 sınıf öğretmeni ve 536 branş öğretmeni olmak üzere toplam 940 öğretmen bulunmaktadır. Evrendeki tüm okullara ulaşılmıştır ve geri dönen veri toplama araçlarından 636 tanesi değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırmada veriler, öğretmenlerden ölçek yolu ile toplanmıştır. Araştırmada ölçme aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birincisi, ölçme araçları hakkında kısa bilgi ile araştırmaya katılanlar hakkında bilgi toplamak amacıyla oluşturulan Kişisel Bilgi Formu'dur. Diğerleri öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarını belirlemek amacıyla kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeği (Loğa, 2003), örgütsel sinizm algılarını belirlemek amacıyla

kullanılan örgütsel sinizm ölçeği (Güzeller ve Kalağan, 2008)'dir. Veriler SPSS 20.0 paket ve LISREL 8.72 programı ile çözümlenmiştir. Verilerin analizinde Doğrulayıcı ve Açımlayıcı Faktör Analizi, İlişkisiz Örneklemeler t-Testi, One-Way Anova'dan yararlanılmıştır. Ayrıca Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanmış ve Regresyon Analizi Yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri yüksek düzeyde, “katılıyorum” aralığında olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri “katılmıyorum” aralığında, sinizm düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri demografik bilgilere göre incelenmiş öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum değişkenine göre örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde, 11 – 15 yıl kıdem düzeyinde olan öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri kıdem düzeyinde olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş, buna karşın örgütsel sinizm ve mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında, 31-35 yaş aralığında olan öğretmenlerin daha fazla özdeşleştikleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin okul türü ve branş değişkenine göre de sınıf öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri branş öğretmenlerinininkine göre daha yüksek düzeydedir. İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, örgütsel özdeşleşme düzeylerinden farklı olarak branş ve okul türü değişkenine göre örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı bir fark elde edilmemiştir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sinizm puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerini %10,4 düzeyinde anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm, okul, öğretmen

ABSTRACT

OPINIONS OF PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHERS RELATED WITH THEIR ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS (BOLU SAMPLE)

Serkan EKİNCİ

Thesis of Master of Arts

Department of Educational Administration, Supervision, Planning and Economics

Supervisor: Associate Professor Türkan ARGON

January – 2015, xv + 141 Pages

The aim of the present study is to determine the relationship between organizational identification and organizational cynicism of teachers at primary and secondary schools and also to determine whether there are statistically significant differences between the teachers' organizational identification and organizational cynicism levels and whether the teachers' opinions through organizational identification are predictors of their opinions through organizational cynicism.

The universe of the study, conducted by correlation survey model, is composed of teachers serving totally at 57 schools, 28 of which are primary and 29 of which are secondary schools in the center of Bolu in 2013-2014 educational year. There are totally 940 teachers 404 of which are classroom and 536 of which are branch teachers. Measurement tools were sent to all the teachers in the universe and replied 636 forms were evaluated. Data were collected from the teachers through a scale in the study. The scale is composed of three parts in the study. First part is a short message about the measurement tools and Personal Information Form prepared for the purpose of collecting information about the participants. The others are organizational identification scale (Loğa, 2003) for the purpose of determining the teachers' perceptions and organizational cynicism scale (Güzeller ve Kalağan, 2008) for the purpose of determining their organizational cynicism perceptions. In data analysis,

Confirmatory and Explanatory Factor Analysis, Independent Samples t-Test and One-Way Anova were used. In addition, the Pearson Moments Correlation Co-efficient was calculated and Regression Analysis was performed.

According to the obtained results in the study, it is seen that the teachers' opinions related with their organizational identification levels are at a high level, within the range of "I agree". It was concluded that the teachers' opinions related with organizational cynicism levels are at a low level, within the range of "I don't agree".

The teachers' opinions related with their organizational identification and organizational cynicism were investigated according to demographic information and it was concluded that there was no significant difference between the teachers' organizational identification and organizational cynicism levels according to gender, education level and marital status. At the levels of teachers' organizational identification according to professional seniority, it was determined that there was significant difference between the teachers of 11-15 years of seniority and 21 years and above of seniority, none the less there wasn't a significant difference between organizational cynicism and professional seniority. According to teachers' age variable between their organizational identification levels, it was concluded that the teachers within the age range of 31-35 were identified more. Furthermore, the organizational identification levels of classroom teachers are at a higher level compared to those of branch teachers. The organizational cynicism levels of teachers serving at primary and secondary schools, unlike organizational identification levels, are not significantly different according to branch and school type.

It was seen that there was a negative relationship between the teachers' organizational identification and cynicism scores and it was determined that teachers' organizational identification levels predict their organizational cynicism levels at the significance level of 10,4 %.

Keywords: Organizational identification, organizational cynicism, school, teacher

I. BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, amaç, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1. 1. Problem Durumu

Dünyada meydana gelen ekonomik, politik ve siyasi gelişmeler, günümüzde küreselleşmenin etkisiyle örgütlerin işleyişinde daha karmaşık bir durumun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İçinde bulunulan çağı yakalamak ve ortaya çıkan belirsizliklerin üstesinden gelebilmek için örgütler amaçlarını gerçekleştirmeye engel oluşturacak sorunları giderme zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu süreçte örgütlerin etkili ve verimli olması için değişim ve gelişimlere duyarsız kalmaları akılcı bir davranış değildir.

Örgütler sık sık değişen ve adaptasyonu gerektiren dinamik ve değişen bir çevreyle karşı karşıyadırlar. Bu nedenle örgütleri amaçlarına ulaştıracak yolları bulmanın önemi giderek daha da artmaktadır (Lipponen, Bardi, Haapamaki, 2008). Toplumlardaki inanılmaz ölçülerdeki değişimler, toplumlardaki kurumlar üzerinde güçlü ve kapsamlı etkiler yapmaktadır. Bu etki sadece bilim ve teknolojiye değil, insan doğasına ilişkin değerler ve kavramlarda da kendini göstermektedir. Bu durum örgütlerin işleyişini de anlamlı şekilde değiştirmektedir. Nitekim eski mekanistik örgüt yapısı, aşamalı olarak yerini daha organik ve daha yeni, geçici sistemlere bırakmaktadır (Aydın, 2014a).

Özkalp ve Kirel (2010), örgütlerin hem bireyleri etkilediğini hem de bireyin davranışlarından etkilendiği için, insan davranışlarını içinde yaşadığı örgüt hakkında bilgi sahibi olmadan tam olarak anlaşılamayacağını ve resmi bir örgütün birbiriyle ilişkili, devamlı değişen bir faaliyetler yumağından oluştuğu için, insan davranışlarını bu yumağın içinden izole edilemeyeceğini belirtmişlerdir. Çünkü hangi tür örgüt olursa olsun bütün örgütler amaçlarına çalışanları sayesinde ulaşır (Can, 2013).

Örgütler, çalışanlarının sınırlı fakat farklı yeteneklerinden yararlanırlar. Bireyler, farklı ve sınırlı olan düşünme ve kavrama yeteneklerini örgütler aracılığıyla bütünleştirerek, bireysel güç ve yeteneklerini aşan amaçlarını gerçekleştirirler. Bu süreçte örgüt, çalışanların yeteneklerini arttıran bir araç konumundadır. Diğer bir ifade ile bireysel amaçların gerçekleştirilmesi için araçtır. Bu ikili ilişkide örgüt, bireysel amaçların aracı olduğu gibi, birey de örgütsel amaçları gerçekleştirme aracıdır (Aydın, 2014a).

21. yüzyılda örgütlerin içinde bulunduğu dış çevre koşullarındaki büyük çaplı değişim ya da dönüşümler, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkinin de önemini artırmıştır. Bu açıdan çalışan ve örgüt arasındaki ilişki ve uyum düzeyinin algılanması, örgütler açısından önem kazanmıştır. Çalışanların ve örgütün bu uyuma ilişkin algılamalarındaki benzerlik ve farklılıkları bilmek, çalışanların örgütsel hedeflere yönelik tutum ve davranışlarını tahmin edebilmenin de bir yolu haline gelmiştir (Meydan ve Polat, 2013).

Örgütler, ortaklaşılacak amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşur. Bu yüzden örgütün varlığı çalışanların varlığına bağlıdır (Başaran, 2004). Örgüt, üyeleri arasındaki ilişkilerin bir örgüsüdür. Örgütün kendisiyle ilgili diğer örgütlerle olan ilişkileri, bu örgütün bağlarındandır. Bu ilişkiler ne kadar iyi olursa, örgüt o kadar verimli olmaktadır (Bursalıoğlu, 2010). Açıkçası, örgütün varlığını devam ettirmesi ve amacını gerçekleştirmesi, örgüt içerisinde yer alan insan ögesinin yetkinliği ve yeterliliği ile olanaklıdır (Aydın, 2014a).

Örgüt çalışanlarının hepsinin aynı olduğunu düşünmek örgütün işlerliğini bozabilir. Yani bireyler, örgütleri oluşturan birimler olarak düşünüldüğünde, onların örgüte getirdiklerinin bilinmesi gerekir. Genelde, gereğince dikkate alınmayan bir nokta, çalışanların sadece örgüt için iyi olan, ülküsel olan fiziksel özellikler, yetenekler, tutum ve eğilimlerle gelmedikleridir. Bireyler, örgüte sadece örgüt açısından gerekli fiziksel özellikler, yetenekler ve eğilimlerle değil, örgüt açısından olumsuz sayılabilecek tutumlar, kişilik özellikleri, duygu ve coşkularla donanık olarak da gelebilmektedirler (Aydın, 2014a). Özellikle de ham maddesi insan olan eğitim örgütleri için bu durum oldukça sık karşılaşılan bir durumdur.

Çevrede yaşanan belirsizliklerin yansıması elbette eğitim örgütlerinde kendini göstermektedir. Bursalıoğlu (2010), okulu çevredeki bütün formal ve informal örgütlerin ya yön verdiği ya da etkilediği bir örgüt olduğunu ifade etmiştir. Eğitim örgütleri amaçları doğrultusunda diğer örgütler için ana kaynağı oluşturmaktadırlar. Bu doğrultuda eğitim örgütlerinin işleyişlerini aksaması bağlı bulunulan diğer örgütlerin işleyişlerinin aksamasına neden olmaktadır. Aydın (2014a)'a göre, diğer sosyal kurumların işlevlerini etkili bir biçimde yerine getirmeleri, eğitim sisteminin kendi işlevini etkili olarak yerine getirmesine doğrudan bağlıdır. Bu nedenle eğitim örgütlerinde sorun teşkil edecek durumların belirlenip önlemlerin alınması ayrıcalıklı önem taşımaktadır.

Genelde ülkeler gelecek ile ilgili planlar yaparlarken toplumun gelişmesinde çok önemli bir rol oynayan eğitim örgütleri üzerinden çalışmaya başlamaktadırlar. 21. yüzyılda ise gelişmiş ülkelerin eğitim sistemlerine genel olarak bakıldığında, bilgi çağına yönelik çalışmaların yapıldığı görülebilir. Ekonomik kalkınmanın, toplumsal huzur ve refahın, çağa uygun eğitilmiş insan sayesinde daha kolay gerçekleştirilebilir olacağından hareketle eğitim örgütlerinin yapısal ve zihinsel modernleşmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Aydın (2014b)'a göre, modern toplumlar yeni kuşakları toplum üyeliğine hazırlama işlevini, sorumluluğunu rastlantıya bırakmamakta, toplumlar bu önemli gereksinimlerini, toplumsal düzenleme olan eğitim sistemleri ile karşılamaya çalışmakta, böylece toplumun geleceği, kendi kontrolünde olan eğitim

sistemi ile garanti edilmiş olacağından modern toplumların eğitim konusuna çok önemli kaynak ayırmalarının gerçek nedeni, eğitimin toplum açısından yaşamsal önemidir.

Toplumsal sistemler içerisinde insanların en fazla yer aldığı sistem, eğitim sistemi, eğitim sisteminin alt sistemi de okullardır (Argon, 2014). Alt sistemlerden biri olan okul, eğitim sistemi içindeki alt sistemlerden en kritik ve en etkili olanıdır (Bursalıoğlu, 2010). Eğitim sistemi her düzeydeki eğitim hedeflerini gerçekleştirmek için uygulama alanı olarak okulları kullanırken diğer üst sistemler de ihtiyaç duyulan insan kaynağını yetiştirme ve geliştirme görevini okullar aracılığıyla sağlamaktadır (Şirin, 2009).

Özgün bir sosyal sistem olarak okul, etkileşimde bulunan ve bir toplumsal varlık oluşturan, birbiriyle bağımlı ögeler ve etkinlikler bütünü olarak tanımlanabilir (Aydın, 2013). Toplumdaki sosyal ve ekonomik değişimler, okulda çalışan özellikle eğitici personelin de düşünüş ve davranışlarında da değişimleri zorunlu kılar. Okul yöneticileri ve öğretmenler bu gelişmelerin öncüsü ve getirdiği yeniliklerin uygulayıcısı konumunda olması değişimin önemini arttırmaktadır (Taymaz, 2011). Okulun resmi olarak kurulduğu gerçeği, bütün faaliyetlerinin ve etkileşimlerinin yapısal gereklilikle uyumlu olduğu anlamına gelmemektedir. Ayrıca birey, bütün sosyal sistemlerin ana unsuru olduğundan, öğrenciler, öğretmenler ve yöneticiler bütün kendi bireysel ihtiyaçlarını, amaçlarını, inançlarını ve değerlerini okula taşırlar; bireysel uyum ve rollerini de çevreden okula getirdikleri ve sahip oldukları entelektüel anlayışlarına göre geliştirirler (Hoy ve Miskel, 2010).

Eğitimin geliştirilmesinde öğretmenin rolü günümüzde herkes tarafından bilinmektedir. Bir toplumun kalkınmasında öncelikle yetişmiş insan gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Yetişmiş insan gücünü sağlayacak kurumlar olan okullar (Seferoğlu, 2004), diğer sistemlerin ana kaynağı olup hayati öneme sahiptir. Bu sebeple eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesi adına okullarda görev yapan öğretmenlerin yaptıkları işin önemini kavramış olmaları, tutumları, kurumunu benimseyebilmesi ve görev yaptıkları okul örgütlerine karşı olumlu fikirler içinde olmaları oldukça önemli görünmektedir. Örgütlerin işlerliğini olumsuz yönde etkileyebilecek ve son zamanlarda

örgütsel davranış alan yazında üzerinde durulan önemli ve yeni kavramlardan ikisi örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizmdir.

Örgütsel özdeşleşme kavramının örgüt ile çalışan arasında bir bağ oluşturmamasından ve iş yerinde birçok tutum, duygu ve davranışı açıklamaya, tahmin etmeye yaramaya kadar birçok potansiyeli bulunmaktadır (Edwards, 2005). Örgütsel özdeşleşme bireyle örgüt arasında bilişsel bir bağdır ve bireyin benlik kavramı örgütün kimliğiyle aynı tutumları içermektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994). Dolayısıyla çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, yaptıkları işin onlar için daha anlamlı olmasını sağlamakta ve böylece onları daha fazla motive etmektedir. Özdeşleşme, çalışanların örgütte kalma istekliliğini artırırken, örgütleriyle özdeşleşen çalışanların, kendi istekleriyle örgütlerini destekleyici davranışlara yöneldikleri ve örgüt yararına gönüllü olarak çaba sarf ettikleri görülmektedir (İşcan, 2006). Örgütsel sinizm kavramı ise, örgütlerde olumsuz bir durumu yansıtan kavramdır. Çalışanların yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimselere sinik, bunu açıklamaya çalışan düşünceye de sinizm denmektedir. Ayrıca sinizm, bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (davranış) eğilimlerden oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010). Mirvis ve Kanter (1991) sinik dışı bakışın gelişmesinde üç ana unsur olduğunu belirtmektedir. Bunlardan bir tanesi, toplum, kurumlar, otorite ve gelecek ile örtüşen bireyin veya bir başkasının gerçekçi olmayan yüksek beklentilerinin formülize edilmesi olup bu tür duygular medya tarafından beslenmektedir. Sinizmin ikinci unsuru bireyin kendisi veya bir başkası ile ilgili hayal kırıklığı ile yenilginin sonucundaki duygulardır. Bu süreçte de medyanın rolü olmaktadır. Üçüncü unsur ise düş kırıklığı, hayal kırıklığına uğratılmak veya bireyin kendisini hayal kırıklığına uğratması ve başkaları tarafından aldatılmak veya kullanılmak duygusudur (Akt. Helvacı ve Çetin, 2012).

Her birey, bir örgüte girerken, bazı gereksinimlerin ve beklentilerin etkisi altında davrandığından bu gereksinimleri karşılayamaz ve beklentileri gerçekleştiremezse çalışanın, o örgütün bir üyesi olarak, morali bozulup verimi düşmektedir (Bursalıoğlu, 2010). Görüldüğü gibi hem örgütsel özdeşleşme hem de sinizm kavramları örgüt çalışanlarını doğrudan etkileyen kavramlardır. Özdeşleşmede

meydana gelecek olumsuzluklar ve yaşanacak sinizm çalışanların performanslarını, motivasyon ve verimliliklerini olumsuz etkileyebilir. Bu durum bireysel olduğu kadar örgütlerin amaçların gerçekleşmesinde de olumsuz etkiler yaratabilir. Ayrıca alan yazında sinizm ve özdeşleşme konusunda yapılmış sınırlı çalışmalar bulunmaktadır.

Eğitim örgütleri ele alındığında en önemli öğelerinden biri kuşkusuz öğretmendir. Nitelikli bir öğretmenin mesleğe yatkınlığı, öğretmenliğin gerektirdiği örnek olma, model olma nitelikleri ile insancıl, sevecen olma niteliklerini içeren kişisel özellikleri ile genel kültür, alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisinin oluşturduğu mesleki özelliklere sahip olması beklenmektedir (Bilir, 2011). Ayrıca öğretmenin kişilik özellikleri, alan bilgisi gibi özellikleri dışında günümüzde çağdaş ve bilimsel düşünceye sahip olması büyük öneme sahiptir (İlğan, Sevinç ve Arı, 2013). Bu özelliklerin ortaya konabilmesi adına Türk Milli Eğitim Sistemi içerisinde yer alan eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin verimliliğinin artırılmasında, motivasyon ve performansın yükselmesinde, çalışanların kurumlarına daha fazla bağlanarak aidiyet duygularının artmasında, yenilik ve değişimlerin uygulanmasında, yıpranmanın önlenmesinde vb. örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmada eğitim ortamında önemli olacağı düşünülen örgütsel sinizm ve özdeşleşme kavramlarının araştırılması hedeflenmiştir. Dolayısıyla, bu çalışmada ilk ve ortaokullarda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizme yönelik öğretmen görüşlerini tespit etmek, örgütsel sinizm ve özdeşleşmeye yönelik öğretmen görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Bolu ili merkez ilçe ilk ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı Bolu ili merkez ilçe ilk ve ortaokullarında görevli öğretmenlerin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır.

1. Bolu ili merkez ilçe ilk ve ortaokullarında görevli öğretmenlerin
 - a) Örgütsel özdeşleşme görüşleri ne düzeydedir?
 - b) Örgütsel sinizm görüşleri ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri;
 - a) Cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - b) Eğitim düzeyine göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - c) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - d) Branş değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - e) Okul türü değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşleri örgütsel sinizme yönelik görüşlerini ne düzeyde yordamaktadır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Bilgi çağında örgüt çalışanlarının duygu, düşünüş davranışlarında geçmiş zamanlara oranla çok daha farklı değişimler olmuştur. İnsan çevresini sürekli olarak kuşatan gelişmeler, çalışanların örgütüyle kurduğu ilişkiyi de her anlamda etkilemektedir. Kurulan bu karmaşık ilişki ağı hem örgüt hem de çalışan için bireysel ve örgütler hedeflerin örtüşmesini engellemektedir. Dolayısıyla örgütler ve çalışanlar bu durumdan oldukça olumsuz etkilenebilmektedir. Bireysel çıkarların örgüt çıkarlarından önemli hale gelmesi veya tam tersi bir durumun yaşanması, çalışanların örgütüne karşı bir sorumluluk duygusu, bir bağ içinde olmaması ve olumsuz tutumlar sergilemesi günümüzde örgütlerin çözüm aradıkları problemlerden birkaçı olmuştur.

Eğitim örgütlerinin en önemli paydaşlarından olan öğretmenlerin örgütte verimliliğini arttırmak, okulları ile olumlu yönde ilişkiler oluşturmak yadsınamaz bir gerçeklik halini alabilmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulla sağlam bir bağ oluşturması, okullara karşı olumlu düşünce, duygu ve davranışlar geliştirmesi, bireysel ve örgütsel amaçların ortak hedefler haline dönüşmesi okulların amaçlarının etkili olarak gerçekleşmesine, okul başarısının artmasına ve eğitim sisteminin gelişmesine katkısı olacağı düşünülmektedir.

Alan yazın taramalarında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizme yönelik genellikle ayrı ayrı çalışmalar olmakla birlikte, aralarındaki ilişkiye yönelik oldukça sınırlı sayıda çalışmalar yer almaktadır. Bu nedenle yapılan araştırmanın sonucunun alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerle sonuçların paylaşılması mesleki gelişime katkı sağlayacağı, var olan durumun gözden geçirilmesi ve araştırma sonucunda elde edilen bulgularla okul amaçlarının etkili bir şekilde gerçekleştirilmesinde engel oluşturabilecek durumlara çözüm önerisi sunabileceği düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. İlk ve ortaokul öğretmenleri araştırma kapsamına alınmış, okul müdürleri ve okuldaki diğer çalışanlar araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.
2. Araştırma, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Bolu ili merkez resmi ilk ve ortaokulları ile bu okullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur.
3. Araştırma veri toplama teknikleri bakımından ölçme tekniği ile sınırlıdır.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

1. Anketlere verilecek cevaplar, katılımcıların görüşlerini yansıtmaktadır.
2. Katılımcıların ölçeklere verdikleri cevaplarda samimi ve içten oldukları varsayılmıştır.

1.7. Tanımlar

Örgütsel Özdeşleşme: Öğretmenlerin çalıştıkları okuluyla bütünleşmeleri, kendilerini okulun bir parçası olarak görmeleri.

Örgütsel Sinizm: Öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı olumsuz düşünce, duygu ve davranış içinde olmaları.

İlkokul: Zorunlu eğitim çağındaki çocukların eğitim-öğretim gördükleri ve öğretim süresi 4 yıl olan resmi okul.

Ortaokul: Zorunlu eğitim çağındaki çocukların eğitim-öğretim gördükleri ve ilkokuldan sonra öğretim süresi 4 yıl olan resmi okul.

Öğretmen: Bolu ilindeki resmi okullarda kadrolu görev yapan branş veya sınıf öğretmeni.

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm konularına ilişkin bir çerçeve ile yurt içinde ve yurt dışında bu konularda yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme başlığı altında özdeşleşme kavramının tanımları, örgütsel özdeşleşme, özdeşleşmenin öğeleri ve örgütsel özdeşleşmenin okul örgütlerine yönelik etkileri hakkında bilgi verilmiştir.

2.1.1. Özdeşleşme tanımları

İlgili literatür incelendiğinde özdeşleşme kavramına yönelik pek çok tanımın yapıldığı görülmektedir. Asforth ve Mael (1989), örgütsel özdeşleşmeyi örgüte ait olma veya örgütle bir olma, örgüt çalışanlarının örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendisininmiş gibi algılaması; Brown (1961) özdeşleşmeyi bireyle örgüt arasındaki spesifik ilişkide öz belirleyici bir tepki, Lee (1971) örgütle birey arasındaki kimliklenme derecesi; Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) örgütte çalışan bireyin inandıklarının örgütün amacı ile benzer olma durumu; Pratt (1998) örgütün amaçlarının bireyin amaçları olması; Rousseau (1998) ise psikolojik bir durum olup çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak algılaması olarak tanımlanmaktadır. Van Dick (2001) daha ayrıntılı bir tanım yapıp örgütsel özdeşleşmeyi, gruba etkili bir bileşen olarak duygusal katılma, bilişsel bir bileşen olarak örgüte üye olma bilgisine sahip olma, değerlendirici

bileşen olarak örgüte karşı pozitif bir değerlendirmede olma, davranışsal bileşen olarak örgüt içinde eylemin bir parçası olma şeklinde belirtmiştir. Diğer bir tanımda Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000) da örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilenmesi ve destekleyici olma şeklinde tanımlamışlardır.

Belirtilen tanımlar incelendiğinde, özdeşleşmenin gerçekleşmesi için örgütte yer alan çalışanların bütünüyle kendilerini örgüt içerisinde bulundukları konuma uygun bilişsel, davranışsal ve duygusal olarak örgüte katmaları gereği ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda bütün örgütsel özdeşleşme tanımlarında birey-örgüt ilişkisinin bireyin benliği açısından ele alındığı görülmektedir ve örgüt üyeliğinin bireyin benliği üzerindeki etkisi farklı yönlerden incelenmektedir (İşcan, 2006). Örgütsel özdeşleşme tanımlarına bakıldığında özdeşleşmenin, örgüt ve çalışanı arasında güçlü bir bağ kurduğu, ortaya çıkardığı olumlu ilişkiler ağı sayesinde amaç birlikteliği oluşturduğu, yapılan işin anlamlı kılınmasını sağladığı, varlığı sürdürmenin karşılıklı olarak gerçekleşeceği ve yapılan işin bilincinde olmayı sağladığı söylenebilir.

2.1.2. Örgütsel özdeşleşme kavramı

Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılanmalardır. Bu yapılanmalarda başrol, sosyal bir varlık olan insana biçildiğine göre; belirlenmiş amaçların başarılması ve örgütün faaliyetlerine devam edebilmesi, kurumun değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan, kurumun amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır (Meyer ve Allen, 2004; akt. Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013). Çalışanların örgütüyle özdeşleşmiş olması örgütlerin dengede kalmasını ve kalıcılığını sağlaması açısından faydalı olabilmektedir.

Örgütler sık sık değişen ve adaptasyonu gerektiren dinamik ve değişen bir çevreyle karşı karşıyadırlar. Bu nedenle örgütleri amaçlarına ulaştıracak yolları bulmak git gide önemini daha da arttırmaktadır (Lipponen ve diğerleri, 2008). Örgüt ve çalışan arasındaki ilişki, karşılıklı etkileşim sonucu çalışanın tavır ve davranışlarını etkilemektedir. Birey, örgütle aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için

özdeşleşirken örgüt, üye özdeşleşmesini güçlendirmek istemektedir (Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci ve Acar, 2012). Örgütsel özdeşleşme bireyin benliği ile örgüt arasındaki ilişkiye işaret etmektedir. Bu ilişkiyi özel ve belirgin yönleri ile ele alan kavram olguyu açıklamada daha önce fark edilmemiş bir bakış açısı sunmaktadır (İşcan, 2006). Bütün bunlar çalışanı, örgütüne karşı pozitif yönde bir doğrultuya taşıyabilmektedir.

Çalışanların, çalıştıkları gruplarla ve örgütle olan farklı seviyelerinin birleşiminden oluşan, çalışanların etkin bir şekilde grupları ve örgütleri ile bağlandığı süreç örgütsel özdeşleşmedir. Bu süreçte bireyler kendilerini örgütün üyesi olarak görmekte ve bu kendisini tanımlama daha sonra çalışanların, örgütün çıkarı için harekete geçmelerinde motivasyon unsuru görevini görmektedir (Tokgöz, 2012). Aynı zamanda örgütsel özdeşleşme kurumda yeni fikirler üretilmesine ve bu fikirlerin açıklanmasına yönelik bireylerde istek oluşturabilmektedir.

Örgütsel özdeşleşme konusuna, örgütsel davranış ve yönetim alanlarında artan bir ilgi bulunmaktadır. Bunun nedeni örgüt ile çalışan arasında bir bağ oluşturması ve iş yerinde birçok tutum, duygu ve davranışı açıklamaya, tahmin etmeye yarayabilen bir potansiyeli bulunmasıdır (Edwards, 2005). Ayrıca örgütsel özdeşleşme bireyle örgüt arasında bilişsel bir bağ olup ve bireyin benlik kavramı örgütün kimliğiyle aynı tutumları içermektedir (Dutton ve diğerleri, 1994). Bu durumda bir üyenin örgütsel özdeşleşme düzeyi onun benliğinin örgüt üyeliğine ne derece bağlı olduğunu göstermektedir. Eğer örgüt üyeliği bireyin benliğinde merkezi bir yer edinmişse ve onun diğer sosyal gruplardaki üyeliklerinden daha önemli bir konuma gelmişse, bu kişi örgütle yüksek derecede özdeşleştiği söylenebilir (Karabey ve İşcan, 2007). Burada temel olan şey çalışanın örgütüne yönelik bilinçli ve bütünsel bir katılım içinde olduğudur.

Özdeşleşme, çalışanların örgütüne yüksek düzeyde duygusal olarak bağlanması ve kendi ben'i ile örgütü birleştirmesidir. Örgütte çalışan, ussal bağlılığını giderek duygusal bağımlılığa dönüştürdüğünde örgütle özdeşleşmeye başlamaktadır. Çünkü özdeşleşme, ussal olmaktan çok duygusal bir süreçtir. Çalışan, başlangıçta gereksinimleri karşılandığı, işten doyum sağlandığı, içten güdülendiği için örgütüne

bağlıyken, giderek bu nedenler ortadan kalktığında da bağlılığını sürdürüyorsa, bu bağlılık bağımlılığa dolayısıyla özdeşleşmeye dönüşmektedir (Başaran, 2004). Özdeş çalışanların, örgütle kurdukları psikolojik bağ nedeniyle kriz gibi olağanüstü durumlarda bile örgütle birlikte olmayı tercih ettikleri, örgütün değer ve amaçlarını kendi değer ve amaçları olarak gördükleri ve her ortamda örgütün çıkarlarını savundukları düşünülmektedir (Cüce, Güney ve Tayfur, 2013). Özellikle de özdeşleşmenin bazen örgütler için bir tehdit unsuru olabilen küreselleşmenin, çevrenin veya çeşitli dış baskı unsurlarının olumsuz etkilerinden örgütleri koruyabileceği ifade edilebilir.

Tüzün (2006), örgütsel özdeşleşmenin bireyin kendi benlik bağlamının bazı taraflarının örgütün özellikleriyle örtüştüğünü algıladığı durumda gerçekleştiğini belirtmektedir. Başka bir ifadeyle özdeşleşme “kendi benliğiyle örgüt tanımlaması arasındaki bilişsel bağ ya da örgüt üyesinin benlik kimliği ile örgütün yapılandığı bilişsel imaj arasındaki örtüşmedir (Dutton ve diğerleri, 1994). Böyle bir bütünleşmenin yaşanması, çalışan ve örgüt arasında işbirliği meydana getirebilmektedir.

Özdeşleşmede birey başkalarının etkilerini, kendini tanımlamaya imkan veren ilişkilerin (kendinin farkına varılıp değer bulunması gibi) kurulma ve sürdürülmesi karşılığında kabul etmektedir çünkü özdeşleşmede başkalarının hareket ve davranışları, başkalarıyla ilişkiye girmek ve bunu sürdürmek amacıyla benimsenir. Özdeşleşmede, bireye hoşnutluk veren, ancak kaybolma olasılığı yüksek olan bir çekicilik olup bu bu çekiciliğin korunmaya ihtiyacı vardır. Diğer taraftan özdeşleşme bireye hoş gelmekle birlikte aynı zamanda onu sorumluluk altında bırakır. Özdeşleşen birey örgütünden gurur duymakta (Balcı, 2000), örgütün başarısını kendi başarısı; başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak benimsemektedir (Başaran, 2004).

Özdeşleşmenin gerçekleşmesi durumunda çalışan örgüt amaçlarına yönelik daha duyarlı olabilmekte, örgütünün başarılı olabilmesi için elinden gelen her türlü desteği verebilmekte ve örgütle birlikte aynı doğrultuda uyumlu bir şekilde çalışmaya başlayabilmektedir. Örgütsel özdeşleşmeye, örgütün başarısı için çalışanın bilinçli olarak ve isteyerek ortaya sunduğu çabaların ürünü olduğu şeklinde yorum getirilebilir.

2.1.3. Özdeşleşmenin ögeleri

Özdeşleşme bireyin örgüt amaçlarına ve değerlerine güçlü bir şekilde inanması ve bu değerleri kabul etmesi, örgütsel rolünü isteyerek yapması ve örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olması şeklinde başlıca üç ögeden oluşmaktadır. Bu üç öge kısaca şu şekildedir (Tosun, 1981; akt. Polat ve Meydan, 2010).

Özdeşleşmenin ana ögesi, bireyin örgüt amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması, onları kabul etmesidir. Bu yönüyle özdeşleşme, örgütsel ve bireysel amaçların bütünleşmesi süreci olarak görülebilir (Hall ve diğerleri, 1970). Örgüte hazırlama, süreci özdeşleşmeyi artıran bir rol oynamaktadır. Birey, kendine örgütsel değerleri, düzgüleri ve davranış biçimlerini öğretmeyi amaçlayan çabalara karşı, örgütün onlara verdiği öneme göre değişen bir tepki gösterir (Schein, 1971). Bu temel öge çalışanın, örgütün değerleri ve beklentileri ile kendi değer ve beklentilerinin ne düzeyde örtüştüğünü veya örtüşebileceğini değerlendirmeye aldığı süreçtir.

Özdeşleşmenin ikinci ögesi, bireyin örgütsel rolünü oluşturan eylemleri isteyerek yapmasıdır. Örgüt amaçlarını kendi amaçlarıymış gibi benimseyen bir birey için, onların gerçekleştirilmesine çalışmak önemli bir doyum kaynağıdır. Başka deyişle, yapılan işten hoşnutluk derecesi, örgütsel özdeşleşmenin düzeyi ile orantılıdır. Bireyin bir örgüte girdikten sonra kişiliğinin işe ilişkin yönü, diğer yönlerine göre daha büyük bir gelişme göstermektedir. Yarışmayı seven bir kişi kâr sağlayan bir işle, bağlanma gereksinmesi büyük olan bir kişi ise genellikle hizmet kesimindeki bir örgütle özdeşleşme eğilimindedir (Hall ve diğerleri, 1970). Bu durumda örgütün amaçlarının gerçekleşmesi için çalışanın, mesleki becerilerini ve yeteneklerini bilinçli ve istekli olarak örgütün yararına olacak şekilde katması beklenmektedir.

Özdeşleşmenin üçüncü ögesi, çalışanların örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olmalarıdır. Örgütle özdeşleşen bireyler, ücret, yükselme ve saygınlık bakımından daha elverişli koşullar bulsalar bile örgütten ayrılmayabilirler (Meydan ve Polat, 2010). Özdeşleşmenin en güçlü olduğu bu ögede artık çalışan her ne olursa olsun örgütüyle sıkı sıkıya bir aidiyet duygusu yaşayabilmektedir.

Yukarıda bahsedilen özdeşleşmenin ilk ögesinde birey kendisini örgüt üyesi olarak kabul eder ve örgüte nasıl daha faydalı olabileceğini sorgulamaya başlar, ikinci ögesinde düşündüklerini, planladıklarını istekli bir şekilde çalışmalarına yansıtabilmektedir. Özdeşleşmenin son ögesinde ise çalışan örgütüyle bütünleşip artık kendisi ve örgütü arasında köklü ve güçlü bir bağ kurmaya çalışmaktadır.

Örgütle özdeşleşme, bireyin yaşamın anlamını hissetmesine ve diğer ihtiyaçlarını gidermesine yardım edebilmekte, çalışanlarının insan ihtiyaçlarından olan güvenlik ve diğer insanlarla ilişki kurma gibi duygularını ve davranışlarını etkileyen kavram olarak düşünülmelidir (Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, 2004). Böylelikle çalışan için örgüt amaçlarını yerine getirmek artık bir motivasyon unsuru olmaktadır. Ayrıca çalışanın huzurlu ve mutlu olabilmesinde özdeşleşme, aracı bir rol üstlenebilmektedir.

2.1.4. Özdeşleşme ve sosyal kimlik teorisi

İnsanlarda, gruplara ayrılma ve kendi grubunu diğer gruplardan daha üstün olarak algılama yönünde bir eğilim olması insanların olumlu bir öz-değerlendirme yapma yönündeki güdülerinden kaynaklanmaktadır (Brehm ve Kassin, 1993; Hogg ve Abrams, 1988; akt. Demirtaş, 2003). İnsanların yapmış olduğu bu öz-değerlendirmeye, üyesi oldukları grubu diğer gruplardan daha üstün görüp, üstün gördükleri bu grupla sıkı sıkıya özdeşleşerek ulaşmaktadırlar. Böyle bir görüş sosyal kimlik kavramını ortaya çıkarmaktadır (Demirtaş, 2003). Bu da beraberinde sosyal kimlik teorisinin öne sürülmesine yol açmıştır.

Boroş (2008), örgütsel özdeşleşme çalışmalarında en ünlü teori sosyal kimlik teorisi olduğunu ifade etmektedir. Sosyal kimlik teorisinin temel varsayımı örgütsel özdeşleşmemin, sosyal özdeşleşmenin temel bir formunu oluşturmasıdır. Asforth ve Mael (1989), özdeşleşmeyi sosyal kimlik teorisinden hareketle bütünlük algısı ve örgüte ait olma olarak tanımlamışlardır. Bir örgütün üyesi olarak; bir kişinin kimlik algısı alternatif kimliklere göre daha belirgin ise ve sosyal bir grup olarak örgütü tanımladığı

özelliklerle birey olarak kendini tanımladığı özellikler fazla ve benzer ise, o kişinin örgütle daha yüksek düzeyde özdeşleştiği söylenebilmektedir (Dutton ve diğerleri, 1994). Çalışanın örgütüyle ortak paydada buluşması ne kadar fazla olursa yaşanabilecek özdeşleşmenin de yüksek düzeyde gerçekleşebileceği düşünülebilir.

Kimlik, etkileşimde rehber olarak kullanılan kurallar ve kaynaklardan oluşan yapısal unsuru gösterirken özdeşleşme örgütü temsil etme unsuru olarak, kimlikleri yaratarak, oluşturarak ve değiştirerek iletişim eylemi görevini gördüğünden kimlik ve özdeşleşme fonksiyonları arasındaki bu kuramsal ayrım özdeşleşmenin retorik özünün altını çizerek anlamını tartışmaya yardımcı olmaktadır (Larson ve Pepper, 2003; akt. Tüzün, 2006). Bu iki kavram arasındaki nüans farkı, sosyal kimliğin çalışan için grup veya örgütle sosyalleşmenin başlangıcı ve rehberi olduğu, özdeşleşme ise kimliklenmeden sonraki süreçte çalışanın artık örgütün bir parçası olma bilincine yöneltmeye yardım sağladığı süreç olabilmektedir.

Kimlik ve özdeşleşme çalışmaları, örgüt yaşamındaki anlam ve duyguyu keşfetmenin öneminden ileri gelmektedir. Kimlik ve özdeşleşme kavramlarının güzelliği, örgütsel çerçeve içinde, insan eylemlerinin vekaletini hesaplama imkanı vermesidir. Grup ya da örgüt kimliğini, benliğinin bir parçası olarak özümsemek birey nezdinde örgüte anlam kazandırmakta ve örgüte bağlanmayı sağlamaktadır. Kimlik ve özdeşleşme kavramları, çalışanların grup ya da örgüt adına eylem gerçekleştirmesini ifade etmektedir. Böylelikle kimlik ve özdeşleşme teorileri motivasyon aşılar, bireyin yönünü ve örgütle devam etme isteğini açıklamaya yardım ederek, ortaklaşa davranış sergilemesini sağlamaktadır (Albert ve diğerleri, 2000; akt. Tüzün, 2006). Sosyal kimlik ve özdeşleşme, örgütün varlığını sürdürmesinde büyük öneme sahip olan insan unsurunun örgütü için sorumluluk almasına, daha fazla çaba göstermesine yardımcı olabilmektedir.

Ashforth ve Mael (1989) çalışmalarında sosyal kimlik teorisini kuramsal örgütsel literatüre katarak, örgütsel özdeşleşme ile ilgili şu bulguları belirtmişlerdir;

- Örgüt diğer örgütlerle karşılaştırıldığında daha farklı ve ayırt edici özelliklerle algılanıyor ise, özdeşleşme potansiyeli yükselmektedir,

- Örgüt üyeleri örgütün kimliğinin çekiciliğini yüksek oranda algıladıklarında, öz saygıları artmakta ve özdeşleşme gerçekleşmektedir,
- Örgüt üyeleri örgütün itibarını ne kadar yüksek düzeyde algıarlarsa, özdeşleşme potansiyelleri de o düzeyde artmaktadır,
- Hedef birliği, etkileşim, benzerlik ve ortak geçmişe sahip olma özdeşleşmeyi geliştirmektedir, örgüt dışındaki gruplardan gelen tehditler, kişinin içinde bulunduğu gruba özdeşleşme düzeyini artırmaktadır.

Örgütsel özdeşleşmede çalışanlar örgütüyle ilgili değerlendirmeler, kıyaslamalar yapmaktadır. Bu değerlendirme ve kıyaslama neticesi çalışanların beklentilerini karşılayabilecek düzeyde olursa çalışanlar örgütü hakkında olumlu fikirler edinmeye, gurur duymaya başlarlar ve böylelikle çalışan- örgüt özdeşleşmesi güçlenebilmektedir.

Sosyal kimlik teorisinde ana fikir, kişilerin kendilerini ve başkalarını çeşitli sosyal kategorilere ait olarak görmelerinden oluşmaktadır. Böylece cinsiyet, ırk, milliyet, din, meslek, yaş ve diğer sosyal ve demografik gruplara göre bir kategori oluşturulmaktadır ve bu kategoriler taşıdıkları anlamlı özellikler nedeniyle kişilerin kendilerini tanımlayabilmelerine neden olmaktadır. Kişinin kendine ilişkin görüşleri ait oldukları sosyal kategorilerden etkilenmektedir (Sezici, 2012). Çalışanın örgüte katıldığı sırada beraberinde getirmiş olduğu düşünce ve inançlar topluluğu sosyal kimliklenmenin oluşmasında belirleyici olabildiği gibi çalışan özdeşleşmesini de etkileyebilmektedir.

2.1.5. Örgütsel özdeşleşmenin önemi

İnsanlar örgütlerle aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için özdeşleşirler. Örgüt liderleri ise üye özdeşleşmesini güçlendirmek isterler, çünkü bu durumun performansları üzerinde olumlu etki yapacağına inanırlar. Aynı zamanda özdeşleşme kurumun, değişime uyumunda kolaylık sağlamaktadır. Örgüt üyelerinin örgütle özdeşleşmeleri arttıkça örgütsel kimliği koruma ve kimliğe yönelik değişimlere

direnç oranı artarken, zayıf oranda özdeşleşme, paylaşılmış bağlılığın azalmasına neden olmaktadır (Fiol, 2001; akt. Tüzün, 2006).

Özdeşleşme çalışanların benzer amaç ve değerlerde bulunduğu zaman ortaya çıkmaktadır (Miller, 2000). Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, yaptıkları işin onlar için daha anlamlı olmasını sağlar ve böylece onları daha fazla motive eder. Ayrıca özdeşleşme, çalışanların örgütte kalma istekliliğini artırır. Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar, kendi istekleriyle örgütlerini destekleyici davranışlara yönelecek ve örgüt yararına gönüllü olarak çaba sarf edeceklerdir (İşcan, 2006).

Asforth ve Mael (1989), özdeşleşmeyi örgütle bir olma algısı olduğunu belirtmiş, Dutton (1994) ise bireyin belirli bir örgütün bir üyesi olarak kendisini sürecin parçası olarak görmesi olduğunu ifade etmişlerdir. Böylece özdeşleşme çalışanların örgütle dayanışma duygusu içinde olma, örgüte destek olma ve diğer örgüt üyeleriyle karakteristik paylaşımların algısı olduğundan (Riketta, 2005), özdeşleşme ile beraber örgütün amaçları bireyin amaçları haline gelir ve güçlü bir şekilde özdeşleşenler amaçları başarmada zor işlere karşı motive olmaları daha muhtemeldir (Edwards, 2005). Bu amaç birliği ve motivasyon sayesinde çalışanlar örgütün yararına olabilecek faaliyetleri düzenlemeye ve bunları yerine getirmeye herhangi bir zorlama olmadan gönüllü çaba sarf edebilmektedirler. Bu amaçla çalışan örgüt adına yapabileceklerini gözden geçirmekte ve örgütteki sorumluluklarını daha dikkatli yerine getirebilme uğraşında olabilmektedir.

Özdeşleşme, örgütte yer alan bireyin hem bilişsel hem de duygusal olarak örgüt ve benlik kavramı arasında bir bağ kurma, örgütün amaç ve değerlerini kabullenme, örgüt içerisinde güç işlerde çalışmaya istekli olma, örgütte kalmaya güçlü bir istek içinde olma bileşenlerinin bir araya gelmesidir (Riketta, 2005). Bu doğrultuda özdeşleşme, örgütte yer alan çalışanların ortak amaçlara yönelmelerinde kolaylık sağlamakla beraber, örgütün bu amaçlarını gerçekleştirmesinde, başarısını arttırmada gönüllü olarak öncülük etmeye başlayabilmektedir.

Örgütsel özdeşleşme örgütte çalışanların duyguları üzerine hem pozitif hem de negatif etkilere sahip olabilir. Örgütsel özdeşleşmenin seviyesini, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerinin derecesi belirler (Dutton ve diğerleri, 1994). Başka bir deyişle, bir üyenin örgütsel özdeşleşme düzeyi onun benliğinin örgüt üyeliğine ne derece bağlı olduğunu gösterir. Eğer örgüt üyeliği bireyin benliğinde merkezi bir yer edinmişse, onun diğer sosyal gruplardaki üyeliklerinden daha önemli bir konuma gelmişse, bu kişi örgütte yüksek derecede özdeşleşmiştir (Karabey ve İşcan, 2007). Örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar örgütünü sahiplenmeye, başarıya taşıyacak yolları arayıp bulmaya ve örgüt içinde yaşanabilecek anlaşmazlıklarda uzlaşmacı tavırlar sergilemeye çalışabilmektedirler. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel amaçların bilincinde olan ve bunları gerçekleşmesi için üst düzey performans gösteren çalışanların ortaya çıkmasını sağlayabilmektedir.

Kreiner ve Asforth (2004), özdeşleşmenin birey, grup ve örgüt seviyesinde önemli etkileri olduğunu düşünmektedirler. Göreceli olarak yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşme performans, örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel özdeşleşme ayrıca iş kontrolü, ait olma, anlam duygusu oluşmasına yardımcı olur (Asforth ve Mael, 2001). Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri, önemli ve değerli olduklarını hissetmeleri ile beraber, örgütte daha fazla sorumluluk almalarına katkı sağlayabilmektedir.

Örgütler amaçlarını gerçekleştirmede, sorumlu bir şekilde davranan ve örgütün hedeflerini benimseyen bireyleri bünyesinde bulundurmaya özen gösterirler (Miller, 2000). Örgütte özdeşleşen bireyler kendilerini örgütün bir parçasıymış gibi görerek örgütte aidiyet duygusu yaşayarak örgütte bütünleşme çabası içerisindeyler. Ayrıca yüksek derecede örgütte özdeşleşme, örgütte çalışanların arasında yabancılaşma duygusunu ortadan kaldırarak işe motive olmayı sağlar (Knippenberg, Dick ve Tavares, 2007). Örgütsel özdeşleşme hem çalışanların tatmini bakımından hem de örgütün etkililiğini etkileyen kritik bir yapıya sahiptir (Asforth ve Mael, 1989). Bu nedenle çalışanların örgütte özdeşleşmiş olmaları karşılıklı bağlanmayı sağlayabilmekte, örgüt yönetimi, örgütteki diğer çalışanlar ve örgüt çevresi iyi ilişkiler kurulmasını da beraberinde getirmektedir.

Tüzün (2006)'e göre, örgütsel bağlam içinde örgütsel özdeşleşmenin önemi örgütsel davranış çalışmaları için önemli bir değişken haline gelmesini sağladığından örgütsel özdeşleşmenin örgütsel performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile olumlu yönde ilişkisi, işgücü devir hızı ve işten ayrılmaya eğilim arasında olumsuz yönde bir ilişki mevcuttur. Örgütsel özdeşleşme araştırmacılar ve uygulamacılar tarafından, bireyin örgütle istenen bağı olarak görülmüştür (Dutton ve diğerleri, 1994; Ashforth ve Mael, 1989; Pratt, 1998).

Özdeşleşme, çalışanların yaptıkları işi daha anlamlı bulmalarını, örgütleriyle daha güçlü psikolojik bağ kurarak daha fazla motive olmalarını; bu sayede enerji ve zamanlarını örgüt yararına harcamalarını sağlamaktadır (Cüce, 2012). Çalışan için yapılan işin anlamlı olması tükenmişlik hissini engelleyebilir ve yapılan işten doyum alınmasını sağlayabilmektedir. Ayrıca özdeşleşme sayesinde çalışanın işini yaparken kendisinden beklenenleri daha özenli bir şekilde yerine getirmeye istekli olabileceği ifade edilebilir.

Örgütsel özdeşleşme, düşük işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, huzurlu olma, çalışanların performansı gibi örgütsel sonuçlar ve olumlu çalışanların gücünü bir araya getirmek için potansiyel bir kapasiteye sahiptir (Riketta, 2005). Örgütler durağan bir yapıya sahip olmadıklarından, örgütüyle özdeşleşen bireyler bu devinimsel yapı içinde mücadele ederek örgütün amaçlarını gerçekleştirmede daha başarılı olacakları beklenmektedir. Bunun gerçekleşmesi için de örgütle birey arasında tarihsel bir ilişkiye ihtiyaç bulunmamaktadır (Mael ve Asforth, 1995). Örgüt çalışanlarında örgütsel özdeşleşmenin gelişmesi için uzun bir zaman dilimine ihtiyaç bulunmadığı gibi bireyin çalışmaya başladığı örgüte beraberinde getirmiş olduğu değerlerin örgütün değerleriyle uyumlu olduğu anda özdeşleşme kısa sürede de ortaya çıkabilmektedir. Örgütsel özdeşleşme çalışan ve örgüt arasında uyumluluk oluştuğunda ortaya çıkmaktadır.

Örgüt içindeki rekabet düzeyi, örgütün itibarı, örgütün amaç ve değerleriyle çalışanların amaç ve değerlerinin benzerliği gibi faktörlerle; çalışanın kıdemi ve ait olma ihtiyacı gibi bireysel faktörler özdeşleşmeyi etkileyebilmektedir (Cüce ve diğerleri,

2013). Bir bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyinin örgüte üyelik süreci boyunca farklı zamanlarda ve farklı noktalarda değişim gösterebildiği dikkate alındığında, örgüt üyeliğinin ilk yılında olup olmama durumunun önemi ön plana çıkmakta, örgüte üyeliğin birinci yılının dışında, örgütte geçirilen hizmet yılları ne kadar çoksa bireyin örgütle özdeşleşmesinin o kadar kuvvetli olduğu ve örgüte üyeliğin birinci yılında örgütsel özdeşleşme düzeyinin diğer yıllara oranla en üst seviyede olduğu ifade edilmektedir (March ve Simon, 1975; akt. Meydan ve Polat, 2013). Örgütler günümüzde dış çevre koşullarının etkisiyle değişimle yüz yüze kalabilmektedirler. Bu örgütsel değişimler yaşanırken çalışan ve örgüt arasında zaman zaman amaç ve değerler bakımından fikir ayrılıkları meydana gelebilmektedir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşmenin düzeyi çalışanda inişli çıkışlı bir durum izleyebilmektedir.

Örgütsel özdeşleşme bireyin kendini ifade ettiği kavramlarla örgütün ifade ettiği kavramların benzer olmasından ortaya çıktığından örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireyler örgütlerini sanki kendileriymiş gibi algılamaktadırlar (Polat ve Meydan, 2010). Örgüt ile özdeşleşenler için örgütün başarısı kendi kişisel başarıları kadar önemlidir. Çünkü örgütüyle güçlü şekilde özdeşleşenler için örgüt kimliği aynı zamanda benlik kavramlarının da bir parçası olduğundan, örgütün başarısı neticesinde olumlu örgüt kimliği algısı aynı zamanda kişinin özsaygısını da arttırmaktadır (Cüce, 2012). Dolayısıyla örgütün başarılı olmasına katkı sunan çalışanlar, bu başarının gerçekleştiğini görünce ortaya çıkan başarıda katkısı olduğunu düşünerek sonuç itibarıyla kendileriyle gurur duymaya başlamaktadırlar. Böylelikle artan öz saygıyla birlikte çalışanın örgütle özdeşleşmesi güçlenerek devam ederken başarının sahiplenilmesi örgütün sahiplenilmesi anlamına gelecektir.

Wiesenfeld ve diğerleri (1999)'ne göre bireyin örgütle özdeşleşmesinin bilişsel bir süreç olduğunu, güçlü özdeşleşmenin çalışanların birbirlerine olan güvenleri, amaç belirleme süreci, örgütsel norm ve uygulamaların içselleştirilmesi ve örgütte kalma isteği gibi bazı kritik tutum ve davranışların oluşmasını desteklediği ifade edilmektedir (Akt. Polat ve Meydan, 2010). Örgüt üyesi, kendini tanımlamada örgütü ne kadar çok kullanırsa, o ölçüde güçlü özdeşleşir ve örgüt içinde bilişsel, duygusal ve davranışsal kuşatılması artar (Tüzün, 2006). Örgütsel özdeşleşmenin sağladığı bu kuşatılma

sayesinde örgüt çalışanı, amaçların gerçekleştirilmesi için daha aktif rol üstlenebilmektedir.

Örgütüyle özdeşleşen çalışanlar, örgüt dışındaki insanlarla etkileşimde kendilerini örgütün temsilcisi olarak görme eğilimindedirler ve bu çalışanlar, stratejik kararlarda ve seçeneklerde örgütün çıkarlarını ön planda tutmaktadırlar (Turunç ve Çelik, 2010a). Çalışanlar özdeşleştikçe, örgütün hedefleri ve başarısı için motive olacaktır. Böylece örgütü ile birlikte hareket eden çalışanların oluşmasına neden olacaktır (Demirci, 2010). Örgütle özdeşleşen iş görenler, örgütçe özümlemiş sayılabilirler. Bunlar, artık örgütün yapısına sindirilmiş bir parçaya dönüşmüşlerdir (Başaran, 2004).

Bu noktada çalışan yalnızca kişisel beklentilerini düşünmez aynı zamanda örgüt çıkarlarını da göz önüne almaya başlar ve bu bütünleşme sayesinde, örgüt yararına olabilen yapılabilecek çalışmaları değerlendirmeye alır. Örgütüyle özdeşleşmiş çalışanlar ayrıca örgütünü başarıya ulaştırabilecek alternatif yolları düşünüp mesleki becerilerini üst düzeyde kullanmaya başlayabilmektedir. Bu durumda da bütün örgütler için arzu edilen bir durum olan çalışan performansının artması söz konusu olabilmektedir. Açıkçası özdeşleşmenin örgüt için sağladığı bu avantajlar çalışan için bir iş doyumunu, harcanan emeğin karşılığı olabilmektedir. Örgütüyle özdeşleşmiş çalışanlar sorumluluklarını yerine getirmekten hoşnutluk duymaktadırlar ve işlerinin zorluğu altında yaşayabilecekleri herhangi bir baskıdan özdeşleşme sayesinde uzak kalabilmektedirler. Özdeşleşmenin yani örgütle bir olmanın sağladığı bu avantajlar bireyin yararına olduğu gibi aynı zamanda bu yarardan örgüt de kendi adına yararlanabilmektedir.

2.1.6. Örgütsel özdeşleşmenin okul örgütlerine yönelik etkileri

Örgüt, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen iş görenlerin, eş güdümlenmiş üretim ilişkilerinden oluşur. Bu iş görenler, örgütün amaçladığı ürünleri üretmek için yüklendikleri görevleri yapmaya elverişli davranışları

yaparlar (Başaran, 2004). Her örgütün olduğu gibi okulun da amaçları vardır ve okul bir örgüt olarak bu amaçlarını gerçekleştirmek için kurulmuştur. Kuramsal olarak okul örgütü bu amaçları gerçekleştirdiği sürece varlığını koruyabilmektedir (Aydın, 2013). Okulun amaçlarını gerçekleştirmede örgütsel özdeşleşme aracı bir rol üstlenebilir. Bu sebeple örgütsel özdeşleşme işle ilgili tavır ve davranışlarla birleştirilebilir. Örgütüyle özdeşleşenler kariyerleri, çalışma gruplarıyla, örgütleriyle ya da meslekleri adına daha çok eylem gerçekleştirmekte ve düşünmektedirler (Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ 2005; akt. Yetim, 2010).

Çalıştıkları örgütte paylaşılan ortak inançları, tutumları, değerleri ve amaçları tam anlamıyla benimseyerek kendilerini özdeşleştiren, yani örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olan çalışanların, örgüte gönüllü olarak her türlü desteği verip çeşitli platformlarda savunacağı ve amaçlarına ulaşması için elinden gelen çabayı göstereceği kabul edilmekte ve tüm bu davranışlar da dolaylı olarak üretkenliğin ve verimliliğin artmasını, maliyetlerin düşmesini, üst seviyede koordinasyon ve işbirliği sağlanmasını, örgütün çevresel değişmelere daha kolay adapte olmasını, yani örgütün performansının hemen her alanda yükselmesini sağlayacak ortamı hazırlayacaktır (Ertürk, 2003).

Özdeşleşmenin retorik özü önemlidir, çünkü örgütler çalışanlarla görüşmelerinde çalışanların kimliklerini etkilemek, çalışanlar ise örgütle görüşmelerinde kimliğin belirgin bir parçasıyla bağlantı kurmak ya da kurmamak için özdeşleşmenin retorik özünü kullanmaktadırlar (Cheney ve Tompkins, 1997; akt. Tüzün, 2006). Çalışanların örgütün dış imajıyla ilgili algıları onların örgütleriyle özdeşleşme istekleri üzerinde etkili bir faktördür. Bu bakımdan bir çalışanın örgütünün dış imajını olumlu bulması onun örgütüyle daha fazla özdeşleşmesine neden olacaktır (İşcan, 2006). Kurumsal itibarı yüksek olan örgütlerde çalışanlar kendilerini daha değerli hissedebilmekte ve bu değerli olma duygusu özdeşleşmenin düzeyini de arttırmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin düzeyi yükseldikçe kurumsal itibarı koruma, daha ileriye taşıma adına tanımlı olan veya verilen görevler etkili bir biçimde yerine getirilmeye çalışılmakta ve bu da beraberinde performans artışının ortaya çıkmasını sağlayabilmektedir.

Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, yaptıkları işin onlar için daha anlamlı olmasını sağlar ve böylece onları daha fazla motive eder. Ayrıca özdeşleşme, çalışanların örgütte kalma istekliliğini artırır. Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar, kendi istekleriyle örgütlerini destekleyici davranışlara yönelecek ve örgüt yararına gönüllü olarak çaba sarf edeceklerdir (İşcan, 2006). Örgütle özdeşleşme, bireyin yaşamını anlamını hissetmesine ve diğer ihtiyaçlarını gidermesine yardım edebilir, çalışanlarının insan ihtiyaçlarından olan güvenlik ve diğer insanlarla ilişki kurma gibi duygularını ve davranışlarını etkileyen kavram olarak düşünülmesi gerekmektedir (Van Dick ve diğerleri, 2004). Örgütsel davranışta önemli yeri olan motivasyon kuramlarının yaratabileceği etki de böylelikle özdeşleşme sayesinde ortaya çıkabilmektedir.

Pratt (1998)'e göre özdeşleşme sürecini benzeşme (affinity) (örgüt değerlerinin kendininkine benzer olduğuna inanma) ya da öykünme (emulation) (kendi değerlerini örgüt değerlerine uydurma) süreci olduğunu belirterek, örgütsel özdeşleşme ile örgüt üyeleri güvenlik (safety), bağlılık (affiliation), benliğini artırma (self-enhancement), benlik gerçekleştirme (self actualization) gibi psikolojik ihtiyaçlarını tatmin etmektedir. Bu ihtiyaçları tatmin olan örgüt üyeleri örgüt hedef ve ihtiyaçlarına uyumlu davranışlar sergilemektedirler (Mills ve diğerleri, 2005; akt. Tüzün, 2006). Örgütle uyumlu olarak hareket eden çalışanlar örgütün ilerleyip gelişmesine de özdeşleşmiş olmanın yarattığı performans artışıyla birlikte katkı sunabilmektedirler.

Özdeşleşme algısı yüksek olan kişilerin örgütlerine karşı kişisel duyguları da güçlüdür ve bu sayede örgütün hayatta kalmasının kendisinin de hayatta kalması anlamına geldiğini düşünürler. Böylece çalışanların sadece kendi çıkarlarına odaklanmak yerine tüm örgütün yararına olacak görevlere odaklanır (Tokgöz ve Seymen, 2013). Günümüz örgütleri çalışanlardan yalnızca işe düzenli gelinmesini, çalışma ortamında rutin işlerin yapılmasını beklememekte ayrıca bunlardan daha fazlasını gerçekleştiren çalışanların örgüte katılması beklentisindedirler. Bu nedenle bencillikten kendini sıyrabilen, örgütsel amaçları kendi amaçları haline getirebilen, işini benimseyerek, severek ve de isteyerek yapan çalışanların varlığı örgütler adına oldukça önemlidir. Her örgütün varlığını sürdürmesinde böyle çalışanlara ihtiyacı bulunduğu gibi okulların da varlığını sürdürmesi için mesleğini seven,

mesleğiyle bütünleşen öğretmenlere ihtiyacı vardır. Çünkü okuluyla özdeşleşen öğretmen, okulun asıl amacı olan öğrenci başarısını ve kurumsal başarıyı edinmeyi kendi amacı olarak görmeye başlayacak, bu doğrultuda bunu gerçekleştirmek ve bu amaç birlikteliği uğruna mesleki becerisini ve performansını arttırmak için girişimlerde bulunacaktır. Böylelikle okulların etkili ve verimli birer kurumlar haline dönüşmelerinde oldukça önemli aşamalar elde edilebilir.

Örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmemesi durumunda, güven azalacak, üyenin örgüte desteği azalacak, örgüt üyelerinin kendi kişisel ihtiyaçlarına odaklanmaları gerçekleşeceğinden, bu durum özdeşleşememe süreci yani bireyin örgütle arasında mesafe hissetme durumunu ortaya çıkarabilmekte ayrıca özdeşleşememe durumu abartılı boyutta oluşursa, örgüte yönelik bilinçli olarak olumsuz davranış göstermeye niyetlenme gibi sonuçlar da doğurabilmektedir (Scott ve Lane, 2000; akt. Tüzün, 2006). Bu açıdan bakıldığında çalışanların aşırı düzeyde örgütü sahiplenmeleri, oluşabilecek aksaklıklara ve yanlışlıklara zamanında müdahale edilememesine, çözüme kavuşturulması gereken problemlerin fark edilememesine neden olabilmektedir. Bu yönüyle bakıldığında özdeşleşmenin makul seviyede yaşanması gerekmektedir.

Eğitim örgütlerinde üç önemli insan kaynağı yönetici, öğretmen ve öğretmenlerden oluşmakta ve okul sisteminin en önemli parçalarını meydana getirmektedirler (Argon ve Eren, 2004). Bunlardan öğretmenler, okulun hedefini gerçekleştiren, öğrencilere istenilen davranışları kazandıran ve çevre kalkınmasında çeşitli roller üstlenen kişilerdir (Yiğit ve Bayrakdar, 2006).

Okulun varlığının devamını sağlayan girdilerinden biri olan öğretmenlerin okulun amaçlarını benimseyerek özverili bir şekilde bu amaçları gerçekleştirmek için çaba göstermesinde okuluyla özdeşleşmeleri katkı sağlayabilir. Çünkü okuluyla özdeşleşen bir öğretmen başarıya odaklanarak kurumuna daha fazla katkı sağlayabilir. Türk milli eğitim sistemi içerisinde yer alan ilk ve ortaokulların üst öğrenime hazırlamadaki önemi göz önüne alındığında bu kurumlarda eğitim ve öğretimi sağlayan öğretmenlerin okuluyla özdeşleşmesi, okulların amaçlarının gerçekleşmesinde kolaylaştırıcı bir etki oluşturabilir. Bu yönüyle bakıldığında, özellikle de diğer tüm

kamu kurum ve kuruluşlarında olduğu gibi merkeziyetçi yapıya sahip olan Türk Eğitim Sistemimizde yer alan yalnızca kanunların, yasaların ve yönetmeliklerin kesin sınırlarla belirttiği hiyerarşik düzenin sıkı sıkıya uygulandığı okullarda öğretmenlerin etkili ve verimli olabilmesi için özdeşleşmiş olmanın önemli bir yere sahip olabileceği düşünülmektedir. Bunlara ek olarak Türkiye'nin eğitim sisteminin içinde bulunduğu şartlar göz önüne alındığında okuluna sahip çıkan, okuluyla bütünleşen, okulun amaçlarını kendi amaçlarıymış gibi gören öğretmenlerin varlığı okullarda eğitim ve öğretim hizmetlerinin kalitesinin yükselmesinde oldukça önemli bir yer edinmektedir.

2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm başlığı altında sinizm kavramının tanımları ve örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin boyutları ve örgütsel sinizmin okul örgütlerine yönelik etkileri hakkında bilgi verilmiştir.

2.2.1. Sinizm kavramı

Sinizm, antik dönemde gerçeği anlatma iken, günümüzde bu anlamının ötesinde kullanılmaktadır. Antik dönemden sonra da sinizm devam etmiş fakat günümüze kadar geçen evrelerde olumlu anlamdan olumsuz bir anlama dönüşmüştür (Helvacı, 2010). Sinizm, kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik ve olumsuzluk sözcükleriyle yakın anlama sahip olmakla beraber, modern yorumunda bireyin kusur bulan, zor beğenir ve eleştirir anlamı baskındır (Çetin, Özgan ve Bozbayındır, 2013).

Sinizm çok geniş boyutlu bir kavramdır. Kelime kökeninden de anlaşıldığı üzere felsefe temellere dayandığı gibi; din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde çalışma konusu olmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010). Sinizm, kişilerin örgütü ile ilgili öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olunması şeklinde tanımlanmaktadır (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011). Dean ve diğerleri (1998), insanların sinik olan ve olmayan diye

ayrılamayacağını belirterek sinizmin farklı derecelerde olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla aynı bölümde çalışan, nispeten aynı davranılan iki iş görenin sinizm dereceleri birbirinden farklı olabilmektedir (Eaton, 2000).

Sinizm kavramının özünde kurumların doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun bulunduğu varsayımı yer almaktadır (Üçok ve Torun, 2014). Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir (Çetin ve diğerleri, 2013). Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük’de sinizmin kelime anlamı olarak, insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunması olarak belirtilmektedir (TDK, 2014).

Andersson ve Bateman (1997)’a göre ise sinizm bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe veya örgüte karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygular gibi güvensizlikle sembolize edilen genel veya belirli tutumlardır (Akt. Kasalak ve Aksu, 2014). Çalışanların yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimselere ‘sinik’, bunu açıklamaya çalışan düşünceye de ‘sinizm’ denmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir (James, 2005). Sinizm, ‘kuşkuculuk’, ‘şüphencilik’, ‘güvensizlik’, ‘inançsızlık’, ‘kötümserlik’, ‘olumsuzluk’ sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren birey” (Eaton, 2000) anlamı baskındır (Akt. Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007).

Eaton (2005), örgütsel sinizmin, örgüte karşı olumsuz davranışlar ve davranış niyetlerini ortaya çıkarabildiği öne sürülmektedir. Bakker (2006), günümüzde daha çok umutsuzluk, engellenme ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen bir tutum olan sinizm, aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirilir ve sinizm hakkındaki temel inanç; dürüstlük, doğruluk ve içtenlik gibi ilkelerin daha fazla bireysel çıkar için kurban edilmesidir (Akt. Turan, 2011).

Günlük yaşamda sinizm kelimesi yerine şüphecilik kelimesi de kullanılmaktadır ancak bunlar farklı kavramlardır Holmes (2009), bazen şüphe etmek mantıklı karar vermeye yardımcı olmaktadır ama yalnızca kötümserliği temsil eden sinizm başarıyı engelleyebilmektedir çünkü sinik kişi, daha baştan planlanan bir eylemin kötü sonuçlar getireceğine inanmakta ve şüpheli bir konu hakkında yargıda bulunmadan önce onunla ilgili daha fazla bilgi edinmek istemektedir buna karşın sinik, planlanan bir eylemin en iyisine olabileceğine dair destekleyici kanıtları dinlemeye istekli değilken şüpheli, işaret ettiği bir eylem planı en iyi olmasa bile, sonucu geliştirme gücüne sahip olduğuna inanmakta, durumu daha iyiye değiştirme konusunda kendini güçsüz hisseder ki bu onun eylemlerini olumsuz bir biçimde etkiler (Kutaniş ve Dikili, 2010). Örgütlerde yapılan çalışmalara karşı bazen şüphe içinde olmak örgütün gelişmesi bakımından anlamlı olabilmektedir. Örgütün eksik yönlerinin belirlenip bunlara dikkat çekilmesi ve bu eksikliklerin giderilmesine yönelik yapıcı eleştiriler ve eylemler sunmak örgütlere fayda sağlayabilmektedir. Ancak sinizmde olduğu gibi sürekli bir kusur arama içinde olma, yanlışları arama, bu yanlışların düzeltilmesine yönelik çözüm önerilerinin aranıp bulunulmasından ziyade yapılan olumlu faaliyetleri de bütünsel olarak reddetme ve çok küçük boyuttaki hataların aşırıymış gibi gösterilmesi örgütleri için zararlı, yıkıcı olabilmektedir.

Dean ve diğerleri (1995), sinizm yönetimin çalışanların beklentilerine yanıt veremediklerinde onların düşüncelerini bastırmaya çalışması sonucunda iş görenlerin yönetime ve daha çok kuruma karşı olumsuz tutumlarıdır. İş görenlerin bu kanılarına duygusal aldanmışlık, hayal kırıklığı ve bazen da öfke ya da boyun eğme de eşlik edebilir. Sinikler daha çok zengin karakteristik özelliklere sahip bireyler olarak görülmektedir. Aşırılığa kaçmayan önemli ve biraz da uçta olan kişilerdir (Akt. Kılıç, 2013).

Naus (2007), 1977-2006 yılları arasında örgütsel sinizm ile ilgili olarak ele alınan yayınlardan derlediği örgütsel sinizm tanımlarını bir tabloda özetlemiştir ve Tablo 1’de örgütsel sinizm ile ilgili tanımlar kronolojik olarak yer almaktadır (Akt. Kalağan, 2009).

Tablo 2.1. Örgütsel Sinizm Tanımları

Örgütsel Sinizm Tanımları Yazar(lar)	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Siniksel bilgi, örgütsel eylemler, kararlar ve yöntemlerdeki özgecilik davranışındaki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir.
Kanter ve Mirvis	1989, 1991	Sinizm, bencilliğin ve sahtekârlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	Sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur.
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings	1992	Sinizm, sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır.
Wanous, Reichers ve Austin	1994	Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere ilişkin başarılı olunamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını kapsamaktadır.
Andersson	1996	Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrân, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun...) güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm, güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.
Johnson ve O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.

Kaynak: Naus, A.J.A.M., Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization, (Dissertation of Doctor of Philosophy), Maastricht University, Maastricht, 2007 (Akt. Kalağan, 2009).

Tablo 1.1'e bakıldığında genel olarak sinizm, örgütün samimiyetten yoksun olma, örgütlerin yalnızca çıkar amaçlı kurulduğu, örgütlerin güvenilmez olduğu inancını yansıtmaktadır. Ayrıca örgüt yönetimi ile gerekli düzeyde olumlu ve yakın ilişkiler içerisinde olmama, örgütsel değişime ve gelişmeye karşı karamsar inanç içerisinde olma, yapılacak herhangi bir düzenlemede başarısız olacağı ön yargısı taşıma, örgüte karşı küçümseyici düşünce ve davranışlar oluşturma sinizmin ana eksenini oluşturmaktadır. Sinizmin günümüze dek yapılan tanımlarında sinizmi eksiksiz karşılayacak bir tanımın yapılamadığı anlaşılabilmektedir.

Helvacı (2010)'ya göre, sinizmin birçok tanımı yapılmıştır fakat sinizmin olumsuz bir davranış olduğu ve bilişsel, duygulanım ve davranışsal bileşenleri olduğu

noktasında görüş birliği bulunmaktadır. Örgütsel sinizm tanımının kavramsallaşma aşamasında bazı temel zorluklar yaşanmaktadır. Yaşanan bu zorluk, yapının karmaşık ve bir süreç olma özelliğinden kaynaklanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Sinizm kavramı ne kadar karmaşık olursa olsun, tanımlardan anlaşıldığı kadarı ile örgütün başarıya ulaşmasına, yenilik yapmasına, huzurlu bir iş ortamı yaratmasına engel olabilmektedir. Sinizmin örgüte yönelik zarar verici bir yapıda olmasından dolayı kavramın ortak yönlerinin ele alınıp değerlendirilmesi daha uygun görünmektedir.

2.2.2. Örgütsel sinizm

İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için, farklı özelliklere veya farklı düşünme, kavrama ve fiziksel becerilere sahip diğer insanlarla bütünleşerek farklı örgütler oluşturmuşlardır. Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılardır. Son yıllarda artan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için daha nitelikli çalışanlarla beraber olma gerekliliği tüm örgütler açısından büyük önem taşımaktadır (Yıldız, 2013).

Bu hızlı gelişme ve değişimler; örgütlerin daha yaratıcı, etkili ve ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte olmasını gerektirmektedir. Bunun için de örgütteki personelin, örgütsel amaçlar etrafında birleşmesi, kuruma kendini adanmaları ve bağlılıkları sağlanmalıdır. Buna karşın çağımızın bir rahatsızlığı olan ve örgütleri etkileyen ve genel anlamda iş görenlerde görülen sinizm örgütsel sinizme dönüşebilmektedir. Sinizm başkalarının niyetlerine güvenmeme ve muhatapların gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak görülmektedir. Sinizm 80'li yılların sonlarına doğru literatüre girmeye başlamıştır (Helvacı ve Çetin, 2012).

Örgütsel sinizm, birçok nesneyle ilişkilendirilebilen ve bir hedeften diğerine genelleme yapılabilen bir tutumu ve deneyim sonucunda gelişen öğrenilmiş bir inancı temsil etmektedir (Pelit ve Pelit, 2014). Sinizme konu olan eylem ve tutumların yaygın bir şekilde hemen her türlü örgütte görülmesinin doğal bir sonuç olduğunun düşünülmesi, örgütsel sinizm kavramını gündeme getirmiştir (Özler ve diğerleri, 2010).

Değişik disiplinlerden beslenen bir kavram olan örgütsel sinizm, örgüte yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutumdur (Polat ve Meydan, 2010). Aynı zamanda bir çalışanın örgütüne ve/veya örgütsel bir nesneye ilişkin geliştirmiş olduğu bir tutumdur (Yalçinkaya, 2014). Bu tutum kişinin işveren kurumuna karşı geliştirdiği kurumun dürüstlükten yoksun olduğu inancı, kuruma karşı negatif bir duygu, bu inanç ve duygunun sonucunda kuruma karşı küçük gören ve eleştiren davranışlar bileşenlerini içeren olumsuz bir tutumdur (Dean ve diğerleri, 1998).

Örgütsel sinizmi yaşayan bazı siniklerin temel özellikleri vardır. Özgener, Ögüt ve Kaplan, (2008) bu özellikleri şu şekilde belirtmiştir.

- Sinikler, yalan söyleme, yapmacık davranma ve başkalarını istismar etmeyi insanın temel karakteristikleri olarak görürler.
- Sinikler, insanın seçimlerini yaparken bencil davrandıkları, insan davranışlarının tutarsız olduğunu ve insanın güvenilmez olduğunu düşünürler.
- Sinikler, genellikle eylemlerin arkasında saklı güdüler olduğuna inanırlar.
- Sinikler, psikolojik objeye (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ilişkin bir şey düşündüklerinde sıkıntı, tiksinti ve utanç hissedebilirler.
- Sinikler, psikolojik objede dürüstlük ve samimiyet olmadığına dair net ifadeler içeren eleştiriler yapabilirler.
- Sinikler, psikolojik objeyle ilgili deneyim yaşadıklarında genellikle kendi yorumlarıyla olayları anlatır ve alaycı bir mizah kullanırlar.

Görüldüğü sinik kişiler, diğer insanları yalnızca kendi çıkarını düşünen, riyakâr, güvenilmez, içten pazarlıklı olarak nitelemektedirler. Ayrıca sinik kişiler çevrelerine karşı söylemleri ile sürekli alaycı ve eleştirel bir tutum içerisinde bulunmaktadır.

Sinizm, örgütler ve onların yönetimleri tarafından alınan önlemlerle ilgili olumsuz düşünce ve duygularla başa çıkmada öz savunmanın bir formu olarak hizmet eder (Naus ve diğerleri, 2007). Çünkü sinizm, bireysel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklanmaktadır ve bu bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (davranış) eğilimlerden oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Örgütsel sinizm adaletsizlik ve güven duygularının artmasından kaynaklı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal eylemleri içeren karmaşık bir durumdur (Bommer, Rich, ve Rubin, 2005).

Örgütsel sinizm kavramı örgüte ilişkin “olumsuz duygu”, örgüte ilişkin “küçük düşürücü” ve “eleştirici” davranışta bulunma eğilimindeki inanç ve duyguları da kapsamaktadır. Örgütsel sinizm, örgüte ilişkin açık ya da gizli bir şekilde yapılan sert eleştiriler, sinik (olumsuz) inançlar ve olumsuz duygular olarak tarif edilmektedir. Dean ve diğerlerinin (1998) yapmış oldukları bu tanım doğrultusunda örgütsel sinizm kavramının tutumsal bir olgu olduğu gözlenmektedir (Akt. Kalağan, 2009).

Abraham (2000) örgütsel sinizmin kaynağının çalışanların kişisel değerleri ve örgütün değerleri arasındaki uyumsuzluk algısı olduğunu ifade etmiştir. Kişisel ve örgütsel değerler farklı olduğunda çalışanların davranışı bu değerlerin birine uymayacaktır. Genellikle örgütsel değerler daha baskın olma eğiliminde olduğundan ve çoğu zaman bu değerlere öncelik verilmektedir (Balay, Kaya ve Cülha, 2013). Örgüt-çalışan uyumunun temelinde, çalışanın örgüte katılırken beraberinde getirmiş olduğu değerlerin örgüt değerleri ile uyumlu olması bulunmaktadır. Belirli bir çalışma süresi geçtikten sonra yapılan gözlem sonucunda bu değerler arasındaki makas gittikçe açılmaya devam ettiği takdirde örgüt ve çalışan arasında uyumsuzluk ortaya çıkabilmekte ve örgüte yönelik kızgınlık, öfke ve hayal kırıklığı gelişebilmektedir.

Örgütsel sinizm iş görenlerin gelecekle ilgili beklentilerinin olumsuz olması, gelecekle ilgili beklentilerinde örgüt ve kendi beklentilerinde bütünlüğünün olmaması, örgütün geleceğinin olumsuz etkilenmesi ve örgütün geleceği ile ilgili belirsizlikler örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgütsel sinizm çalışanların sosyo-psikolojik yapısından ve durumundan beslenirken; karmaşık ve değişen çevreden; dış baskı güçleri ve yöneticilerin dış güçlere bağlı olmasından da etkilenmektedir (Kılıç, 2013). Örgütlerde ekonomik veya başka gerekçeler nedeniyle yaşanan işten çıkarmalar ve buna tanık olmalar, ücretlerdeki iyileştirmelerin zamanında yapılmaması, örgütün geleceğine yönelik belirsizlikler vb. durumlar ayrıca çalışanların özel hayatlarıyla ilgili

çalkantılar, örgüt yöneticisinin gerekli görülen durumlarda çalışandan yana tavır almaması sinizmin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Kişilerin örgütleriyle ilgili; öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olması şeklinde çok basitçe ifade edilebilen sinizm, gerek çalışanlar gerekse örgütler açısından birçok sorunu da beraberinde getirmektedir (Özler ve diğerleri, 2010). Bu sorunlar örgütlerin var olma sebebi olan amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli olan insan kaynağının sinizm nedeniyle yeterince etkili ve verimli olamaması gibi sorunlar olabilmektedir. Örgütsel sinizm nedeniyle etkili ve verimli olamayan çalışan, örgütün zayıflamasına, çevresiyle oluşturduğu ilişkilere zarar verebilmektedir.

Andersson (1996), Reichers ve diğerleri (1997) ve Wanous ve diğerleri (1994), örgüt içinde sinizme neden olan birçok farklı unsurun olduğunu belirterek yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin düşüklüğü, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma da sinizmin nedenlerinden bazılarıdır (Akt. Altınöz ve diğerleri, 2011).

Örgütsel sinizme neden olan etkenlerin yanı sıra örgütsel sinizmin ortaya çıkardığı sonuçlar incelendiğinde ise, sinizmin çalışanlar ve örgüt açısından olumsuz sonuçları beraberinde getirdiği görülmektedir (Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2014). Örgütsel sinizm ile ilgili yazın incelendiğinde; örgütsel adalet, örgütsel politika, algılanan örgütsel destek, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel stres, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık, yabancılaşma, duygusal tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında ilişki olduğu görülmektedir (Güzeller ve Kalağan, 2008).

Açık ya da kapalı bütün sistemlerde çalışanların adaletsizlik algısı, tükenmişlik, mesleki doyum ve adanmışlık düzeyleri, yöneticilerin liderlik stilleri ile örgütsel değişimlerin yanlış yönetimi, çalışanların örgüte yönelik tutumlarını etkilemektedir. Örgüte yönelik olumsuz bu tutumlar, örgütsel sinizm kavramını yaratmaktadır (Sağır ve

Oğuz, 2012). Aynı zamanda yeterli samimiyetin olmaması, dürüst olmama, sahtekârlık inançları nedeniyle örgütler hakkında biçimlenen algılar örgütsel sinizme neden olabilmektedir (Naus ve diğerleri, 2007). Örgütün yeniden yapılandırılması sürecinde, yaşanacak değişikliklerle ilgili yeterli açıklamaların yapılmaması, çalışanları doğrudan etkileyebilecek kararlar alınırken gerekli katılımının sağlanmaması, örgüt çalışanlarının önemli görüp değer verdiği bu hususların örgüt yönetimi tarafından göz ardı edilmesi ayrıca örgüt yönetiminin çalışan arasında kayırmacı tutum ve davranışlarda bulunması, dürüst ve adil yönetim tarzından ödün vermesi çalışan üzerinde olumsuz etkileri olabilmekte ve sinizm için sebep olabilmektedir.

Örgütsel sinizm, birçok nesneyle ilişkilendirilebilen ve bir hedeften diğerine genelleme yapılabilen bir tutumu ve deneyim sonucunda gelişen, öğrenilmiş bir inancı da temsil etmekte, örgütsel sinizm kavramı James (2005) tarafından, “bir bireyin olumsuz inançlarla, duygularla ve ilişkili davranışlarla şekillenen işveren örgütüne ilişkin tutumlarla bağlantılı olup; çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimlerin geçmişine bir cevap” olarak tanımlanmıştır (Akt. Kalağan, 2009). Örgütte var olan aksaklıklar, yanlışlıklar nedeniyle çalışanlar geçmiş olumsuz deneyimlerini bulunduğu örgütteki yaşantıları ile birleştirip yorumlamaya, anlamlandırmaya başlaması örgütüne karşı olumsuz bir bakış açısını geliştirebilmektedirler.

Sinik çalışanların örgütün ve yöneticilerinin çıkar uğruna adalet, dürüstlük ve içtenlik gibi prensipleri feda ettiğine ve örgütte yönetimin yaptığı seçimlerin bireysel çıkar temelli olduğuna inandıkları belirtilmekte bu bağlamda sinik çalışanlar örgütsel kararların arkasında gizli güdülerin olduğuna inanırlar ve yönetim tarafından bu kararlarla ilgili yapılan açıklamaları kabul etmediklerinden, sinik çalışanlar açısından örgütün amaçları konusunda samimi olmasındansa çalışanlarını kendi çıkarları için feda etmesi bir diğer ifadeyle çalışanlarına ihanet etmesi daha büyük bir olasılıktır (Kutaniş ve Çetinel, 2010). Kısacası örgütsel sinizmin anahtar kavramı örgütlerin dürüstlükten yoksun olduğu inancıdır (Naus ve diğerleri, 2007). Örgüt yönetimi tarafından çalışanlar yararına olabilecek eylemler planlanıp gerçekleştirilse dahi çalışmada böyle bir inancın

yerleşmesi nedeniyle yapılacaklara karşı olumsuz tutum ve davranışlarda bulunulması beklenebilmektedir.

Örgüt, etkililik için yeterli yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullara sahip olabilir ancak sistemin işlemlerinden sorumlu olan insanlara gerekli önem verilmez, gereksinimleri ve beklentileri dikkate alınmaz ise; o sistemin verimli çalışması beklenemez bu nedenle örgütten yeterli destek algılayamayan çalışanların, tükenmişlik duygusu içine girebilir ve örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirebilmektedirler (Yıldız, 2013). Örgüt imkânlarının elverişli olması, örgütün işlerliğini sağlayan çalışan için yeterli koşulu oluşturmamaktadır. Çalışanların saygı görmediği, yıldırımlara maruz kaldığı, temel insani değerlerin gözetilmediği ve duygusal ihtiyaçların önemsenmediği örgütlerde teknik ve yapısal donanımların iyi olması tek başlarına anlamlı olmamaktadır. İnsanlar için ortak anlam ifade edebilen bu unsurlara örgütlerde yer verilmediği takdirde çalışanlar, istenmeyen olumsuz düşüncelere yönelebilmektedirler.

Örgütlerin yüksek performansla faaliyetlerine devam edebilmeleri, değişim koşullarına uyum sağlamalarıyla yakından ilgilidir. Sinik tutumlara sahip olan çalışanların bu değişim karşısında, otoriteye karşı güvensizlik, örgüt içindeki iletişimi ve talimatları kötüleme ve yöneticilere olumsuz eleştirilerde bulunarak örgütün değişime ayak uydurması karşısında bir direnç kaynağı oluşturur. Bu durum örgüt geliştirme faaliyetlerini olumsuz etkileyebilir. Diğer bir ifadeyle sinik tutuma sahip çalışan sadece kendi gelişimini değil aynı zamanda örgütlerin de gelişmesini engellemektedir. Bu tutumun örgüt içinde farkına varılması ve yönetilmesi gerekmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Örgütü ileriye taşıyanlar ve örgütün amaçlarını gerçekleştirme aracı çalışanlar olduğuna göre örgütsel sinizmin yaşanması örgüt işlerliğini, politikasını tehlikeye atabilecek potansiyeldedir ve örgüt içinde huzursuzluğa, uyumsuzluğa neden olabilmektedir. Buna ek olarak örgütlerin gerçekleştireceği yenilik ve değişimlerin karşısında engel olabilecek örgütsel sinizm, değişime karşı dirence dönüşebilmektedir. Örgütler durağan yapıya sahip değildirler çünkü gelişime ve yeniliğe açık olmak zorunda olmaları değişen çevre koşullarından kaynaklanmaktadır bu nedenle ortaya

çıkabilecek veya çıkan örgütsel sinizmden çalışanları korumak örgütün asıl hedeflerinden biri olmaktadır. Çünkü örgütsel sinizm, örgüt çalışanının performansını azaltabilen, istenmeyen ve olumsuz bir durumu yansıtmaktadır.

2.2.3. Örgütsel sinizmin boyutları

Örgütsel sinizm kavramı, bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (davranış) eğilimlerden oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010). Bilişsel boyuttaki çalışanlara göre örgüt içerisinde adalet, dürüstlük ve samimiyet eksikliği olduğu ve alınan kararlarda kişisel çıkarların ön planda olduğu inancı vardır. Duygu boyutundaki çalışanlar örgüte karşı kızgınlık, nefret, endişe ve utanç duyabilmektedir. Davranış boyutundaki çalışanlar ise örgüte yönelik kötüleyici, aşağılayıcı güçlü eleştirilerde bulunma eğilimindedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Örgütsel sinizm tutumu içinde bulunan çalışanların, bahsedilen üç boyuttan biriyle ya da bir kaçıyla örgütsel sinizm düzeylerinin ortaya çıkması mümkündür. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar kapsamında, örgütsel sinizm tutumunun incelenmesi, inançlar ve duygularla başlayan ve daha sonra muhtemelen davranışa dönüşebilecek olan sürecin ortaya çıkmasında önemlidir (Sağır ve Oğuz, 2012).

Görüldüğü gibi örgüte yönelik olumsuz bir tutum olarak açıklanan örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar bilişsel, duyuşsal ve davranış niyeti boyutlarıdır.

2.2.3.1. Bilişsel boyut

Sinizmi oluşturan alt boyutlardan bilişsel boyut, çalışanların örgütün dürüstlükten, dürüstlükten yoksun olması durumu olarak algılanmasıdır (Dean ve diğerleri, 1998). Bu boyuta göre sinikler örgütlerinin resmi demeçlerinin ciddiye

alınamayacağını, ilişkilerin kişisel çıkar üzerine kurulu olduklarını ve örgütteki kişilerin davranışlarında tutarsız ve güvenilmez olduklarına inanma eğilimindedirler (Helvacı, 2010).

Bilişsel boyutta sinizm yaşayanlar, örgütlerinin samimi ve içten olmadığına inanırlar. Ayrıca, örgütlerinin işleyişinin bütünlükten yoksun olduğuna, örgüt içinde biçimsel ilişki ağından öte kurulan ağların çıkar ilişkisine dayalı olduğuna inanılmaktadır (Urbany, 2005; akt. Atmaca, 2014).

Örgütlerin güvenilir olmadığına ilişkin birtakım yargılar ve değerlendirmeler sonucu örgütsel sinizmi bu boyutta yaşayan çalışanlar örgütlerin çıkar ilişkisi üzerine kurulduğunu düşünmektedirler.

2.2.3.2. Duygusal boyut

Örgütsel sinizmin diğer boyutu duygusal boyuttur. Duygusal boyut, çalışanların bilişsel boyuttaki algılaması sonrasında; sinirlenme, kızma, gerilim hissetme, endişe duyma gibi duygusal tepkileridir (Dean ve diğerleri, 1998). Göksu (2012)'ya göre tutumlar incelendiğinde duygusal öğelerin, içerik olarak bilişsel öğelerden daha basit olduğu görülse de, duygusal ögesi güçlü olan tutumların değişmesinin daha zor olduğu ifade edilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014). Görüldüğü gibi duygusal boyuta göre çalışanlar örgüte yönelik negatif duygular taşımaktadırlar dolayısıyla düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de çıkarmaktadır hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek çalışanların örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilecekleri belirtilmektedir (Kutaniş ve Çetinel, 2010).

Bilişsel boyuta göre örgütsel sinizmin daha yoğun yaşandığı bu boyutta çalışanın öznel değerlendirmelerle örgütüne karşı öfke duyma, örgütü açık hedef haline getirip, kötülemeye başlama, örgütte çalışmaktan memnuniyetsizliği dile getirme gibi tepkilerden oluşmaktadır.

2.2.3.3. Davranışsal boyut

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda, çalışanların örgüt ile ilgili olarak, çevresine olumsuz olarak aktarması, şikâyet etmesi, eleştiride bulunması görülmektedir (Dean ve diğerleri, 1998). Davranışsal boyut örgütsel sinizmin son boyutudur. Sinik davranışlardan oluşan en belirgin davranış örgütün eleştirisidir ve en doğrudan olanı örgütün sahip olduğu dürüstlük, samimiyet vb. nin olmayışı ile ilgili açık demeçler olup sinik davranışları ifade etmek için mizah, özellikle iğneleyici mizah kullanılarak örgüt adına dürüstlüğü olmadığını varsayan örgütsel olayların yorumlarının paylaşılması örgütsel sinikleri başka bir yolla karakterize eden davranış şekilleridir (Helvacı, 2010).

Turner ve Valentine (2001)'e göre ise örgütsel siniklerin davranışsal boyuta giren özellikleri arasında örgütün yapı, işleyiş ve özellikle adalet anlayışına yönelik suçlamalar, iftiralar, açıkça cephe almalar da yer almaktadır (Akt. Atmaca, 2014).

Davranışsal boyutta sinizmi yaşayan çalışanlar örgütü hedef alan yıpratıcı söylemlere başvurmaktadırlar. Kendilerinin haklılığını savunmak adına örgütü karalayabilmekte, örgüte ve yönetimine karşı düşmanca tavırlar sergileyebilmektedirler. Herhangi bir zaman diliminde örgüte yönelik oluşabilecek dış baskılarla birlikte hareket etme eğiliminde olabilecekleri düşünülmektedir. Ayrıca bu boyutta örgütün olumlu yönleri hiçbir şekilde vurgulanmamakta, gayet iyi yapılan çalışmaların dahi çıkar amaçlı olduğu savunulmakta ve yalnızca olumsuzluklar dile getirilmektedir.

2.2.4. Örgütsel sinizmin okul örgütlerine yönelik etkileri

Çalışanlar örgüte sadece örgüt için iyi olan özellikler, yetenekler, tutum ve eğilimlerle gelmemekte bununla birlikte örgüt açısından olumsuz sayılabilecek davranış ve tutumlar, kişilik özellikleri, duygu ve coşkularla donanmış bir şekilde de gelebilmektedirler (Aydın, 2014a). Okul denilen sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmen olduğundan (Bursalıoğlu, 2010), eğitim örgütlerinde çalışan iş görenlerin de sinizm yaşama eğilimlerini de göz ardı etmemek gerekmektedir. Eğitim

örgütleri, girdisi ve çıktı insan olan dinamik bir yapıya sahiptir. Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütleri de çalışanların (öğretmenler, okul yöneticileri) tutumları, ilgileri, yaşam biçimleri, kültürleri, inanç sistemleri, değerleri ve kişilik özellikleri gibi birçok etmenden etkilenmektedir. Bu kapsamda, okullara karşı da diğer örgütlerde olduğu gibi olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum oluşabilmektedir. Bu tutum, hem bireyin kişilik özelliklerinden hem de çalışma koşullarından kaynaklanan sinizmi ön plana çıkarmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Eğitim kurumları olarak okullarda örgütsel sinizm, öğretmenlerin okul örgütüne karşı negatif bir tutumdur. Öğretmenlerin okulun kararlarına ve işlemlerine karşı bir inançsızlık; niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak tanımlanmaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012). Öğretmenleri çalıştıkları kurumlara karşı olumsuz tutum içerisine iten değişkenlerin belirlenmesi, bu değişkenleri yönetebilmek adına önemlidir. Örgütsel sinizm yaşayan örgüte ve dolayısıyla işine karşı olumsuz tutum içerisinde olacağından, düşük performansla çalışması ve verimsiz olması olasıdır (Sağır ve Oğuz, 2012). Dolayısıyla örgütlerde yıkıcı ve olumsuz sonuçları beraberinde getiren örgütsel sinizmin eğitim örgütleri olan okullar için öğretmenlerde de bu sonuçları ortaya çıkarmasının yanı sıra okulun yapı ve işleyişine; okulun inanç, norm ve değerlerine, geleneklerine, gözlenebilir düzenlemelerine zarar vermesi olasıdır (Karadağ ve diğerleri, 2014).

Kişilerin çalıştıkları kurumla ilgili; öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi olumsuz duygulara sahip olması şeklinde ifade edilen sinizm, gerek çalışanlar gerekse kurumlar açısından birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Motivasyon ve özgüven eksikliği yaşayan çalışanların örgüte bağlılıkları ve performansları da azalmaktadır (Üçok ve Torun, 2014).

Örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmenin;

- Okulunu geliştirmek için girişimlerde bulunma, diğer çalışanlar tarafından önemsenmediği duygusuna kapılma,
- Okulunu geliştirmek için önerilerde bulunmayı bırakma,

- Okulundaki kaliteyi artırmak için sunduğu önerilerin dikkate alınmadığını düşünme,
- Okulunu geliştirmek için yaptığı çabaların bilinmediği düşüncesi varlığı,
- Bütün öğretmenlerin, çalıştıkları okulu geliştirmek için ellerinden gelen çabayı sarf edeceklerine inanma,
- Yapılan uygulamalar sonucunda herkese adil davranılmayacağını ve böylelikle hak etmeyen bir kişinin ya da davranışın itibar göreceğini düşünmeme,
- İşlerin daha iyiye gideceğine inanmama,
- Okulunun geleceği ile ilgili umutlu olması zor olma (Güzeller ve Kalağan, 2010) gibi durumları yaşaması beklenmektedir.

Örgütte var olan örgütsel sinizm sonucunda da okulda kurumsal başarı, verimlilik ve gelişim gibi konularda çeşitli sorunların yaşanabileceği söylenebilmektedir (Helvacı ve Çetin, 2012). Çünkü örgütsel sinizm, inançlar, duygular ve davranışlar bağlamında çalışanın örgütüne, işine ve nihayetinde kendisine karşı olumsuz deneyimler yaşamasına neden olabilmektedir (Kalağan ve Aksu, 2010).

Okul örgütü içerisinde öğretmenlerin, sınıfın yöneticisi olarak okulu ve öğretimi geliştirmede ve beklentilere uygun öğrencileri yetiştirmede önemli sorumlulukları bulunmaktadır (Can, 2004). Dolayısıyla öğretmenlerin okula ve okul yönetimine karşı olumlu algılara ve tutumlara sahip olması okulların etkili bir şekilde işlemesini sağlayan önemli bir konudur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları okulda etkili olma ve okula kendini adama kararlarını etkileyecektir. Öğretmenin okula karşı olumsuz duygulara sahip olma ve okulu küçük düşürücü ve eleştirici davranışlar sergilemesi örgütsel sinizm algılarını belirlemektedir (Çetin ve diğerleri, 2013).

Örgütsel sinizmi yaşayan öğretmenlerin eğitim ve öğretim işlerine karşı motive olmakta zorlanabilir, mesleki becerilerin geliştirilmesi için herhangi bir çabanın sarf edilmesine gerek duymayabilir, etkili öğretim yöntem ve tekniklerinin araştırılıp uygulanmasını gereksiz görmesine neden olabilir. Bütün bunların yaşanması da doğal olarak okul başarısının ve kalitesinin azalmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle öğretmenlik mesleğine karşı bu tür duygu, düşünce ve eylemler içerisinde bulunma,

eğitim örgütlerinin bağlı bulunduğu diğer üst sistemlerin ve toplumun beklentilerini karşılayabilmesi oldukça güç olabilmektedir. Çünkü günümüz toplumları, devletleri bilgi çağıının gerisinde kalmama amacıyla eğitim ve öğretim hizmetlerinin daha etkili ve verimli olmasını her zamankinden daha fazla istemekte olup bu yönde destek sağlamaktadırlar. Özellikle de günümüz teknolojilerini oldukça etkili kullanabilen öğrencilerin sınıflarda derslere karşı ilgisini çekmek, onların ihtiyaçlarına cevap verebilmek, öğrenmelerini arttırmak ve başarılı olmalarını sağlamak örgütsel sinizmi yaşayan öğretmenlerin böyle bir sorumluluk üstlenebilecekleri gerçeği tartışmaya açık bir konu olabilmektedir. Bu tür olumsuzlukların gerçekleşmemesi için sinizmi yaşayan öğretmenlere değil, okullarıyla ve kendileriyle barışık, mesleki gelişme, yetkinliği hedef haline getiren, sürekli öğrenme gayreti içinde bulunan çalıştığı okula karşı olumlu duygu, düşünce ve davranışlarda bulunan öğretmenlere ihtiyaç duyulabilmektedir.

2.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Günümüz örgütlerinin sadece ekonomik bir rekabet merkezi olarak algılanması, çalışanların bir iş aracı olarak görülmesi, hiyerarşik yönetim yapıları, işbölümünün fazlalığı ve bireysel yaratıcılığa yeterince önem verilmemesi, örgütlerin sürekli öğrenmeye açık sistemler olamaması, iş benzerliği ve giderek artan örgütsel atalet (sistemin tembelleşmesi), örgütlerin yatay anlamda yeterince gelişmemesi, çalışanların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarına yeterli olarak cevap verilmemesi sonucunda örgütler basit bir iş ortamı olarak algılanmakta ve bu durum çalışanları sosyal ve duygusal açıdan daha hızlı yıpratmaktadır (Töremen ve Çankaya, 2008).

Bireyler örgütlerle aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için özdeşleşirler. Örgüt özdeşleşmenin çalışanların performansları üzerinde olumlu etki yapacağına inandığı için üye özdeşleşmesini güçlendirmek istemektedir. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış çalışmaları için önemli bir değişken haline gelmiştir. Örgüt ve çalışan arasındaki ilişki bireyin tavır ve davranışlarını etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşmenin nasıl gerçekleştiğini anlamak, örgüte getirdiği faydalar açısından oldukça önemlidir (Tüzün ve Çağlar, 2008). Örgütler iş ilişkileri

üzerine kurulma amacını taşımalarının yanı sıra örgüt içerisinde çalışanların ekonomik, sosyal ve duygusal olarak da doyuma ulaşma beklentisini taşımaktadırlar (Töremen ve Çankaya, 2008).

Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, yaptıkları işin onlar için daha anlamlı olmasını sağlamakta, böylece onları daha fazla motive etmektedir. Ayrıca özdeşleşme, çalışanların örgütte kalma istekliliğini arttırıp ve yabancılaşma yaşama olasılığını azaltmaktadır. Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar, kendi istekleriyle örgütlerini destekleyici davranışlara yönelip örgüt yararına gönüllü olarak çaba sarf etmektedirler (İşcan, 2006). Örgüt ile özdeşleşenler için örgütün başarısı kendi kişisel başarıları kadar önemlidir. Çünkü örgütüyle güçlü şekilde özdeşleşenler için örgüt kimliği aynı zamanda benlik kavramlarının da bir parçası olduğundan, örgütün başarısı neticesinde olumlu örgüt kimliği algısı aynı zamanda kişinin özsaygısını da arttırmaktadır (Cüce, 2012).

Örgütle özdeşleşen çalışanların inisiyatif almaya ve proaktif davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları ve öğrenme motivasyonlarının diğerlerine göre daha fazla olmasını sağladığı ifade edilmektedir (Sonnentag, 2003; akt. Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011). Aynı zamanda özdeşleşme ile beraber örgütün amaçları bireyin amaçları haline gelmekte ve güçlü bir şekilde özdeşleşenler amaçları başarmada zor işlere karşı motive olmaları daha muhtemeldir olmaktadır (Edwards, 2005). Yapılan araştırmalar kendini örgütle özdeşleştiren örgüt üyelerinin örgütsel hedefleri kendi bireysel hedefleri olarak gördüklerini bu nedenle örgüte daha sadık ve uyumlu olduklarını göstermiştir (Tüzün ve Çağlar, 2008).

Örgütte çalışanların paylaşılan ortak inançları, tutumları, değerleri ve amaçları gerçek anlamda benimseyerek özdeşleşmiş olmaları, gönüllü olarak örgüte her türlü desteği verip amaçların gerçekleşmesi için elinden gelen çabayı sarf edebilmelerini sağlamaktadır. Örgütüyle özdeşleşmiş çalışanlar dolaylı yollardan da olsa üretkenliğin ve verimliliğin artmasını, maliyetlerin düşmesini, koordinasyon ve işbirliği içinde çalışılmasını, örgütün çevresel değişmelere daha kolay uyum göstermesini, kısacası örgüt performansının artırılmasını sağlamaktadırlar (Ertürk, 2003).

Örgüte bir kişinin diğer üyelerle ilişkisinin ötesinde psikolojik bir gerçek olarak bakıldığında, örgütsel özdeşleşme bireyin kendiliğinden belirli bir örgütü kavramasına ve ona sadık kalmasına imkân vermektedir. Bunun yanında, özdeşleşmeden söz edebilmek için çalışanların gerçekten örgütte yer alması veya gelecekte yer almayı istemesi ve bazı grup üyelerini takdir etmesi veya bu üyeleri tanınması gerekmemektedir (İşcan, 2006).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanın amaçları ile örgütün amaçlarının birbirine yakınlaşma sürecidir. Bu yakınlaşma ile çalışan, kendisini örgütü ile kişiselleştirmektedir. Örgütüyle özdeşleşmiş bir çalışan, doğal olarak örgütüne bağlı davranışlar ve tutumlar ortaya koyacaktır (Asforth ve Mael, 1989). Örgüt üyeleri örgütün ne olduğu ya da nasıl görüldüğünün bir parçasıyla kendilerini tanımladıklarından, örgütleriyle özdeşleşmektedirler (Tüzün, 2006). Bu açıdan bakıldığında özdeşleşme, birçok açıdan okullara yarar sağlayabilmektedir. Çünkü okulun amaçlarını benimseyip içselleştirmiş öğretmenlerin mesleki becerilerini etkili olarak ortaya koymalarında özdeşleşme kolaylaştırıcı bir etkiye sahip olabilir. Polat ve Meydan (2009)'a göre örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşen üyeler, örgüt hedeflerini kendi kişisel hedefleri olarak kabul edip, daha sadık ve uyumlu hâle gelmektedirler.

Özdeşleşme; insanları hedeflerin başarısına yöneltmeye motive etmeye, örgüt adına daha fazla gönüllü çaba sarf etmeye, örgüt üyeleriyle işbirlikçi ve pozitif olarak etkileşimde bulunmaya, örgüt ile psikolojik olarak bağlantılı ve örgütü kollayan hale gelmesine neden olmaktadır (Bhattacharya ve Sen, 2003; akt. Ceylan ve Özbal, 2008). Örgütsel özdeşleşme bireyin örgüte psikolojik bağlılığını ifade ederken gerçek bir duyguyla örgütüyle özdeşleşen bir çalışan, kendisini örgütü ayakta tutan bir öge olarak görebilmektedir (Celep, 2000). Okullarıyla özdeşleşen öğretmenler, okulun amaçlarını gerçekleştirebilmek için olumlu davranışlar sergileyip okul başarısının arttırılmasında etkin bir rol üstlenebilirler. Ayrıca okuluyla özdeşleşmiş bir öğretmen, okulunu dış güçlere karşı bir koruma mekanizması görevini de üstlenebilmektedir.

Örgütsel sinizm ise, bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (davranış) eğilimlerden oluşan bir tutumdur (Kalağan ve Güzeller, 2010). Öğretmenlerin

mesleklerine olan tutumları, onların duygu, düşünce ve davranışlarını etkilemelerinin yanı sıra, işlerini de severek yapmalarını ve görevlerinde başarılı olmalarını etkiler (İlğan, Sevinç ve Arı, 2013). Öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz ve yıkıcı duygu, inanç ve davranışlarından oluşan örgütsel sinizm algıları, okul başarısına olumsuz yönde etkilemektedir (Karadağ ve diğerleri, 2014). Okuluna karşı olumsuz tutum ve davranışlar içerisinde olan öğretmenlerden kurumsal başarı için çaba sarf etmelerini beklemek pek olası bir durum değildir. Çünkü okuluyla bütünleşmiş, okulun saygınlığını arttırmaya çalışan, okulun amaçlarına hizmet eden öğretmenlerin varlığı eğitim sistemimiz açısından oldukça önemlidir.

Öğretmenlik, ne yazık ki Türk kültüründe entelektüel ve moral yönü gelişmiş öğretmen imajından uzaklaşarak, sıradan bir mesleğe dönüşmüş; öğretmenin rolleri, sınıf içine hapsedilmiş; meslek, adeta teknisyenliğe indirgenmiştir (Şişman, 2009). Bu tür durumlar öğretmenlerde yapılan işin önemsiz ve sıradan olduğunu düşünmesine yol açmaktadır. Bu nedenle bireysel verimliliğin, başarı ve güdülenmenin en önemli göstergeleri, kişinin hayata olumlu düşüncelerle bakması, çalışan açısından, çalışanın işine, çalışma yaşamına bakışı, buna verdiği değer ile kendisi ve çevresiyle barışık olarak ortaya koyduğu ürünlerdir. Bireyler bu bakış açısını, işini severek, onun gereklerine uygun kişisel ve mesleki bilgilerini geliştirerek kazanırlar (Can, 2004). Sinizm yaşayan bir öğretmenin olumsuz bir bakış açısı içinde olup işini sevmemesi, okulların amaçlarına ulaşmasında aracı ve destek sağlayıcı olma rolünü yerine getirmesini engelleyebilmektedir.

Okul denilen sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmen olduğundan (Bursalıoğlu, 2010), eğitim örgütlerinde çalışan iş görenlerin de sinizm yaşama eğilimlerini de göz ardı etmemek gerekmektedir. Eğitim örgütleri, girdisi ve çıktı insan olan dinamik bir yapıya sahiptir. Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütleri de çalışanların (öğretmenler, okul yöneticileri) tutumları, ilgileri, yaşam biçimleri, kültürleri, inanç sistemleri, değerleri ve kişilik özellikleri gibi birçok etmenden etkilenmektedir. Bu kapsamda, örgüte yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum oluşmaktadır. Bu tutum, hem bireyin kişilik

özelliklerinden hem de çalışma koşullarından kaynaklanan sinizmi ön plana çıkarmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Öğretmenlerin sinizm davranışlarının nedenlerini ortaya koymak okulların daha verimli olmasına hizmet edebilir. Öğretmenleri çalıştıkları kurumlara karşı olumsuz tutum içerisine iten değişkenlerin belirlenmesi, bu değişkenleri yönetebilmek adına önemlidir. Örgütsel sinizm yaşayan örgüte ve dolayısıyla işine karşı olumsuz tutum içerisinde olacağından, düşük performansla çalışması ve verimsiz olması olasıdır (Sağır ve Oğuz, 2012). Bu nedenle örgütlerde yıkıcı ve olumsuz sonuçları beraberinde getiren örgütsel sinizmin eğitim örgütleri olan okullar için öğretmenlerde de bu sonuçları ortaya çıkarmasının yanı sıra okulun yapı ve işleyişine; okulun inanç, norm ve değerlerine, geleneklerine, gözlenebilir düzenlemelerine zarar vermesi olasıdır (Karadağ ve diğerleri, 2014).

Cater ve Norwood (1997) ile Mc Diarmid (1990)' e göre, öğretmenlik mesleğini yapanların ve öğretmen adaylarının meslekleri konusundaki inançlarının bilinmesi, öğretmen yetiştiren kurumların yöneticilerine derin bir bakış açısı kazandırabileceği gibi ayrıca eğitimin kalitesini artırma yönünde atılacak ilk adım bu süreçlerin yürütülmesinde öğretmenlerin değerlerini ve inançlarını anlamak olmalıdır (Akt. Can, 2004). Eğitimin ve öğretimin daha verimli ve nitelikli hale getirilmesinde öğretmenlerin kendilerine verilen görevleri ve sorumlulukları etkin bir şekilde yerine getirmeleri büyük rol oynamaktadır. Öğretmenler, çalışma ortamının kendilerine sunduğu şart ve imkânlar çerçevesinde rollerinin kendilerine yüklediği görev ve sorumlulukları yerine getirebilmektedirler (Üzüm ve Karşlı, 2009).

Türk Milli Eğitim Sistemi'nin merkeziyetçi bir yapıda olması ve bu merkeziyetçi yapının okullarda çalışanlara yasa, yönetmelikler tarafından katı bir şekilde uygulanmaya çalışılması, öğretmenlerin okula olan ilgilerini, bütünleşmelerini önemli ölçüde azaltıp, olumsuz duygular yaşamalarına neden olabilmekte ve öğretmenlerin bu sorumluluklarını yerine getirmelerinde güçlükler yaşanmasına sebep olabilmektedir. Ayrıca ülkemiz eğitim sistemi üzerinde belirli bir planlama dâhilinde

olmayan ve sık sık gerçekleştirilen değişikler öğretmenlerin dengeyi sürdürmesinde olumsuzluklar yaratabilmektedir.

Okuluyla özdeşleşen öğretmenlerin, okulun amaçları için sorumluluk bilincinde olup uyumlu biçimde çalışmaları beklenmektedir. Özdeşleşmenin aksine sinizm ise okulun işleyişinde sorunlar doğurabilir yani okulun var olma sebebi olan amaçlarından sapmaları meydana getirebilir. Okulların yapı ve işleyişi dinamik çevreden oldukça etkilenebilmektedir. Özellikle de gelişimini sürdürmekte olan ülkemiz için hayati öneme sahip olan çağdaş, eğitilmiş insan ihtiyacı göz önünde bulundurulduğunda okullardaki öğretmenlerin özverili olarak çalışmalarını sağlamak, eğitim sistemine karşı olumsuz tutum, duygu ve davranışlarının asıl nedenlerini belirleyip bunların olası çözüm yollarını belirlemek eğitim sistemimizin gelişmesi için önemli olabilir. Okullarda başarılı olabilme kaygısını taşıyan, kendisini sürekli yenileme isteği içinde olan, mesleki niteliklerini arttırma çabasında olan, sınıfta etkili ve nitelikli dersleri sunabilen öğretmenlerin varlığı günümüz çağdaş toplumların ihtiyaç duyduğu en önemli insan kaynağı olduğu düşünülebilir.

2.4. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm konuları ile ilgili yapılan çalışmalar; yurt içinde ve yurt dışında olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

2.4.1.1. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmalar

Tüzün (2006) “Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma” isimli yüksek lisans tez çalışmasını banka çalışanları üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel kimliğin örgütsel

güvene, örgütsel güvenin de özdeşleşmeye yol açtığını ve algılanan örgütsel kimliğin özdeşleşme üzerindeki etkisini örgütsel güven aracılığıyla gösterdiğini, algılanan örgütsel kimliğin düzeyinin, örgütsel özdeşleşme gücünü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

İşcan (2006) 213 çalışanın üzerinde yaptığı “Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü” adlı çalışmasında hem dönüştürücü hem de etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi artırdığını ortaya koymuştur. Bireysel farklılıklar açısından ise ayrılmış bireysel şema yüksek olduğunda dönüştürücü liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki olumlu ilişkinin, bağlanmış bireysel şema yüksek olduğunda ise etkileşimci liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki olumlu ilişkinin daha güçlü olduğu sonucuna varmıştır.

Karabey ve İşcan (2007) “Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama” isimli çalışmalarını Ergaz Sanayi ve Ticaret A.Ş.’nin Erzurum’daki 2 işletmesinde çalışan 83 mavi yakalı ve beyaz yakalı büro personeli üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda örgütün dış imajını çekici bulan çalışanların örgütle daha güçlü biçimde özdeşleştiğini ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir.

Günbek (2007) “Örgütsel Özdeşleşme ve Kamu Kesim Personeli Üzerine Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tez çalışmasını TCDD Malatya İşletmesinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların özdeşleşme düzeylerinin genelde yüksek olduğu, eğitim ile özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olduğu, çalışma yılının yüksek olması özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasını sağladığı sonucuna varılmıştır.

Mustafayeva (2007) “Sosyal Sorumluluk İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışmasını Kütahya il merkezinde bulunan Güral Kiremit fabrikasının 95 çalışanı üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda topluma yönelik sosyal sorumluluk ile örgütsel özdeşleşme

arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu bulunmuş, çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tüzün ve Çağlar (2008) “Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi” adlı yapmış oldukları çalışmalarında özdeşleşme kavramının önemini açıklamışlar ve kavramla ilgili tartışmaları belirlemişlerdir. Çalışma, her hangi bir önerme içermemesine rağmen, özdeşleşme kavramının örgüt içindeki rollerinin tartışılmasına ve örgüte olan etkilerine yönelik bir araştırmadır. Literatür taraması yapılarak, örgütsel özdeşleşme kavramı ve özdeşleşmeyi güçlendiren bir unsur olarak örgütsel iletişime dikkat çekilmiştir.

Ceylan ve Özbal (2008) “Özdeşleşme Yoluyla Sadakat Oluşturma Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Bir Çalışma” isimli çalışmalarının sonucunda üniversite mezunlarının mezun oldukları üniversitelerle olan özdeşleşmelerinin ikna edici faktörlerle (katılım, paylaşılan değerler ve memnuniyet) arasındaki olası ilişkiler özdeşleşmeyi oluşturan sadakat algıları ve özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiler üzerinde oldukça güçlü etkilere sahip olduğu ifade edilmiştir.

Polat (2009) “Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması” araştırmasında örgütsel özdeşleşmenin öncüllerinin özdeşleşme üzerindeki etkilerini ölçmeye çalışmış, örgütsel özdeşleşmenin, bazı ardılları üzerindeki etkileri de ölçülmüştür. Çalışmanın sonucunda, kontrol odaklı çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin dış kontrol odaklılardan daha yüksek olduğu, örgüt içi güvenin de örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkileri bulunduğunu belirtmiştir örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Tüzün ve Çağlar (2009) yapmış oldukları “Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşmenin arasındaki ilişkiyi tespit ederek, bununla birlikte örgütsel kimlik algısının örgütsel güven aracılığı ile örgütsel özdeşleşmeye yol açıp açmadığını ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Araştırma Ankara’da altı farklı özel bankanın çalışanlarından

oluşan 545 katılımcı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel güven algısının, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkilediği, ayrıca algılanan örgütsel kimliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkisinin olmadığı ancak örgütsel güven aracılığı ile örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Köse (2009) “Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tez çalışmasını Türkiye’nin önde gelen beyaz eşya üreticilerinden olan bir kuruluşun buzdolabı fabrikasının üretim departmanındaki 200 çalışanı üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşme ile çalışanların sürekli iyileştirme çabaları arasında orta derecede ve pozitif bir ilişkiyi olduğunu, çalışanların sürekli iyileştirme çabalarındaki değişimin, örgütsel özdeşleşme tarafından açıklanabildiği ifade edildiği, sürekli iyileştirme çabalarının çalışanların yaş, eğitim durumu ve çalışma süresine bağlı olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tümer (2010) “İşletmelerde Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanında Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tez çalışmasını Ankara Esenboğa Havalimanı’nda faaliyet gösteren 16 hava yolu yolcu taşıma ve yer hizmet işletmesinde 326 çalışan üzerinde yürütmüştür. Araştırmanın sonucunda örgütsel adaleti boyutları olan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaletine ilişkin algılar ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Turunç ve Çelik (2010a) “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma” adlı çalışmasını savunma sektörü çalışanları üzerinde yapmışlardır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel desteğin (AOD) iş-aile çatışması (İAÇ), aile-iş çatışmasını (AİÇ) ve işten ayrılma niyetini (İAN) anlamlı olarak azalttığı, örgütsel özdeşleşmeyi (ÖÖ) anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. Ayrıca, AOD’nin İAN’ ye etkisinde İAÇ ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Çırakoğlu (2010) “Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu ilişkisi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını Manisa Organize Sanayi bölgesinde faaliyet göstermekte olan 53 yıllık bir firmada, 181 çalışan üzerinde yürütmüştür. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlenmiştir. Ayrıca yapılan regresyon analizi, örgütsel özdeşleşmenin iş doyumundaki varyansın (değişimin) %43’nü etkilemekte olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Turunç ve Çelik (2010b) “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi” adlı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin sağlanan örgütsel destek ve uygun çalışma şartlarından olumlu etkileneceği ve performans üzerinde de etkili olabileceği düşünülmüş ve bu amaçla savunma alanında faaliyet gösteren küçük işletmelerde çalışan 172 kişi üzerinde algılanan örgütsel destek ve iş stresinin özdeşleşme ve iş performansı üzerine etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin hem iş performansını anlamlı olarak etkilediği hem de algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında tam aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Demirci (2010) “Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi” isimli yüksek lisan tez çalışmasını yapı sektöründeki faaliyet gösteren bir firmada toplam 150 çalışan üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven duygularının performanslarına etki etmediği bulunmuştur.

Özdemir (2010) “Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi” isimli çalışmasını 2008-2009 eğitim-öğretim yılında 247 öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin en yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Polat ve Meydan (2010) “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada örgütsel özdeşleşmenin olumsuz iş tutumlarını azaltıcı etki yapacağı değerlendirilerek hipotezler geliştirmiş ve belirlenen hipotezler 76 özel sektör çalışanından elde edilen verilerle test etmişlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada ayrıca, yönetsel uygulamalara katkılar ve gelecekte yapılabilecek çalışmalara ilişkin değerlendirme ve öneriler sunulmuştur.

Yetim (2010) “Genel Liselerde Örgütsel İletişim İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki” isimli araştırmasında Ankara merkez ilçesinde 2009-2010 eğitim-öğretim yılında görev yapan 520 öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırma örgütsel özdeşleşmenin örgütsel iletişim ile pozitif ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme düzeyi, örgütsel iletişimin yönetici ve öğretmenlerin tutum ve davranışları alt boyutu ile genel lise yöneticilerinin öğretmenlere görev tanımları hakkında verdikleri bilgiler alt boyutunu en fazla etkilediği belirtilmiştir.

Fındık (2011) “Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği” isimli yüksek lisans tez çalışmasını Konya ilindeki 131 aile hekimi üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek ile yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti ile diğer değişkenler arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiş, demografik değişkenler ile algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Derin, Çakınberk ve Demirel (2011) “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği” adlı çalışmalarında örgütsel özdeşleşme kavramının örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi araştırmışlardır. Çalışma Malatya ve Tunceli’de faaliyet gösteren özel eğitim kurumlarında görev yapan 135 öğretmen ve yönetici üzerinden yürütülmüştür.

Araştırma sonucunda katılımcıların özdeşleşme düzeyleri yüksek bulunmuş, bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ortalamaları yüksek, devam bağlılığı ortalamaları orta düzeyde tespit edilmiştir. Özdeşleşme ve bağlılık değerlerinin demografik özelliklere göre incelenmesi sonucunda kısmen yazınla uyumlu bulgulara erişilmiştir.

Başar (2011) “Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tez çalışmasında, Çankaya bölgesinde, kamu okullarında çalışan 422 öğretmenin üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda, örgütsel adalet algısının bazı boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında, örgütsel adalet algısının bazı boyutları ile iş tatmininin bazı boyutları arasında ve örgütsel özdeşleşme ile iş tatmininin bazı boyutları arasında anlamlı ve aynı yönlü ilişkilerin var olduğunu belirlemişlerdir.

Titizoğlu (2011) “Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Saha Araştırması” isimli yüksek lisans tez çalışması Bolu ilinde bulunan orta ve büyük ölçekli 5 firmanın 352 çalışanı üzerinden yürütülmüştür. Araştırmanın sonucunda dönüşümcü liderlik tarzının örgütsel özdeşleşmeye, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının iş tatmine, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmine etkisi olduğu bulunmuş, etkileşimci liderlik tarzının örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ifade edilmiştir.

Cüce (2012) “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme ilişkisinde Yöneticilere Duyulan Güvenin Aracı Etkisi” yüksek lisans tez çalışmasında örgütsel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide yöneticilere duyulan güvenin aracı etkisi araştırılmıştır. Çalışma Ankara’da bir kamu kurumunda çalışan 161 kişi ile yürütülmüştür. Örgütsel adalet boyutlarından süreç adaletinin örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu, kişilerarası adaletin hem doğrudan hem de duygusal güven aracılığı ile dolaylı etkisi olduğu, bilgisel adaletin hem duygusal güven hem de bilişsel güven aracılığı ile dolaylı etkisi olduğu, dağıtım adaletinin ise ne doğrudan ne de dolaylı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tıktaş (2012) “Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yerel yönetimlere bağlı bir büyükşehir belediyesinde görev yapan 402 çalışan üzerinde yürütmüştür. Araştırma sonucunda kurumda pasif savunmacı örgüt kültürü özelliklerinin ve prososyal sessizlik davranışının daha fazla olduğu, buna ek olarak katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyi göreceli olarak yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tokgöz (2012) “Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki” isimli tez çalışmasında, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü oynadığı bir model oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda, bütünsel olarak örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Çelik ve Fındık (2012) “Örgütsel Özdeşleşmede Algılanan Örgütsel Desteğin Etkisi” isimli çalışmalarını Konya’da görev yapan 131 aile hekimi gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Aile hekimlerinin algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça örgütsel özdeşleşmeleri artmakta ve destek algılamalarında bir azalma olduğunda ise örgütsel özdeşleşme seviyesinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Taştan (2012) “Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak Örgütle Özdeşleşmenin Psikolojik Güçlendirme Algısı Ve Gönüllü Performans Davranışı Arasındaki İlişkide Ara Değişken Rolünün Değerlendirilmesi: Gıda Sektöründe Yapılan Bir Araştırma” isimli çalışmasını gıda sektöründe yiyecek-içecek alanında faaliyet gösteren firmalarda çalışmakta olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 250 çalışan üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucuna göre, çalışanların örgütle özdeşleşme algısı yüksek olduğunda, psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişki güçlendiği ifade edilmiştir.

Yıldız (2013) “Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri İle Örgütsel İletişimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasını, 2011-2012 öğretim yılında Bolu ili

merkez ilçe sınırlarında bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 362 öğretmen ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin orta düzeyde özdeşleştikleri sonucuna varılmış, örgütsel özdeşleşmenin iletişime bağlı olarak arttığı belirtilmiştir.

İplik, İplik ve Efeoğlu (2013) “Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü” isimli çalışmalarını Adana ilinde faaliyet gösteren özel bir hastanenin çalışanları oluşturmuştur. Örgütsel desteğe ilişkin algıları ile örgüte ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışının her iki boyutu arasında olumlu bir ilişki bulunduğu, bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bitmiş, Sökmen ve Turgut (2013) “Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü” isimli çalışmalarını e-posta yoluyla 430 kamu çalışanı üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuş, Örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik ilişkisindeki aracılık rolü ise belirlenememiştir.

Polat ve Meydan (2013) “Bir Örgüt Formu Olarak Okul ile Özdeşleşmede Akademik Başarı ve Özdisiplinin Rolü” adlı çalışmalarında akademik başarı seviyesi yüksek ve özdisiplinli öğrencilerin kendilerini okullarıyla tanımlama düzeylerinin yüksek olacağından hareketle hipotezler geliştirilmişler ve geliştirilen hipotezleri 506 üniversite öğrencisinden toplanan veri ile analiz ederek test etmişlerdir. Veriler anket yöntemi ile toplanmış, özdeşleşme ve özdisiplin ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin okulda bulundukları süre ile öz disiplinli olmalarının okulları ile özdeşleşmede etkili faktörler olduğuna, ancak akademik başarının etkili bir faktör olmadığına işaret etmediğini ortaya koymuşlardır.

Morçin ve Morçin (2013) “Etkileşimci Liderliğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Adana’daki Seyahat Acenteleri Örneği” isimli çalışmalarını Adana ilinde aktif olarak faaliyet gösteren 86 adet A grubu seyahat acentelerinde görev yapan 153 çalışan üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda etkileşimci liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. T-testi ve varyans analizi sonuçları, etkileşimci liderlik ve örgütsel özdeşleşme davranışının demografik özelliklere göre farklılaşmadığı belirtilmiştir.

Nartgün ve Kartal (2013) “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri” isimli çalışma Bolu ilinde taşımali eğitim- öğretim yapan 10 ortaokulda görevli 90 öğretmen üzerinden yürütölmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm ve sessizlik düzeyleri ile cinsiyet, kıdem ve kurumda çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamış, örgütsel sinizm ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan okul ortamı, sessizliğin kaynağı ve izolasyon boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Nartgün ve Kalay (2014) yapmış oldukları “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Görüşleri” isimli çalışmada, öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşlerini tespit ederek, bu üç değişkene yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma bulgularında cinsiyet değişkeni bakımından örgütsel özdeşleşme ölçeği’ nde öğretmenlerin görüşleri arasında fark oluştururken diğer iki ölçekte fark oluşturmamıştır. Öğrenim ve hizmet değişkenlerine göre ise görüşler arasında hiçbir ölçekte fark bulunamamıştır. Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında ise örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ise herhangi bir ilişkinin olmadığı görölmüştür.

Alparslan, Can ve Oktar (2014) “Algılanan Örgütsel Desteğin Yardım Etme Davranışına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Hastane Çalışanları

Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmalarını 152 hastane personeli üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek düzeyinin artması örgütsel özdeşlemeyi pozitif yönde etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin çalışanlarda yardım etme davranışını ortaya çıkarabildiği, algılanan örgütsel destek ve yardım etme davranışı arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiği belirtilmiştir.

Çetinkaya ve Çimenci (2014) “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması” adlı çalışmasını, Afyonkarahisar’da bir alışveriş merkezinde yer alan işletmelerde çalışan 160 kişi üzerinde yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel adalet algısının prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, nezaket ve centilmenlik boyutları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Aliyev (2014) “Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tez çalışmasını Erzurum’daki bir bankanın operasyon merkezinde görev yapan 156 çalışan üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda örgütüyle yüksek düzeyde sosyalleşen bireyin aynı zamanda örgütüyle özdeşleşeceğini göstermektedir. Örgütsel sosyalleşme ve onun alt boyutları olan iş eğitimi, örgütü anlama, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentiler ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Akpınar (2014) “Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışmasını 2013-2014 eğitim öğretim yılında Uşak ilindeki okullarda görev yapan 573 yönetici ve öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda insan ilişkileri ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde ilişki olduğu belirlenmiş olup demografik değişkenler açısından, bazı demografik değişkenlerde insan ilişkileri ve örgütsel özdeşleşme algılarında anlamlı farklılıklar olduğu ifade edilmiştir.

Akyüz (2014) “Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Ankara Ptt Başmüdürlüğü Örneği” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yüz yüze anket tekniği ile Ankara ili PTT Ankara Baş Müdürlüğü bünyesinde 203 çalışan üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, psikolojik sözleşme ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirer (2014) “Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Özdeşleşme Düzeyleri İle Birlikte Çalışma Yeterlilikleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışmasını 594 öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlilikleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış, örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşmenin öğretmenlerin birlikte çalışma yeterliğinin anlamlı yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

2.4.1.2. Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar

Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) “Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi” adlı kongre bildirisinde sinizm kavramının Türkçe alan yazına tanıtılması ve konuya ilişkin olarak geliştirilmiş olan ölçeklerin Türkiye’de bir firmada test edilmesini amaçlamışlardır. Bu çalışmada çalışanın yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim düzeyi, bölüm, çalıştığı işyeri sayısı ve pozisyonu gibi demografik özellikler bakımından çalışanlarda genel sinizm ve örgütsel sinizm’ olup olmadığına da bakılmıştır. Brandes’in (1997) örgütsel sinizm ölçeğinin yüksek bir güvenirliliğe ve geçerliliğe sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Tokgöz ve Yılmaz (2008) “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı çalışmayı Eskişehir ve Alanya’da faaliyet gösteren 17 otel işletmesinde çalışan 346 personel ile gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyi belirlenmek istenmiş ve bulgulara göre genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında kısmen bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi

yükseldikçe sinizm seviyesi arttığı, kıyı otel işletmelerinde çalışanlar, şehir otel işletmelerinde çalışanlara göre daha sinik olduğu ve mevsimlik çalışanların kadrolu çalışanlara göre genel sinizm seviyelerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tükeltürk, Perçin ve Güzel (2009) “Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasını İstanbul’da yer alan 11 otel işletmesinde çeşitli birimlerde yer alan 148 çalışan ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik kontrat ihlal algıları ile sinizmin arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir etkisi bulunmuş, psikolojik kontrat ihlal algıları ile sinik tutumların (çalışanların eğitim düzeyleri haricinde) demografik değişkenler ile ilişkili olmadığı ortaya çıkmıştır.

Polat ve Meydan (2010) “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” adlı araştırması sonucunda örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme sayesinde olumsuz tutum ve davranışların yani örgütsel sinizmin düşük düzeyde yaşanabileceği sonucuna varılmıştır.

Kutaniş ve Çetinel (2010) “Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi? : Bir Örnek Olay” isimli çalışma adaletsizlik algısının sinizm üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığına yönelik bir çalışmadır. Araştırma bir devlet üniversitesinin İktisadi İdari Bilimler Fakültesi’nde görev yapan 20 akademisyenle görüşme yapılarak veriler oluşturulmuş, bulgular sonucunda adaletsizlik algısının örgütsel sinizme yol açtığı ve adaletsizliğe tepki gösterme gücünün örgütsel sinizmin temel nedeni olduğu sonucuna varılmıştır.

Özler, Atalay ve Şahin (2010) “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?” isimli yapmış oldukları çalışmada örgütlerde sinizmin, güvensizlikle ilişkili olup olmadığı tartışılmış ve güvensizliğin sinizmin etkin bir belirleyicisi olduğu öne sürülmüştür. Örgüt içinde güven duygusunun oluşturulması sinik duyguların ortaya çıkmasını önlenebilmesinde etkili olabileceği sonucuna varılmıştır.

Kalağan ve Güzeller (2010) “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi” isimli çalışmasında sinizmin eğitim alanına uyarlanmasına öncülük yapmışlardır. Öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, branşları, yaşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türleri, öğretmenliği seçme nedenleri gibi demografik özellikler açısından örgütsel sinizm düzeylerinin değişip değişmediğini belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasındaki anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Boyalı (2011) “Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman’daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama” isimli yüksek lisan tez çalışmasını Karaman’da yer alan 90 banka görevlisi üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların bilişsel sinizm düzeyleri azaldığında iş doyum düzeyleri arttığı, tersi durumda azaldığı belirtilmiştir. Diğer problem olan Duyuşsal ve davranışsal sinizm türleri ile iş doyumunu arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) “Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara’daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmalarını Ankara’da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinden dört ve beş yıldızlı otel işletmesi çalışanları üzerinde yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda çalışanların örgüte karşı bağlılıklarının artması, sinik tutumu negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılarak örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek düzeyde negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Turan (2011) “Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma” isimli yüksek lisans tez çalışmasına konu olan örgütsel sinizmin, küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olup olmadığını belirlemeye çalışılmıştır. Bu çalışma sonucunda araştırmaya dahil olan kamu kurumlarında çalışanların örgütsel değişim ve sinizm anlayışının küreselleşme sürecinin gerektirdiği anlayış ile aynı yönde olduğu ve çalışanların hayata, insanlara ve bağlı bulundukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu sonucuna varılmıştır.

Gül ve Ağrıöz (2011) “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama” isimli çalışmasını Karaman Devlet Hastanelerinde çalışmakta olan hemşirelerin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını ve mobbinge maruz kalan çalışanların sinik davranışlar gösterme eğilimlerini belirleme amacı ile 103 katılımcı üzerinde yürütmüştür. Mobbing ile duygusal örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş, mobbing ile bilişsel ve davranışsal örgütsel sinizm arasında herhangi bir anlamlı ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır.

Arslan (2012) “Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyi” isimli çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan 80 akademisyen yer almıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu, genel sinizm eğilimi ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Karacaoğlu ve İnce (2012) “Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği” isimli çalışmalarını Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin Türkçe formunu imalat sanayi çalışanları üzerinde uygulayarak uyarlama çalışması yapmışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ölçeğinin Türkiye'deki ilgili örneklem grubundan toplanan verilere göre geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Helvacı ve Çetin (2012) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)” isimli çalışma Uşak ili Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeye çalışmış, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymuşlardır. Araştırma bulgularına göre ilköğretim öğretmenlerin sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu ve sinizme ilişkin görüşleri cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu bakımından bir farklılık olmadığı, okuldaki çalışma süresi bakımından ise bulunduğu okulda 6-10 yıl

alışan ğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizm yaşıadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Sağır ve Oğuz (2012) “Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin Geliştirilmesi” isimli çalışmasında öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesini amaçlamışlardır. Öğretmenlerinin, örgütlerine karşı olumsuz tutum geliştirme nedenlerini ortaya koymaya yarayan, geçerliğı ve güvenilirliğı kanıtlanmış, örgütsel sinizm ölçeğı geliştirmek istemişlerdir. Araştırma sonucuna göre ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğı sonucuna varılmıştır.

Tınaztepe (2012) “Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi” isimli çalışmasında örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme olan etkisini ele alınmış ve araştırma sonucunda örgüt içi iletişimin anlamlı olarak örgütsel sinizm üzerinde negatif etkisi olduğı, iletişimin güçlü olması durumunda sinizmin düşük düzeyde olacağı sonucuna varılmıştır.

Fındık ve Eryeşil (2012) “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışmalarında Konya ilinde faaliyet gösteren demir elik işletmelerinde çalışanların değışimlere karşı gösterecekleri sinik tutumların çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değışkenlerinin çalışanların yaş, eğitim, çalışma sürelerine yönelik anlamlı farklılıklar olduğı, ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğı sonucuna ulaşılmıştır.

Balıkçıoğlu (2013) “Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri alışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tez çalışmasını turizm sektöründe faaliyet gösteren Antalya merkez, Kemer ve Alanya ilçelerinde dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri ile tatil köylerindeki 389 çalışan üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığı açıklamada örgütsel sinizmin etkisinin olduğı, çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıklarının demografik değışkenlerine bağlı olarak anlamlı değıştiğı sonucuna ulaşılmıştır.

Topçu, Türkkan, Bacaksız, Şen, Karadal ve Yıldırım (2013) “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği” isimli çalışma İstanbul’da yer alan Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastanelerde çalışan hekim, hemşire ve ebelerden oluşan 140 sağlık çalışanı üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonucunda Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak 3 alt boyut ve 14 maddeden oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği’nin sağlık çalışanlarında uygulanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya çıkmıştır.

Türköz, Polat ve Coşar (2013) “Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü” isimli çalışmasını Tekirdağ/Çerkezköy’de tekstil sektöründe üretim yapan bir firmanın 371 çalışanından elde edilen veriler üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırmanın sonucunda örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı olumlu yönde, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Akman (2013) “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması” isimli yüksek lisans tez çalışmasını örgütsel sinizm ile genel (kişilik) sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla İstanbul İlinde 4 özel hastanede görev yapan 325 sağlık çalışanı üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve genel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Çetin, Özgan, Bozbayındır (2013) “İlköğretim Öğretmenlerin Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasını Gaziantep ili merkezindeki 2010-2011 eğitim-öğretim yılında ilköğretim okullarında 285 görev yapan öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda öğretmen görüşlerinde örgütsel adaletin boyutları ve örgütsel sinizm algıları arasında negatif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Öğretmenlerin işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının örgütsel sinizmin anlamlı bir şekilde yordadığı fakat dağıtımsal adaletin örgütsel sinizmi anlamlı olarak yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kılıç (2013) “İlköğretim Okullarında Sinizm: Şanlıurfa Örneği” isimli çalışmasında Şanlıurfa’da görev yapan 132 öğretmen üzerinden yürütülmüştür. Öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm yaşamaları ile demografik değişkenler (cinsiyet, kıdem ve görev yaptıkları kademe) arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, genel ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiş, öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm yaşamaları ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Yıldız’ın (2013) yapmış olduğu “Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki” isimli çalışma araştırmada ilkokullarda görev yapan öğretmenler üzerinden yürütülmüştür. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif, örgütsel muhalefet algıları ile ise orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldız, Akgün ve Yıldız (2013) “İşe Yabancılaşma İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki” isimli çalışmalarını 2012-2013 öğretim yılında Bolu ili merkez ilçe sınırlarında bulunan ortaokullarda görev yapan 202 öğretmen üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Balay, Kaya ve Cülha (2013) “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi” isimli çalışmalarında örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 330 öğretmenden oluşan örneklem üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının genel olarak orta düzeyde olduğu, örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğu ve öğretmenlerin örgüt kültürü algısı ile örgütsel sinizm algısı arasında olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kasalak ve Aksu (2014) “Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi” isimli çalışmalarını Akdeniz Üniversitesi 50/d

kadrosundaki 214 araştırma görevlisinin görüşlerinden hareketle incelemişlerdir. Araştırma verilerine göre algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin tüm boyutları arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ve araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizmi yordayan önemli bir değişken olduğu belirlenmiştir. Algılanan etkileşim desteğinin ise, örgütsel sinizmi etkileyen en önemli algılanan örgütsel destek boyutu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çakıcı ve Doğan (2014) “Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma” isimli çalışmasını bir kamu üniversitesindeki meslek yüksekokullarının 116 akademik, 68 idari personel üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda Akademik ve idari personelin örgütsel sinizmleri biliş, duygusal tepki ve davranış boyutlarında incelenmiş, örgütsel sinizm faktörlerinin iş performansı üzerinde etkili olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tayfun ve Çatır (2014) “Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi” isimli çalışma kapsamında 391 hemşireye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışını gösterdiği, hemşirelerin örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal boyutla meslekteki hizmet süresi arasında, bilişsel boyutla çalışma süresi arasında, duyuşsal boyut ve bilişsel boyut ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yaş değişkeni ile örgütsel sinizmin boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Yalçinkaya (2014) “Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme” isimli çalışmada örgütsel sinizm ile ilgili olarak yapılmış olan kapsamlı yazın taraması sonucu ulaşılan çalışmalar, çalışmanın yılı, örnekleme, çalışmada kullanılan ölçekler ve ilgili değişkenler ele alınmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile demografik değişkenler ve genel sinizm, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi birçok değişken arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Kalay, Oğrak, Bal ve Nişancı (2014) “Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama” isimli çalışmada mobbing, örgütsel sessizlik ve

örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek istemiş, bu amaçla bir kamu üniversitesinde çalışan akademik ve idari toplamda 240 personel üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre mobbing ile örgütsel sessizlik, mobbing ile örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Üçok ve Torun (2014) “Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma” isimli yapmış oldukları çalışmada tükenmişlik üzerinde sinizmin ve algılanan psikolojik sözleşme ihlalinin etkili olup olmadığı araştırılmış ve bu ilişkiler incelenmiştir. Çalışma kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşan 203 kişilik bir katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı etkenlerinin tükenmişlik boyutlarına genellikle anlamlı katkılarda bulunduğu, sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı etkenleri arasındaki pozitif ilişkiler de olumsuz nitelikteki tutum ve beklentilerin birbirleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Araştırmada çalışanların kuruma karşı sinik davranışlar içinde olmaları bireysel ve örgütsel etkinlikleri olumsuz etkileyebileceği belirtilmiştir.

Uysal ve Yıldız (2014) “İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi” isimli çalışmasını Zonguldak’taki mikro ölçekli kobilerde 151 çalışan üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda psikolojisi altında incelenen örgütsel bağlılık, örgütsel motivasyon ve iş tatmini faktörlerinin örgütsel sinizmi azalttığı, örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin ise örgütsel sinizmi arttırdığı belirlenmiştir. Örgütsel sinizmdeki değişimlerin ise, çalışan performansı üzerinde önemli bir azalmaya sebep olduğu ifade edilmiştir.

Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz (2014) “Örgütsel Sinizm, Okul Kültürü ve Okul Başarısı: Bir Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması” adlı çalışmada, tabakalama örneklem modeli uygulanarak 291 öğretmen ile çalışılmış ve araştırma bulgularına göre, örgütsel sinizmin okul kültürünü ve okul başarısını olumsuz yönde, okul kültürünün okul başarısını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Atmaca (2014) “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışmasında okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel sinizm, yıldırma ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizmi en fazla davranışsal boyutta yaşadığı ve örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesi onların yıldırma yaşama düzeylerini de arttırdığını ayrıca örgütsel sinizm düzeyi artan, yıldırma maruz kalan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının da zayıfladığı sonucuna ulaşmıştır.

Argon, Uylas ve Yerlikaya (2014) “Türk Milli Eğitim Sisteminde Hesap Verebilirlik Uygulamaları ve Örgütsel Sinizme Yönelik İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşleri” isimli çalışmayı 2013-2014 eğitim-öğretim yılı Sakarya ili Hendek ilçe merkezi genelinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 95 ilkokul öğretmeni ve 99 ortaokul öğretmeni üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda okullarda yönetim hesap verebilir oldukça sinizm olgusunda azalma olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.2. Yurt dışında yapılan çalışmalar

2.4.2.1. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmalar

Asforth ve Mael (1989) “Örgütler ve Sosyal Kimlik Teorisi” isimli örgütsel özdeşleşmeye temel olan çalışmanın sonuncunda dönüştürücü liderlik özelliğe sahip yöneticilerin yer aldığı örgütlerde, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Mael ve Ashforth (1992) “Örgütsel Özdeşleşme Modelinin Yeniden Formüle Edilmesinin Belirli Yönlerden Testi” isimli çalışmasını ABD’nin Kuzeydoğusunda dini eğitim veren bir erkek lisesinden mezun 297 kişi üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda çeşitli bireysel ve örgütsel etmenlerin (örgütsel prestij, rekabet ve ayırt edici

yönler) örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini olduğu, örgütteki kıdem ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu anlamlı bir ilişki olduğu, örgütlerinden memnunluk duyan çalışanların daha fazla özdeşleştikleri sonucuna varılmıştır.

Mael ve Tetrick (1992) “Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımlanması” adlı çalışmasını 263 çalışan üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıktan farklı olduğunu, iş tatmini, örgütsel tatmin ve işe olan ilgi bakımından özdeşleşmenin, bağlılıktan daha az örtüştüğü, ayrıca örgütsel özdeşleşme ölçümünün farklı psikolojik sosyal gruplardaki üyelere uygulanabileceği sonucuna varmışlardır.

Dutton Dukerich ve Harquail (1994) “Örgütsel İmaj ve Üye Özdeşleşmesi” isimli çalışmada örgütsel imajın ve örgütsel özdeşleşme düzeyini nasıl etkilediği hakkında model önerisi sunulmuştur. Araştırma sonucunda algılanan kimlik ve özdeşleşme arasında ilişki olduğu belirtilmiştir. Öz saygıyı arttırmada, ayırt ediciliği sağlamada, imajın çekiciliğinin çalışanların örgütlerinin imajlarını ve kimliğini algılama düzeylerinde olumlu yönde bir artış meydana geleceği, güçlü özdeşleşmeyi sağladığı sonucuna varılmıştır.

Russo (1998) “Örgütsel ve Profesyonel Özdeşleşme” isimli çalışma gazete yazarları ve çalışanları üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda özdeşleşme düzeyinin profesyonel olma ile arttığını belirtmiştir. Gazete yazarlarının, çalışanlarından daha fazla özdeşleştiği sonucuna varmıştır.

Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000) “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Yeniden İncelenmesi” isimli çalışmasında örgütsel özdeşleşme anketinin iç boyutlarını değerlendirmiştir. Araştırma sonucunda firmalar üzerinde kesitsel ve boylamsal olarak çalışmayı yürüterek örgütsel özdeşleşme anketinin örgütsel özdeşleşmeyi değil daha çok örgütsel bağlılığı ölçtüğünü ifade etmiştir.

Albert, Asforth ve Dutton (2000) “Sosyal Kimlik ve Özdeşleşme” isimli çalışmalarında kimlik ve özdeşleşme araştırmaları değerlendirilmiş, örgütsel yaşamda

kimlik ve özdeşleşmenin makale ve forum için üretken bir yapıya sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Mael ve Asforth (2001) “Özdeşleşmenin Yararları ve Riskleri İle İş, Savaş, Spor ve Din Özdeşleşmesi” isimli çalışmasında bireyin spor, etnik, dini kimlik gibi yönlerden özdeşleşme yaşayabildiği belirtilmiştir. Araştırma sonucunda örgütlerde çalışan özdeşleşmesinin sürekliliğinin, diğer özdeşleşmelere göre daha düşük düzeyde olduğu ifade edilmiştir.

Kreiner ve Ashforth (2004) “Genişletilmiş Bir Özdeşleşme Model Önerisi” adlı çalışmalarında bir model önerisi ortaya koymuşlar, çalışanların özdeşleşmelerinin çeşitli şekilde oluştuğunu belirterek çalışanların işleriyle, iş arkadaşlarıyla, çalıştıkları örgütleriyle özdeşleşebilecekleri sonucuna varmışlardır.

Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2005) “Sınıflandırmanın Önemi ve Örgütsel Özdeşleşme” isimli çalışmasını 464 öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda okul türünün ayırt edici özelliklerinin belirginleşmesi öğretmenlerin güçlü bir şekilde özdeşleşme yaşadıkları, özdeşleşme sayesinde okul kimliği ile extra rol davranışlar arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Edwards (2005) “Örgütsel Özdeşleşme: Kavramsal ve Operasyonel Bir Görüş” isimli çalışmasında literatürde artan ölçme araçlarını ve örgütsel özdeşleşme kavramının önceki yaklaşımlarını ele almıştır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki karmaşık ilişkileri açıklık getirmiş, bu iki kavramın aynı olmadığını belirtmiştir.

Riketta (2005) “Örgütsel Özdeşleşme: Bir Meta Analiz” isimli çalışmasında örgütsel özdeşleşmenin ilişkili olabileceği işle ilgili davranış, tutumlar ile bu ilişkisel örgü değişkenleri ve bu değişkenlerin örgütsel özdeşleşmeyle olan ilişkilerini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında orta düzeyli bir ilişki değeri elde edilmiştir.

Van Kippenberg ve Sleebos (2006) “Örgütsel Bağlılığa Karşı Örgütsel Özdeşleşme: Öz Tanım, Sosyal Değişim ve İş Tutumları” isimli çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının aynı olmadığı düşünülmüş, araştırma sürecinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın diğer örgütsel değişkenlerle olan ilişkileri araştırılmıştır. Bu çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında düşük düzeyli bir ilişki değeri elde edilmiştir.

Van Knippenberg, Van Dick ve Travers (2007) “Sosyal Kimlik ve Sosyal Değişim: Özdeşleşme, Destek ve İşten Ayrılma” isimli çalışmada çalışan ve örgüt arasında kurulan psikolojik ilişkinin sosyal kimlik ve değişim yönünden etkilendiği belirtilmiştir. Araştırma sonucunda işten ayrılmaya bu yönlerin neden olabileceği, işten ayrılma niyetiyle düşük düzeyde özdeşleşme arsında ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Lipponen, Bardi ve Haapamaki (2008) “İş Yerinde Öneride Bulunmada Örgütsel Özdeşleşme ve Değerler Arasındaki Etkileşim” isimli çalışma iş yaşamında değerler ve özdeşleşmenin önemli noktalarını vurgulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olanlarla değişime karşı direnç gösterme, değişime açık olma ve yeni fikir oluşturulması arasındaki ilişki, örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük seviyede olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin değişime karşı açık olmayı olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir.

Boroş (2008) “Örgütsel özdeşleşme: kavramsallaştırma çabalarının (rekabetinin) deneysel ve teorik analizi” isimli çalışmada örgütsel özdeşleşmenin farklı kavramları hakkında bir görüş sunan, belirginleştiren ve bu kavramlara uygun geçerli ölçüm çözümleri önerme üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda mevcut ölçeklerin (Mael ve Asforth, 1992: örgütsel özdeşleşme, Meyer ve Allen, 1992: etkili özdeşleşme, Ellemers, 1999: grup özsaygısı) bir arada kullanılarak geçerli ölçmeye sahip yeni bir model önerisi oluşturulabileceğini belirtmiştir.

2.4.2.2. Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar

Kanter ve Mirvis (1991) “Demografi Ötesinde: İşgücünün Psikografik Bir Profili” isimli çalışmalarının sonucunda; yaş ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki

olduğunu ve yaş itibariyle daha genç olanların daha ileri yaşlardaki çalışanlara göre daha sinik olduğunu, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu, medeni durumu ayrı ya da boşanmış çalışanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu sonucuna varmışlardır.

Andersson (1996) “Çalışan Sinizmi: Sözleşme İhlali Kapsamında İncelenmesi” isimli çalışan sinizmi odaklı çalışmalar yapmış ve psikolojik sözleşme ihlallerinden hareketle sinizm konusunu incelemiştir. Psikolojik sözleşme İhlalleri kuramının alan yazındaki sinizmle bir araya getirilmesi ile sinizmin açıklanmasına yardımcı olunabileceğini savunmuştur.

Andersson ve Bateman (1997) “İşyerinde Sinizm: Bazı Nedenler ve Etkileri” isimli çalışmasını örgüt içinde yaşanan sinizmin bazı nedenlerini ve olası etkilerini incelemek için iki yüzden fazla uzman ve yönetici üzerinde çalışmışlardır. Araştırma sonucunda diğer çalışanlara göre yönetici ücretlerinin daha fazla olmasının, performans düşüklüğünün ve işten çıkarmaların, orta düzeyde bulunan çalışanlar arasında sinizm oluşturduğu sonucuna varmışlardır.

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) “Örgütsel Sinizm” isimli çalışmada sinizmle ilgili daha önce yapılmış çalışmaları genel sinizm, toplumsal ya da kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel sinizm ve iş ya da meslek sinizmi olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmaya çalışmışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm için çalışma yapılabilecek konuları belirlemişlerdir.

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) “Örgütsel Sinizm Önemli midir? İş Sonuçları Üzerine Çalışan ve Denetçi Görüşleri” isimli çalışmalarını orta büyüklükteki bir fabrikada çalışan 129 yönetici ve çalışana uygulayarak örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, çalışan katılımı, yöneticinin biçimsel davranışı, yöneticinin örgütsel vatandaşlık ve yöneticinin katılımı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif bir ilişki olduğu, örgütsel sinizm ile çalışan katılımı arasında orta düzeyde negatif ve örgütsel sinizm ile yöneticilerin biçimsel rol davranışı arasında

düşük düzeyde negatif bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca yöneticiler ile diğer çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının farklılaştığını yani sinik çalışanların, yöneticilere göre örgütsel bağlılıkları ve katılımları daha azdır.

Abraham (2000) “Örgütsel Sinizm: Nedenleri ve Sonuçları” isimli çalışmasında farklı sinizm türlerini ele almış, sinizmi tanımlamaya, kavramsallaştırmaya ve bu sinizm türleri ile duygusal çıktılarının ilişkilerini araştırmaya çalışmıştır. Toplumsal sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi ile psikolojik sözleşme ihlalleri arasında, işe yönelik sinizm ile tükenmişlik arasında, kişi-rol çatışması ve kişilik sinizmi ile kişinin doğuştan muhalif olma özelliği arasında ilişki olabileceğini savunmuştur. Bu yapılan çalışma sonucunda genel sinizmin örgütsel sinizmin güçlü bir öncülü olduğunu, toplumsal sinizmin iş tatminini ve bağlılığı artırdığını belirlemiştir.

Eaton (2000) “Örgütsel Sinizme Sosyal Motivasyon Yaklaşımı” isimli tez çalışmasında öncelikli olarak örgütsel sinizm kavramını işlevsel hale getirmeyi amaçlamış ve Dean ve diğerlerinin (1998) belirlediği örgütsel sinizm kavramı doğrultusunda örgütsel 68 maddelik bir sinizm ölçeği geliştirmeye çalışmıştır. Ancak daha sonra ölçek kısaltılarak 12 maddelik örgütsel sinizm ölçeği oluşturulmuş ve bu ölçek ile iş doyumu, örgütsel bağlılık, çalışanların güdülenme durumu, iyimserlik, sinizmin ne düzeyde olduğu, kişilik sinizmi ve demografik değişkenler arasındaki ilişkilerde incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına umut duygusu ile davranışlar ve sempati ile davranışlar arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, kızgınlık ile davranışlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

James (2005) “Örgütlerde Sinizmin Öncülleri ve Sonuçları: Okul Sistemine Olumlu ve Olumsuz Etkileri” isimli çalışmada örgütsel sinizmi oluşturan etkenleri, örgütsel sinizmin ara değişkenlerini ve sonuçlarını belirlemek istemiştir. Bu etkenleri örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali ve algılanan örgütsel destek olarak belirleyip, ara değişkenlerini; kontrol odağı ve örgütsel ruh olarak, örgütsel sinizmin sonuçlarını ise; iş gerilimi, örgütsel vatandaşlık, yıkıcı iş davranışları, çalışan uyumsuzluğu ve performans şeklinde olabileceği sonucuna ulaşmıştır.

Naus, Iterson ve Roe (2007) "Örgütsel Sinizm: Çalışma Alanlarındaki Olumsuz Koşullara Karşı Çalışanların Yanıtlarının İşten Ayrılma, Ses, Sadakat ve İhmal Modellerini Genişletme" isimli çalışmalarında sinizmin öncüllerini kişisel ve algılanan örgütsel değerler olarak belirleyip buna uygun bir model geliştirmişlerdir. Bu modelle yapılan araştırmada örgütsel sinizmin tahmininde, değer uyumsuzluğunun örgütsel sinizmi arttırdığını, iş otonomisinin ise azalttığını ve örgüte dayalı öz saygının her iki ilişkiye az da olsa aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Brandes, Castro, James, Martinez, Matherly, Ferris ve Hochwarter (2008) "İşten Çıkarmayı Takiben İş güvensizliğinin ve Örgütsel Sinizmin İnteraktif Etkileri" isimli yapmış oldukları çalışmada işten çıkarmaların yaşandığı bir şirkette çalışmaya devam edenlerin göstermiş oldukları tepkileri, örgütsel sinizm ile iş güvensizliğinin karşılıklı etkileşimlerini belirlemek istemişlerdir. Araştırma sonucunda sinik tutumlara sahip olan çalışanların bu tutumlara sahip olmayanlara göre iş güvensizliği algısıyla karşı karşıya kaldıklarında işlerinde daha yüksek düzeylerde çaba sarf ettikleri sonucuna varmışlardır.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modeline göre gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu modelde betimlemeler, var olanın belli standartlara uyan ölçülerini bulmaya çalışmaktan çok, birey, nesne vb. durumlar arası ayrımların belirlenebilmesi amacına dönüktür. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak, o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun belirlenmesi halinde ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilir (Karasar, 2011).

3.2. Araştırma Evreni

Araştırmanın evrenini, Bolu ilindeki ilk ve orta dereceli okullarda görevini sürdürmekte olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sürecinde evrende bulunan tüm öğretmenlere ölçekler ulaştırılmıştır. Bolu ili merkez ilçesinde 28 ilkokul ve 29 ortaokul olmak üzere toplam 57 ilk ve ortaokul vardır. Dolayısıyla çalışmanın evrenini bu 57 okulda yer alan öğretmenler oluşturacaktır. Bu okullarda toplam 404 sınıf öğretmeni ve 536 branş öğretmeni olmak üzere toplam 940 öğretmen görev yapmaktadır. Uygulama

yapılacak okullarda görev yapan öğretmenlere ait veriler 26.05.2014 tarihinde Bolu Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Bölümünden araştırmacı tarafından alınmıştır.

Araştırmada yer alan 57 okula ilişkin öğretmen sayıları Tablo 3.1 ve Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırma evrenindeki ilkokullarda bulunan sınıf öğretmenlerine ilişkin sayılar

S.N.	İLÇE ADI	OKUL/KURUM ADI	ÖĞRETMEN SAYISI
1	MERKEZ	100. Yıl İlkokulu	20
2	MERKEZ	50.Yıl İzzet Baysal İlkokulu	32
3	MERKEZ	60. Yıl İlkokulu	16
4	MERKEZ	Abant İlkokulu	16
5	MERKEZ	Atatürk İlkokulu	16
6	MERKEZ	Behiye Baysal İlkokulu	10
7	MERKEZ	Canip Baysal İlkokulu	22
8	MERKEZ	Cumhuriyet İlkokulu	18
9	MERKEZ	Çimento Çaydurt İlkokulu	16
10	MERKEZ	Çobankaya Şehit Murat Pacal İlkokulu	4
11	MERKEZ	Dağkent Kiroğlu Eğitim ve Sağlık Vakfı İlkokulu	4
12	MERKEZ	Dodurga Abdi Sın İlkokulu	4
13	MERKEZ	Doğancı Ayşe-Yılmaz Becikoğlu İlkokulu	4
14	MERKEZ	Gazipaşa İlkokulu	29
15	MERKEZ	İnkılap İlkokulu	8
16	MERKEZ	Karacasu İlkokulu	12
17	MERKEZ	Karaköy TOKİ İlkokulu	10
18	MERKEZ	Koç İlkokulu	14
19	MERKEZ	Köroğlu İlkokulu	20
20	MERKEZ	Kültür İlkokulu	16
21	MERKEZ	Mehmet Akif Ersoy İlkokulu	22
22	MERKEZ	Mevlâna İlkokulu	10
23	MERKEZ	Milli Egemenlik İlkokulu	14
24	MERKEZ	Paşaköy İlkokulu	10
25	MERKEZ	Sakarya İlkokulu	26
26	MERKEZ	Yıldırım Bayezit İlkokulu	4
27	MERKEZ	Yukarısoku İlkokulu	9
28	MERKEZ	Yunus Emre İlkokulu	18
	TOPLAM		404

Tablo 3.2. Araştırma evrenindeki ortaokullarda bulunan branş öğretmenlerine ilişkin sayılar

S.N.	İLÇE ADI	OKUL/KURUM ADI	ÖĞRETMEN SAYISI
1	MERKEZ	100. Yıl Ortaokulu	23
2	MERKEZ	50 Yıl İzzet Baysal Ortaokulu	72
3	MERKEZ	60. Yıl Ortaokulu	16
4	MERKEZ	Abant Ortaokulu	11
5	MERKEZ	Aliçören Ortaokulu	18
6	MERKEZ	Atatürk Ortaokulu	24
7	MERKEZ	Behiye Baysal Ortaokulu	15
8	MERKEZ	Canip Baysal Ortaokulu	22
9	MERKEZ	Cumhuriyet Ortaokulu	19
10	MERKEZ	Çobankaya Şehit Murat Paçal Ortaokulu	5
11	MERKEZ	Dağkent Kiroğlu Eğitim ve Sağlık Vakfı Ortaokulu	12
12	MERKEZ	Dodurga Abdi Sin Ortaokulu	5
13	MERKEZ	Doğancı Ayşe - Yılmaz Becikoğlu Ortaokulu	9
14	MERKEZ	Gazipaşa Ortaokulu	33
15	MERKEZ	Hacı Bayram Veli İmam-Hatip Ortaokulu	9
16	MERKEZ	İnkılap Ortaokulu	11
17	MERKEZ	Karacasu Ortaokulu	13
18	MERKEZ	Karakoy TOKİ Ortaokulu	10
19	MERKEZ	Koç Ortaokulu	19
20	MERKEZ	Köroğlu Ortaokulu	21
21	MERKEZ	Kültür Ortaokulu	24
22	MERKEZ	Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu	26
23	MERKEZ	Mevlâna Ortaokulu	14
24	MERKEZ	Milli Egemenlik Ortaokulu	21
25	MERKEZ	Paşaköy Ortaokulu	11
26	MERKEZ	Sakarya Ortaokulu	35
27	MERKEZ	Yıldırım Bayezit Ortaokulu	6
28	MERKEZ	Yukarısoku Ortaokulu	11
29	MERKEZ	Yunus Emre Ortaokulu	21
TOPLAM			536

Uygulanan ölçekler tüm öğretmenlere ulaştırılmasına rağmen toplam 687 öğretmenden dönüt alınmıştır. Ancak bu öğretmenlerden ölçekleri uygun şekilde cevaplamamış olan 51 öğretmenin verileri araştırmanın veri setine dahil edilmemiştir. Araştırma veri setine ilişkin bilgiler Tablo 3.3’de verilmiştir.

Tablo.3.3. Araştırma veri setine ilişkin bilgiler

	Ölçek verilen öğretmen sayısı		Geri dönen öğretmen sayısı		Geri dönmeyen öğretmen sayısı	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
İlkokul	325	47,31	303	47,64	22	43,14
Ortaokul	362	52,69	333	52,36	29	56,86
Toplam	687	100	636	100	51	100

Tüm bu işlemlerden sonra analizler 303 sınıf öğretmeni ve 333 branş öğretmeni olmak üzere toplam 636 öğretmenin cevaplarından oluşan veri seti üzerinden yürütülmüştür. Araştırmada ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenler birlikte ele alınmıştır. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlere ilişkin bilgiler Tablo 3.4’de verilmiştir.

Tablo 3.4. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin bilgiler

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	387	60,8
	Erkek	249	39,2
Medeni hal	Evli	547	86,0
	Bekâr	89	14,0
Yaş	20-30	129	20,3
	31-35	191	30,0
	36-40	125	19,7
	41-50	146	23,0
	51 yaş ve üzeri	45	7,1
Kıdem	1 ila 5	87	13,7
	6 ila 10	171	26,9
	11 ila 15	146	23,0
	16 ila 20	110	17,3
	21 yıl ve üzeri	122	19,2
Branş	Branş	353	55,5
	Sınıf	283	44,5
Okul türü	İlkokul	303	47,6
	Ortaokul	333	52,4
Eğitim Düzeyi	Ön lisans	64	10,1
	Lisans	515	81,0
	Yüksek lisans veya Doktora	57	9,0

Tablo 3.4’e bakıldığında araştırma evrenini Bolu İli Merkez İlçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ilkokul ve ortaokul kurumlarında çalışan 636 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin 387’si (%60,8) kadın, 249’u (%39,2) erkektir. Öğretmenlerin 547’si (%86,0) evli, 89’u (%14,0) ise bekârdır. Öğretmenlerin 129’u (%20,3) 20-30 yaş arası, 191’i (%30,0) 31-35 yaş arası, 125’i (%19,7) 36-40 yaş arası, 146’sı (%23,0) 41-50 yaş arası, 45’i (%7,1) 51 yaş ve üzeri aralığındadır. Öğretmenlerin 64’ü (%10,1) ön lisans, 515’i (%81,0) lisans, 57’si (%9,0) yüksek lisans veya doktora mezunudur.

Araştırmaya dâhil olan 57 okulun 28’i ilkokul, 29’u ortaokuldur. Bu okullarda görev yapan öğretmenlerin 353’ü (%55,5) branş, 283’ü (%44,5) sınıf öğretmenidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 87’si (%13,7) 1-5 yıl kıdeme, 171’i (%26,9) 6-10 yıl

kıdeme, 146'sı (%23,0) 11-15 yıl kıdeme, 110'u (%17,3) 16-20 yıl kıdeme, 122'si (%19,2) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama sürecinde iki farklı ölçek kullanılmıştır: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği.

3.3.1. Örgütsel özdeşleşme ölçeği

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, çalışanların örgütleriyle ne derece özdeşleştiklerini ölçmek için Loğa (2003) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Ölçekte tek bir boyut altında toplanmış 11 madde bulunmaktadır. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin güvenirlik ve geçerlilik çalışmalarına göre ölçeğin Cronbach α katsayısı ,870 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik çalışmaları tekrar yapılmıştır. Ölçeğin hesaplanan Cronbach α katsayısı ,875 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği eğitim araştırmalarında daha önceden kullanılmadığı için ölçek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

3.3.1.1. Örgütsel özdeşleşme ölçeği açımlayıcı faktör analizi

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği için açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmeden önce veri setine ait KMO ve Barlett değerleri incelenmiştir. “Barlett Küresellik Testi” (Barlett Test of Sphericity) ile çok değişkenli normallik varsayımı test edilebilir. Barlett Küresellik Testi “korelasyon matrisi birim matristi” sıfır hipotezini test eder ve bu hipotezin reddedilmesi gereklidir. Barlett küresellik testi sonucu ne kadar yüksek ise manidar olma olasılığı da o kadar yüksektir. Barlett küresellik testi sonucunda elde edilen anlamlılık değerinin 0.05'ten küçük olması beklenir eğer anlamlılık değeri 0.05'ten büyük ise “matriste paylaşılan varyans olmadığı” yorumu yapılır ve bu veri

için analize devam edilmez. KMO değeri ise örneklem büyüklüğünün açımlayıcı faktör analizine uygunluğunun kontrolü için gereklidir. KMO değerinin 0,800-0,890 olması aralığında olması örneklem büyüklüğünün açımlayıcı faktör analizi için iyi bir düzeyde olduğunu gösterir (Kalaycı, 2006; Şencan, 2005; Tavşancıl, 2005). Veri setine ilişkin KMO ve Barlett değerleri incelendiğinde veri setinin açımlayıcı faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Ölçeğe ilişkin KMO değeri 0,860 olarak tespit edilmiştir. Barlett küresellik değeri ise 2799,503 $p<.05$ olarak belirlenmiştir. Ölçeğe ilişkin faktör yükü değerleri Tablo 3.5’de verilmiştir.

Tablo 3.5. Örgütsel özdeşleşme ölçeği maddeleri döndürme öncesi ve sonrası faktör yükleri

Madde	Döndürme Öncesi Faktör Yüğü	Döndürme sonrası faktör yüğü
1	,607	0,610
2	,636	0,652
3	,641	0,830
4	,753	0,735
5	,595	0,733
6	,590	0,730
7	,719	0,798
8	,733	0,734
9	,517	0,702
10	,589	0,621
11	,563	0,680

Tablo 3.5 incelendiğinde ölçek için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ise ölçeğin tek boyutlu olduğu ve maddelerin faktör yüklerinin yapılan döndürme sonrasında ,610 ile ,830 arasında değıştiğı görülmüştür. Ölçek maddelerinin 0,400’ın üzerinde faktör yüküne sahip olması maddelerin oldukça iyi düzeyde çalıştığını göstermektedir. Ölçek maddelerinin tek boyut altında toplandığı görülürken; açıklanan toplam varyansın ise %45,501 olduğu belirlenmiştir.

3.3.1.2. Örgütsel özdeşleşme ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Örgütsel özdeşleşme ölçeği için açımlayıcı faktör analizinden sonra ölçeğin tek boyutlu ve 11 maddeli yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının tespiti için doğrulayıcı faktör analiz yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, geleneksel yöntemle yapılan faktör analizlerinden farklı olarak, daha önceden araştırmacı tarafından belirlenmiş bir

faktöriyel yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla kullanılır (Tatlıldil, 1992). DFA’da sınanan modelin yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum indekslerinin kuramsal model ile gerçek veriler arasındaki uyumu değerlendirmelerinde birbirlerine göre güçlü ve zayıf yönlerinin olması nedeniyle modelin uyumunun ortaya konulması için birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilir (Büyüköztürk, Akgün, Özkahveci ve Demirel, 2004).

DFA’da sınanan modelin yeterliliğini ortaya koymak üzere birçok uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada yapılan DFA için İyi Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index-AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index-CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index-NFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation- RMSEA) uyum indeksleri incelenmiştir (Küçükturan, 2005; Akın ve Çetin, 2007; akt. Güneş, 2014).

Doğrulamalı faktör analizi sonrasında modifikasyon öncesi ve sonrası elde edilen uyum indeksleri değerleri Tablo 3.6’da verilmiştir.

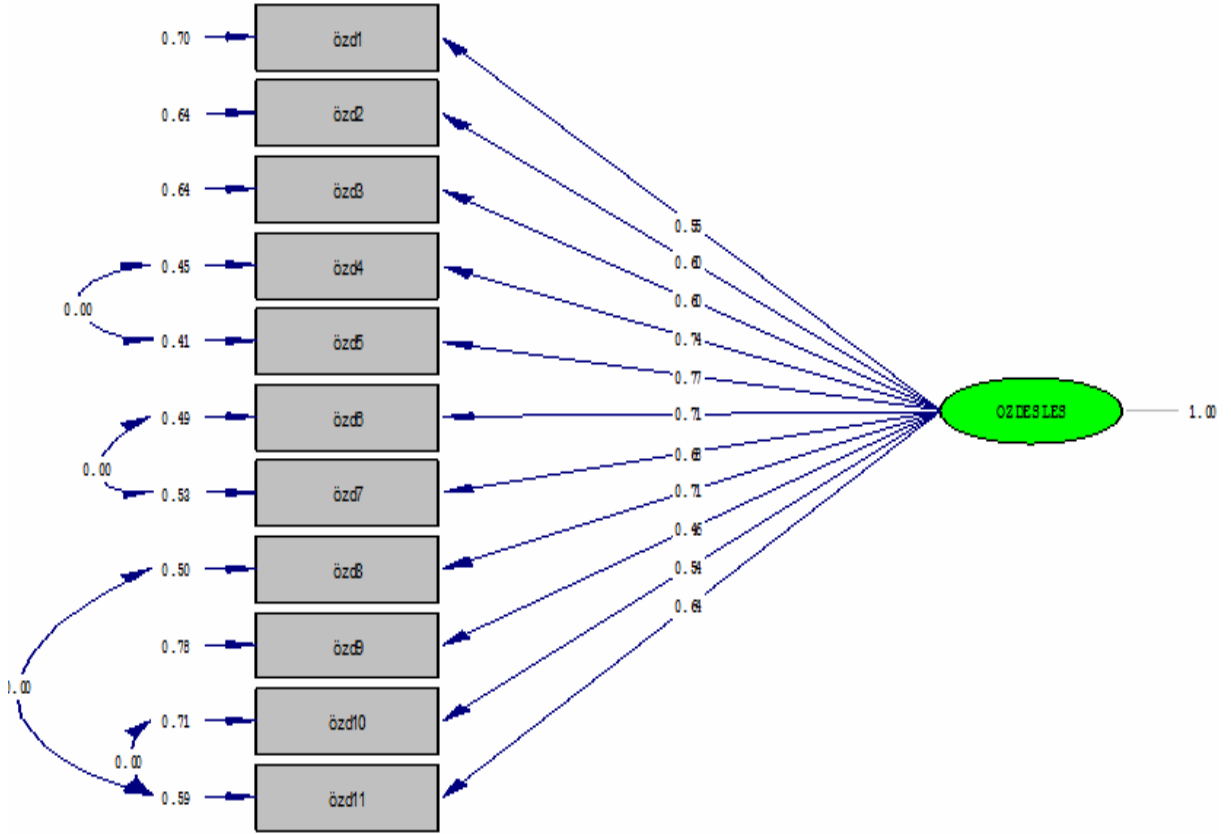
Tablo 3.6. Örgütsel özdeşleşme ölçeği uyum indeksleri ve yorumları

Model	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	NFI	GFI	AGFI
Modifikasyon öncesi	580,07	44	13,18	0,13	0,06	0,92	0,92	0,86	0,79
Modifikasyon sonrası	244,45	40	8,61	0,10	0,05	0,96	0,96	0,91	0,85

Tablo 3.6 incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ölçeğinin modifikasyon sonrası χ^2/df indeksine göre iyi uyum gösterdiği, modifikasyon sonrası elde edilen yol şemasındaki RMSEA=0,10 düzeyinde bir uyum indeksi, Klein (2005)’a göre “,001- ,103” aralığı uyumlu kabul edilmektedir. Modifikasyondan sonraki uyum incelendiğinde SRMR=0,05, CFI=0,96, NFI=0,96, GFI=0,91, AGFI=0,85 olarak bulunmuştur.

Doğrulamalı faktör analizi açımlayıcı faktör analizine göre daha duyarlı bir yöntem olduğundan ölçek çok güçlü bir teorik yapıya sahipken ve açımlayıcı faktör

analizi sonuçları çok iyi düzeyde olduğu durumlarda dahi ölçek yapısı doğrulanamayabilir (Kline, 2005). Ölçeğe ilişkin doğrulayıcı faktör analiz sonrasında elde edilen path diyagramı Şekil 3.1’de verilmiştir.



Şekil 3.1. Tek faktörlü örgütsel özdeşleşme ölçeği path diyagramı

Ölçek yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının kontrolü için izlenebilecek bir diğer yöntem ölçekte yer alan boyutların yapı güvenirliğinin ve açıklanan varyansının belirlenmesidir. Yapı güvenirliği değerleri maddelerin hatalardan arınık olarak hesaplanan iç tutarlılığının, açıklanan varyans değerleri ise maddelerin, ilişkili oldukları faktörler tarafından açıklanan toplam varyansını ifade etmektedir (Asil, 2010). Nunally (1978) ile Hair ve arkadaşları (1998), ölçek güvenirliği için güvenirlik ölçümüne ilişkin tahminlerin %70’in ve açıklanan varyans ölçümüne ilişkin tahminin ise 0,50’nin üstünde olması gerektiğini vurgulamaktadırlar (Akt. Yılmaz ve Çelik, 2009). Örgütsel

özdeşleşme ölçeğine ilişkin yapı güvenirliği değeri ve açıklanan varyans değerleri Tablo 3.7’de verilmiştir.

Tablo 3.7. Örgütsel özdeşleşme ölçeği yapı güvenirliği ve açıklanan varyans değerleri

Ölçek	Yapı Güvenirliği	Açıklanan Varyans
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	0,88	0,41

Tablo 3.7 incelendiği ölçeğin yapı güvenirliği değerinin istenilen değer olan 0,70’in üstünde olduğu görülmektedir. Açıklanan varyans değerinin ise yine önerilen değer olan 0,50 değerine yakın olduğu görülmektedir. Bu durumda örgütsel özdeşleşme ölçeğinin yapısının doğrulandığı söylenebilir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde derecelenmiş 5’li likert tipi yapıdadır. Ölçekte yer alan 11 maddenin tamamı olumlu yapıdadır.

Ölçek uygulamalarından elde edilen sonuçların değerlendirilmesi için ölçeğe ilişkin seçenek aralıkları ölçeği geliştiren kişi tarafından ortaya konur. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’ne ilişkin bu seçenekler ve aralıklar Tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8. Örgütsel özdeşleşme ölçeği sonuçlarının değerlendirmesinde esas olarak alınan ölçek seçenekleri ve puan aralıkları

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

3.3.2. Örgütsel sinizm ölçeği

Örgütsel Sinizm Ölçeği Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilmiş bir. Ölçek, 6’sı olumlu, 3’ü olumsuz madde olmak üzere toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 9, en yüksek puan ise 45’dir.

Puanların yükselmesi örgütsel sinizm düzeyinin arttığını göstermektedir. Ölçek, tek boyutludur. Ölçek geliştirme sürecinde, iç tutarlılık katsayısı ,840 olarak belirlenmiştir (Akt. Stanley, 1998). Ölçek “Tamamen Katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Kısmen Katılıyorum (3)”, “Katılmıyorum (2)” ve “Hiç Katılmıyorum (1)” şeklinde sıralanan 5’li likert tipindedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach α güvenirlik katsayısı ,830 ve test tekrar test güvenirlik katsayısı ,810 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenirliği ve geçerliliği yeniden kontrol edilmiştir. Ölçeğin Cronbach α güvenirlik katsayısı ,870 olarak hesaplanmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analizinde ölçeğin tek boyutlu yapıda olduğu teyit edilmiştir. Maddelere ilişkin faktör yükleri ,517 ile ,766 arasında değişmektedir.

Ölçekten elde edilen verilerin yorumlanmasında kullanılan ölçek seçenekleri ve puan aralıkları geliştiriciler tarafında belirlenmiştir (Kalağan ve Güzeller, 2008). Bu seçenekler ve aralıklar Tablo 3.9’da verilmiştir.

Tablo 3.9. Örgütsel sinizm ölçeği sonuçlarının değerlendirmesinde esas olarak alınan ölçek seçenekleri ve puan aralıkları

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

3.4. Veri Toplama Süreci

Veri toplama sürecinde öğretmenlere kişisel bilgi formu, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme ölçeği bir arada 09.06.2014 / 23.06.2014 tarihleri arasında dağıtılmıştır. Öğretmenlerin, maddeleri cevaplandırmadaki içtenliğinin sağlanması, sıkılmalarının önüne geçilebilmesi için, maddeler sayfalara uygun boyutlarda yerleştirilmiştir. Veri toplama işleminin büyük bölümü öğretmenlere ölçekler elden teslim edilmesi ile gerçekleştirilmiştir.

3.5. Veri Analizi

Araştırma sürecinde verilerin analizi kısmında farklı istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Öncelikli olarak kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlilik analizi için Cronbach Alfa güvenirlik analizi ve açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ölçeğinin yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının kontrolü için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma alt problemlerine hangi analizlerin yapılacağını belirlemek için önce verilerin normallik dağılımına bakılmıştır. Verilerin normal dağıldığı tespit edildikten sonra araştırma sorularına ilişkin olarak yapılan analizlerde bağımsız değişkenin kategori sayısına göre t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. İki kategorili bağımsız değişkenler için t-testi, üç ve daha fazla kategoriye sahip değişkenler içinse ANOVA testi kullanılmıştır. Araştırmada incelenen örgütsel özdeşleşme ve sinizm değişkenleri arasındaki ilişkinin tespiti içinse Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısından faydalanılırken, ayrıca özdeşleşme düzeylerinin sinizm düzeyini ne düzeyde yordadığını tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır. t-testi ve ANOVA testlerinde ve korelasyon analizinde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Ayrıca maddelere ve toplam puanlara ilişkin betimsel istatistikler hesaplanarak araştırma soruları cevaplanmaya çalışılmıştır. Bunun yanı sıra Örgütsel Sinizm Ölçeğinden elde edilen toplam puanlar üzerinde yapılan analizlerde olumlu anlam içermekte olan 1, 7, 8 ve 9. maddeler tekrar kodlama işlemine tabi tutulmuştur. Buna göre bu maddelerde puanlama 5'den (tamamen katılmıyorum) 1'e (tamamen katılıyorum) doğru yapılmıştır. Bu sayede bu maddelerin toplam puan üzerindeki etkisi uygun hale getirilmiştir. Analizlerin tümü için SPSS 20.0 paket programı ve Lisrel 8.72 programı kullanılmıştır.

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu kısmında süreçte cevaplanmaya çalışılan dört araştırma sorusu ve bu sorulara bağlı olan alt sorulara ilişkin elde edilen bulgular tablolar yoluyla sunularak belirtilmiş, elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

4.1. Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan ilk araştırma sorusu şu şekildedir: Bolu ili merkez ilçe ilk ve ortaokullarında görevli öğretmenlerin;

4.1.1. Örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin olarak yorumlar ölçek maddelere ve toplam puanlara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak yapılmıştır. Elde edilen aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Madde No	İfadeler	N	$\bar{X}$	ss
1	Herhangi biri çalıştığım kurumu eleştirdiği zaman, bunu kendime yapılmış kişisel bir hakaret olarak algılarım.	636	2,94	1,32
2	Başkalarının çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için önemlidir.	636	3,77	1,04
3	Çalıştığım kurum hakkında konuşurken çoğunlukla “onlar” yerine “biz” demeyi tercih ederim.	636	4,06	0,98
4	Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.	636	3,90	1,03
5	Herhangi bir kimse çalıştığım kurumdan övgü ile bahsettiği zaman, bunu kendime yapılmış bir övgü olarak algılarım.	636	3,75	1,06
6	Medyada, çalıştığım kurum eleştirildiği zaman kendimi bundan dolayı mahcup hissederim.	636	3,68	1,07
7	İnsanlar kurum hakkında kötü konuştuklarında kendimi hakarete uğramış gibi hissederim.	636	3,43	1,16
8	Kurumum iyi sonuçlar aldığı zaman çok gururlanırım.	636	4,19	0,90
9	Kendimi tanımadığım birine tanıttığım zaman, arkasından kurumumdaki çalışmaları anlatıyorum.	636	2,92	1,21
10	Eğer çalıştığım kurum vasat olursa, kendimi sıkıntılı hissederim.	636	3,72	1,04
11	Eğer çalıştığım kurum mükemmel olursa, kendimi mutlu hissederim.	636	4,21	0,93
Toplam Puan		636	3,68	0,71

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde yer alan maddeler incelendiğinde 2. (Başkalarının çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için önemlidir.), 3. (Çalıştığım kurum hakkında konuşurken çoğunlukla “onlar” yerine “biz” demeyi tercih ederim.), 4. (Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.), 5. (Herhangi bir kimse çalıştığım kurumdan övgü ile bahsettiği zaman, bunu kendime yapılmış bir övgü olarak algılarım.), 6. (Medyada, çalıştığım kurum eleştirildiği zaman kendimi bundan dolayı mahcup hissederim.), 7. (İnsanlar kurum hakkında kötü konuştuklarında kendimi hakarete uğramış gibi hissederim.), 8. (Kurumum iyi sonuçlar aldığı zaman çok gururlanırım.) ve 10. (Eğer çalıştığım kurum vasat olursa, kendimi sıkıntılı hissederim.) maddeler olmak üzere toplam 8 madde katılıyorum aralığındadır. Ölçekte yer alan 1. (Herhangi biri çalıştığım kurumu eleştirdiği zaman, bunu kendime yapılmış kişisel bir hakaret olarak algılarım.) ve 2. (Kendimi tanımadığım birine tanıttığım zaman, arkasından kurumumdaki çalışmaları anlatıyorum.) maddeler kısmen katılıyorum aralığında olduğu, 11. (Eğer çalıştığım kurum mükemmel olursa, kendimi mutlu hissederim.) madde ise tamamen katılıyorum aralığında olduğu görülmektedir. Belirtilen maddeler ayrıntılı incelendiğinde, madde olan “Başkalarının çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için önemlidir.” ($\bar{X}=3,77$), “Çalıştığım kurum

hakkında konuşurken çoğunlukla “onlar” yerine “biz” demeyi tercih ederim.” ($\bar{X}=4,06$), “Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.” ($\bar{X}=3,90$), “Herhangi bir kimse çalıştığım kurumdaki övgü ile bahsettiği zaman, bunu kendime yapılmış bir övgü olarak algıları” ($\bar{X}=3,75$), “Medyada, çalıştığım kurum eleştirildiği zaman kendimi bundan dolayı mahcup hissederim.” ($\bar{X}=3,68$), “İnsanlar kurum hakkında kötü konuştuklarında kendimi hakarete uğramış gibi hissederim.” ($\bar{X}=3,43$), “Kurumum iyi sonuçlar aldığı zaman çok gururlanırım.” ($\bar{X}=4,19$) ve “Eğer çalıştığım kurum vasat olursa, kendimi sıkıntılı hissederim” ($\bar{X}=3,72$) maddeleri öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda “katılıyorum” aralığında yer almaktadır.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde yer alan “Herhangi biri çalıştığım kurumu eleştirdiği zaman, bunu kendime yapılmış kişisel bir hakaret olarak algıları.” ($\bar{X}=2,94$) ve “Başkalarının çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için önemlidir.” ($\bar{X}=2,92$) maddelerine yönelik öğretmen görüşleri ise “kısmen katılıyorum” düzeyindedir. “Eğer çalıştığım kurum mükemmel olursa, kendimi mutlu hissederim.” ($\bar{X}=4,21$) maddesi ise öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalaması “kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik düzeylerinin istenilen düzeyde olmasa da yüksek olduğu söylenebilir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde elde edilen toplam puanların aritmetik ortalamasına bakıldığında ise, öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerinin $\bar{X} = 3,68$ ile “katılıyorum” aralığında olduğu görülmektedir.

Eğitim alanında özdeşleşme ile ilgili yapılan öğretmenlere yönelik bulgular incelendiğinde araştırmalardaki bulgular, Yıldız (2013) orta düzeyde, Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) anlamlı bir şekilde yüksek düzeyde, Başar (2011) iyi düzeyde, Akpınar (2014) orta düzeyde, Yetim (2010) katılıyorum seviyesinde ve normal düzeyde bulgular tespit etmiş olup elde edilen bu bulgular bu çalışmadaki bulgularla örtüşmektedir.

Yurt dışında yapılan çalışmalarda ise Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2005) yapmış oldukları çalışmada farklı meslek gruplarına kıyasla öğretmenlerin,

mesleki algı konusu belirginleştğinde meslekleriyle daha fazla özdeşleştiğini, Lipponen, Bardi ve Haapamaki (2008) değerler ve örgütsel özdeşleşmeyi inceledikleri araştırmada, örgüte ait olma ve örgütün ortak değerlerini paylaşmanın özdeşleme davranışını arttırdığını belirtmişlerdir. Bu bulgular da yapılan bu araştırma ile benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşmesi yani bütünlük içerisinde olması öğretmenlik mesleğinin doğasında var olan fedakârlık kavramının benimsendiğinin göstergesi olduğu gibi, sorumluluk bilinci içinde olduklarını ve bu sorumluluklarını yerine getirmek için istekli olduklarını, örgütün fikir yapısıyla uyum içinde olduklarını, okulun amaçlarını kendisininmiş gibi benimsediklerini, okuluyla aynı düşünceleri paylaştıklarını, okul başarısı için kendilerini motive edebildiklerini ve bu yönde çaba sarf ettiklerini göstermektedir. Bununla birlikte öğretmen görüşleri genelde “katılıyorum” düzeyinde olduğu göz önüne alınırsa okullarda özdeşleşmeye yönelik uygulamaların artırılması ihtiyacı olduğu da söylenebilir.

4.1.2. Örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Yukarıda belirtilen araştırma sorusu için maddelere ve toplam puanlara ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Ölçeğe ilişkin olarak hesaplanan aritmetik aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.2’de verilmiştir. Sinizm ölçeğinde elde edilen sonuçların değerlendirilmesinde “veri toplama araçları” başlığı altında bu ölçeğe ait başlık altında belirtilen aralıklar kullanılmıştır.

Tablo 4.2. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Madde No	İfadeler	N	$\bar{X}$	ss
1	Çalıştığım okulda, pek çok insan işlerin daha iyiye gideceğine inanır	636	3,44	1,06
2	Çalıştığım okulu, geliştirmek için önerilerde bulunmayı bıraktım.	636	2,39	1,04
3	Çalıştığım okulda, insanların tutumu kötü olduğu için gelecekle ilgili umutlu olmak çok zordur.	636	2,34	1,10
4	Çalıştığım okulda, alışılmış şeyleri değiştirmek, getirilerinden çok sorunlara sebep olur.	636	2,57	1,08
5	Çalıştığım okulda, kişisel girişimler pek fazla önemsenmez.	636	2,48	1,11
6	Çalıştığım okulda, öğretmenler yapmadıkları iş için hak etmedikleri itibarı görürler.	636	2,45	1,16
7	Çalıştığım okulda, öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebilirsiniz.	636	3,86	0,98
8	Çalıştığım okulda, önemli olan kimi tanıdığın değil, neyi bildiğindir.	636	3,54	0,98
9	Çalıştığım okulu, geliştirmek için yaptığım çabalar bilinir.	636	3,56	0,95
Toplam Puan		636	2,43	0,70

Tablo 4.2 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Çalıştığım okulda, pek çok insan işlerin daha iyiye gideceğine inanır” maddesine $\bar{X}=3,44$, “Çalıştığım okulda, öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebilirsiniz” maddesine $\bar{X}=3,86$, “Çalıştığım okulda, önemli olan kimi tanıdığın değil, neyi bildiğindir” maddesine $\bar{X}=3,54$ ve son olarak “Çalıştığım okulu, geliştirmek için yaptığım çabalar bilinir” maddesine $\bar{X}=3,56$ aritmetik ortalamaları ile “katılıyorum” aralığında yer almıştır. Elde edilen bu aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde bu maddeler için araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm düzeyinin düşük olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra “Çalıştığım okulu, geliştirmek için önerilerde bulunmayı bıraktım” maddesine $\bar{X}=2,39$, “Çalıştığım okulda, insanların tutumu kötü olduğu için gelecekle ilgili umutlu olmak çok zordur” maddesine $\bar{X}=2,34$, “Çalıştığım okulda, alışılmış şeyleri değiştirmek, getirilerinden çok sorunlara sebep olur” maddesine $\bar{X}=2,57$, “Çalıştığım okulda, kişisel girişimler pek fazla önemsenmez” maddesine $\bar{X}=2,48$ ve “Çalıştığım okulda, öğretmenler yapmadıkları iş için hak etmedikleri itibarı görürler” maddesine $\bar{X}=2,45$ aritmetik ortalamalar ile “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar, diğer dört madde gibi bu beş madde için de sinizm düzeyinin öğretmenlerde düşük olduğuna işaret etmektedir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği ile elde edilen toplam puanlara ilişkin $\bar{X}=2,43$ aritmetik ortalama incelendiğinde de öğretmen puanlarının “katılmıyorum” düzeyinde olduğu

görülmektedir. Elde edilen bu sonuç, madde düzeyinde yapılan analizlerle de örtüşmektedir. Buna göre öğretmenlerde sinizm düzeyinin düşük olduğu görülmektedir.

Eğitim örgütlerinde yapılan diğer çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşleri incelendiğinde, (Güzeller ve Kalağan, 2010; Kalağan, 2009; Kılıç, 2011; Yıldız ve diğerleri, 2013) sinizm düzeylerinin düşük düzeyinde olduğunu, Atmaca (2014) ise “az düzeyde olduğunu” tespit ederken, Nartgün ve Kalay (2014) da öğretmenlerin kısmen de olsa sinizm kaygısı içinde bulunduklarını tespit etmişlerdir.

Bu bulgulara benzer şekilde Helvacı ve Çetin (2012) elde ettikleri bulgulara öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının az düzeyinde bulmuş bu durumun öğretmenlik mesleğinin bir gönül mesleği olduğunu ve fedakârlık gibi duyuşsal özellikleri bulunması ile açıklanabileceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerde kamu kurumlarında veya işletmelerde görev yapan diğer çalışanlardan farklı olarak manevi unsurların maddi unsurlara göre daha çok ön plana çıkmasından ve özveri gerektirmesinden örgütsel sinizmin daha az çıktığı ya da öğretmenlerin sinik duygularının üst yönetimlerce fark edileceğine yönelik endişelerinden dolayı düşüncelerini dürüstçe ifade edilememesi, öğretmenlerin okul örgütünden fazla bir beklenti içerisinde olmamalarını ve kariyer çeşitliği ve zenginliği olmamasından kaynaklanabildiğini belirtmişlerdir.

Eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm düzeyinin düşük olması öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz duygu, düşünce ve davranış içinde olmadıklarını göstermektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullara karşı yıkıcı tutumlar içinde olmamaları kurumun amaçlarını gerçekleştirmesinde engel olabilecek dış baskıların etkilerinde kalmadıklarını, okulun başarısızlığında örgütü veya yönetimini sorumlu tutmadıklarını da göstermektedir. Aynı zamanda eğitim örgütlerinde sinizm düzeyinin öğretmenlerde az olması öğretmenlerin okullarına yönelik utanç, öfke ve kusur bulma telaşında olmadıklarının da güçlü göstergesi olabilir.

4.2. Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan ilk araştırma sorusu şu şekildedir:

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri;

4.2.1. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?

Cinsiyet değişkeni kadın ve erkek olarak iki alt kategoride toplandığından bu sorunun cevaplanması için örgütsel özdeşleşme ve sinizm ölçeği puanları üzerinde t-testi gerçekleştirilmiştir. T-testi gerçekleştirilmeden önce örgütsel özdeşleşme ve sinizm puanlarına ilişkin olarak tek değişkenli normallik varsayımı incelenmiştir. Puan dağılımlarının normal dağılım gösterip göstermediğinin kontrolü için çarpıklık ve basıklık katsayıları kontrol edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ve sinizm puanlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3. Örgütsel özdeşleşme ve sinizm puanlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları

Ölçek	Cinsiyet	N	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	387	-0,553	0,679
	Erkek	249	-0,534	0,750
Örgütsel Sinizm	Kadın	387	0,280	-0,195
	Erkek	249	0,094	0,195

Tablo 4.3 incelendiğinde cinsiyet değişkeninin her bir alt kategorisi için örgütsel özdeşleşme ve sinizm puanlarına ait çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 aralığında yer aldığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre puan dağılımlarının normal olduğu kabul edilerek alt problemin t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testi sonuçları Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel özdeşleşme t-testi sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	387	40,23	7,82	634	- 1,378	,169
	Erkek	249	41,11	7,88			

p<.05

Tablo 4.4 incelendiğinde araştırma grubunda yer alan kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik görüşleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($T_{(634)}=-1,378$, $p>.05$). Bu bulgu kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinin birbirine benzer olduğunu göstermektedir. Öğretmenlere ait aritmetik ortalama puanlar arasındaki fark istatistiksel düzeyde anlamlı değildir. Bununla birlikte kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalamaları incelendiğinde kadın öğretmenlere ait aritmetik ortalama $\bar{X}=40,23$, erkek öğretmenlere ait aritmetik ortalama ise $\bar{X}=41,11$ olup erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kadın öğretmenlerden çok küçük bir farkla yüksek olduğu söylenebilir.

Eğitim örgütlerinde yapılan diğer çalışmalarda da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir (Başar, 2011; Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011; Özdemir, 2010; Yetim, 2010). Bununla birlikte Nartgün ve Kalay (2014) öğretmenlerin çalıştıkları örgüt ile özdeşleşme durumlarının cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı fark oluşturduğunu belirtmişlerdir ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla nispeten örgütleri ile daha az özdeşleşmelerinin, daha duygusal olmaları ve/veya ev işleri, çocukların bakımı gibi örgüt dışı iş yoğunluklarının daha fazla olması ya da yöneticilerin erkek çalışanlarla daha samimi olmaları gibi sebeplerden kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Akpınar (2014) da öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okullardaki örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark görüldüğü sonucuna ulaşmış ancak bu durumun neden kaynaklandığını belirtmemiştir.

Araştırma sonuçları kadın öğretmenlerin de erkek öğretmenler gibi kurumlarıyla benzer şekilde özdeşleştiğini göstermektedir. Günümüzde kadın özgürlüğünün geçmişe oranla daha da artmasından ve cinsiyetçilik kavramının kamuoyu algısında nispeten azalmasından, diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğini seçmede kadın ve erkeklerin eşit koşullarda bulunmalarından, kız ve erkek çocuklarının ailenin yetiştirme tarzından kaynaklı uyumlu olmalarından da kadınların erkeklerle aynı düzeyde özdeşleşme içinde oldukları söylenebilir. Ayrıca mesleği yerine getirmede kadın

öğretmenlerin, en az erkek öğretmenler kadar başarılı olmaları ve bu bilincin fakında olmaları özdeşleşme düzeyinin cinsiyet değişkeni yönünden anlamlı bir farkın ortaya çıkmamasının nedeni olabilir.

Örgütsel sinizm puanlarına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm t-testi sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Örgütsel	Kadın	387	22,05	6,62	634	0,981	0,327
Sinizm	Erkek	249	21,55	5,94			

p<.05

Tablo 4.5’de öğretmenlere ilişkin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri incelendiğinde örgütsel özdeşleşmeye benzer bir durum söz konusudur. Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşleri arasında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır (p>.05). Anlamlı bir fark çıkmamakla birlikte öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri incelendiğinde kadın öğretmenlerin $\bar{X} = 22,05$, erkek $\bar{X} = 21,55$ olup erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin kadın öğretmenlerden biraz fazla olduğu görülmektedir ($T_{(634)} = 0,981$, p> .05).

Yapılan diğer araştırmalar (Andersson ve Bateman, 1997; Güzeller ve Kalağan, 2010; Helvacı ve Çetin, 2012; Kılıç, 2013; Nartgün ve Kalay, 2014), cinsiyet değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinin anlamlı fark oluşturmadığı görülmüştür.

Yapılan bu araştırmada kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı bulgusu, öğretmenlik mesleği özelliklerinin cinsiyete göre özellik taşıyan bir meslek grubu olmamasından kaynaklanıyor olabilir.

4.2.2. Eğitim düzeyine göre anlamlı fark göstermekte midir?

Eğitim düzeyi değişkeni üç alt kategoriden oluşmaktadır. Bu nedenle eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel özdeşleşme ve sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testi

gerçekleştirilmeden önce puanlara ilişkin varyansların homojenliğinin kontrol edilmesi için Levene istatistiği incelenmiştir. Levene istatistiği incelendiğinde varyansların örgütsel özdeşleşme ($F_{(633)}=1,939$, $p> .05$) ve örgütsel sinizm ($F_{(633)}=1,056$, $p> .05$) puanları içim homojen olduğu tespit edilmiş ve ANOVA testine geçilmiştir. Alt kategoriler arası çoklu karşılaştırma yapmak için düzeltilmiş aritmetik ortalamaları kullanmakta olan Bonferroni çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme puanlarına ilişkin ANOVA testi sonuçları Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6. Eğitim düzeyi değişkeni için örgütsel özdeşleşme ANOVA testi sonuçları

Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplararası	26,687	2	13,343	0,216	0,81
	Gruplariçi	39082,164	633	61,741		
	Toplam	39108,851	635			

$p<.05$

Tablo 4.6’da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerine ilişkin yapılan Anova testi sonuçları incelendiğinde örgütsel sinizme yönelik puanlarındaki sonuçlarına benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puanları arasında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıkmamıştır ($F_{(2,633)}=1,159$, $p>.05$). Bu bulgu mezuniyet derecesi bakımından ön lisans, lisans, yüksek lisans / doktora mezunu olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinin birbirine benzer olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre örgütsel özdeşleşmeye ilişkin elde edilen anlamlı bir farkın olmayışı Nartgün ve Kalay (2014) ve Akpınar (2014)’ın yapmış oldukları çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Diğer taraftan Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) eğitim düzeyi yükseldikçe özdeşleşme azaldığı yönünde bulgular elde etmişlerdir. Başar (2011)’ın yaptığı çalışmada lise ve lisans eğitim seviyesi grupları ortalama değerleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Böyle bir farklılığın nedeni araştırmada lise ve lisans eğitim seviyesi grupları arasındaki örgütsel özdeşleşme ortalama değeri istatistiksel açıdan anlamlı olsa dahi lise mezunu sayısının yalnızca iki kişi olmasından kaynaklı olduğu ifade edilmiş ortaya çıkan bu farkın genelleştirilemeyeceği değerlendirilmesinde bulunulmuştur.

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin eğitim düzeyine göre örgütsel özdeşleşmeye ilişkin arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulgusu, araştırma değişkeninin her eğitim düzeyinde yer alan öğretmenlerin okullarını benimsedikleri, kendilerini okulun birer parçasıymış gibi algıladıkları, okullarının başarısını kendi başarısı olarak gördükleri şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel sinizm puanlarına ilişkin ANOVA testi sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Eğitim düzeyi değişkeni için örgütsel sinizm ANOVA testi sonuçları

Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Örgütsel Sinizm	Gruplararası	93,775	2	46,888	1,159	,314
	Gruplariçi	25610,504	633	40,459		
	Toplam	25704,279	635			

p<.05

Tablo 4.7 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizm ($F_{(2, 633)}=0,216$, $p>.05$) düzeyleri arasında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ayrıca gerçekleştirilen Bonferroni testi sonuçları incelendiğinde de eğitim düzeyine ilişkin hiçbir alt kategori arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu durumda mezuniyet derecesi ön lisans, lisans ve yüksek lisans/doktora olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre örgütsel sinizme yönelik görüşlerinin benzerlik bulgusu yapılan diğer çalışmalardaki bulgularla örtüşmektedir. Nitekim Nartgün ve Kalay (2014); Helvacı ve Çetin (2012), benzer sonuçlara ulaşmıştır. Ancak Güzeller ve Kalağan (2010), lisansüstü mezunlarının örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmış, bu durumun yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin örgütlerindeki mevcut durumu kabullenmekte zorlanmalarından kaynaklandığı şeklinde belirtmişlerdir (Fero, 2005: akt. Güzeller ve Kalağan, 2010). Kılıç (2011) tarafından yapılan çalışmada ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri öğrenim durumu bakımından farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarının arasında farklılıkların ortaya çıkması araştırma yapılan evreninde yer alan yüksek lisans ve doktora düzeyindeki öğretmenlerin örgütün işleyişini daha iyi kavradıkları, yönetim bilimi hakkında daha donanımlı durumda bulunmalarından kaynaklanabileceği gibi, sorun çıkaran uyumsuz öğretmen etiketinden sıyrılmak için veya okul yönetiminin ölçekleri kontrol edebileceği düşüncesi göz önüne alınmalıdır.

4.2.3. Mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?

Mesleki kıdem değişkeni beş alt kategoriye sahip çok kategorili bir değişkendir. Bu nedenle mesleki kıdem değişkeni açısından örgütsel özdeşleşme sinizm düzeyleri ile ilgili değerlendirme yapabilmek için ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testi öncesinde varyansların homojenliği incelenmesi için gerçekleştirilen Levene testi sonuçları aşağıdaki gibidir:

Örgütsel Özdeşleşme; $F(4, 631) = 1,228, p > .05$.

Örgütsel Sinizm; $F(4, 631) = 1,414, p > .05$.

Levene testi sonuçları incelendiğinde varyansların homojen olduğu görülmüş ve ANOVA testi uygulanmıştır. Örgütsel özdeşleşme puanları üzerinde yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 4-8’de verilmiştir. ANOVA testinin yanı sıra alt kategoriler arası anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için Bonferroni çoklu karşılaştırma testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4.8. Mesleki kıdem değişkeni için örgütsel özdeşleşme ANOVA testi sonuçları

Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplararası	725,27	4	181,317	2,981	0,019*	11 – 15 ile 21 yıl ve üzeri
	Gruplariçi	38383,581	631	60,83			
	Toplam	39108,851	635				

* $p < .05$

Örgütsel özdeşleşme düzeyleri için yapılan ANOVA testi sonuçlarının yer aldığı Tablo 4.9 incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine göre öğretmen görüşlerinde anlamlı bir fark çıktığı görülmektedir ($F_{(4, 631)} = 2,981, p < .05$). Yapılan Bonferroni çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre ise anlamlı farkın 11-15 yıl kıdem düzeyinde olan öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri kıdem düzeyinde olan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşleri, 11-15 yıl aralığında kıdeme sahip öğretmenlerin görüşlerinden 2,90 daha yüksek puana sahip oldukları görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi ile mesleki kıdem arasındaki bu anlamlı fark alan yazında mesleki kıdem arttıkça özdeşleşmenin de arttığını gösteren Çakınberk, Derin ve Demirel' in (2011) yapmış olduğu çalışma sonucuyla benzerdir. Diğer taraftan alan yazında yapılan diğer çalışmalarda ise öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinde, mesleki kıdem değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Akpınar, 2014; Nartgün ve Kalay, 2014; Özdemir, 2010; Yetim, 2010).

Mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinin düzeyi, 11-15 yıl aralığında kıdeme sahip öğretmenlerin görüşlerinden daha yüksek olduğu bulgusu meslekte uzun yıllar boyunca çalışmanın ortaya çıkardığı kabullenme ve rutin yapılan işlere alışkın olma durumu ile açıklanabilir.

Örgütsel sinizm puanları üzerinden gerçekleştirilen ANOVA testi sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Mesleki kıdem değişkeni için örgütsel sinizm ANOVA testi sonuçları

Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	Gruplararası	213,241	4	53,310	1,320	0,261	-
	Gruplariçi	25491,038	631	40,398			
	Toplam	25704,279	635				

$p < .05$

Tablo 4.9 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde düzeyleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı

görülmektedir ($F_{(4, 631)} = 1,320, p > .05$). Başka bir ifadeyle öğretmenlerin mesleki kıdemleri örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde etkili bir değişken değildir. Mesleki kıdem olarak 1-5, 6-10, 11-15, 16-20 ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların örgütsel sinizme yönelik görüşleri birbirine benzerdir.

Bu çalışmaya benzer olarak, Nartgün ve Kalay (2014) ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, Helvacı ve Çetin (2012) ve Kılıç (2013) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde yurt dışında yapılan çalışmalarda da mesleki kıdem ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (James, 2005; Naus ve diğerleri, 2007).

Buna rağmen alan yazın taramasında Kalağan ve Güzeller (2010) yaptıkları araştırmada örgütsel sinizm ile öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir fark bulunmuş, mesleki kıdemleri az olan öğretmenlerin örgütsel sinik bakış açılarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu durum yeni göreve başlamış ya da öğretmenliğinin ilk yıllarında olan bir öğretmenin çalıştığı kuruma ilişkin değişim ve yenilikleri daha kolay gerçekleştirebileceği inancı ve idealist olma düşüncesinin çok yoğun olmasına, mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin ise, çalıştıkları kurumları iyi tanıdıkları için örgütsel sinizm etkisi az olacağı şeklinde yorumlanmıştır. Kılıç (2011) da örgütsel sinizmin, kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde düzeyleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı bulgusu öğretmenlerin düzenli ücretli bir iş sahibi olmalarından ve işten çıkarılma tehlikesi ile karşı karşıya bulunmamalarından kaynaklanıyor olabilir.

4.2.4. Branş değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?

Branş değişkeni iki alt kategoriye sahiptir. Bu nedenle branş değişkeni açısından anlamlılık değerlendirmesi için t-testi tercih edilmiş ancak bu test gerçekleştirilmeden önce her bir alt kategori için tek değişkenli normallik varsayımı çarpıklık ve basıklık değerleri üzerinden kontrol edilmiştir. Branş değişkeni için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. Örgütsel özdeşleşme ve sinizm puanlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları

Ölçek	Branş	N	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Özdeşleşme	Sınıf	283	-0,693	0,901
	Branş	253	-0,44	0,667
Örgütsel Sinizm	Sınıf	283	0,304	0,178
	Branş	253	0,178	-0,193

Tablo 4.10 incelendiğinde branş değişkenine göre hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları örgütsel özdeşleşme ve sinizm düzeylerinin her ikisi içinde ± 1 aralığında yer aldığı görülmektedir. Bu durum branş değişkenine göre puan dağılımlarının normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir. Tek değişkenli normallik varsayımının sağlandığı için araştırmada t-testi yapılmıştır. Öğretmenlerin branş değişkenine göre özdeşleşme puanlarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11. Branş değişkenine göre örgütsel özdeşleşme t-testi sonuçları

Ölçek	Branş	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Özdeşleşme	Branş	283	39,87	7,73	634	- 2,56	,011*
	Sınıf	253	41,47	7,92			

*p<.05

Tablo 4.11 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($T(634) = -2,56, p<.05$). Bu bulgu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinin birbirinden farklı olduğunu göstermektedir. Öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalamaları incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin $\bar{X}=41,47$ ile branş öğretmenlerinden $\bar{X}=39,87$ daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen bu

bulgudan sınıf öğretmenlerinin özdeşleşme düzeylerinin branş öğretmenlerinininkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Yetim (2010) ise yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin branşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin sonuçlarının sınıf ve branş öğretmenlerinde birbirinden farklı olması kamuoyunda 4+4+4 olarak bilinen, zorunlu eğitimi 12 yıla çıkaran 6287 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un ortaya çıkardığı bir sonuç olabilir. Çünkü bu kanun kapsamında 5. sınıfların ortaokullara devredilmesi ve ortaokullarda seçmeli derslerin getirilmesiyle birlikte iş yükünün fazlaşması ve mesai saatlerinin değişmesi, MEB tarafından merkezi olarak yapılan TEOG sınavı ve veli baskısı vb. nedenlerle ortaokul öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerine oranla daha düşük düzeyde özdeşleştikleri düşünülebilir. Bunun yanında sınıf öğretmenleri tek bir sınıfla 4 yıl öğrenim süresini geçirmekte ve okulda çalışma süresi açısından düşünüldüğünde branş öğretmenlerinden daha fazla okulda çalışmaktadırlar. Okul yönetimi ve işleyişi açısından branş öğretmenlerine göre daha yoğun ilişki ve iletişim içerisinde oldukları görülmektedir. Belirtilen bu durumlar da sınıf öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olmasının nedeni olabilir.

Örgütsel sinizm puanlarına ilişkin t testi sonuçları Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Branş değişkenine göre örgütsel sinizm t-testi sonuçları

Ölçek	Branş	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Sinizm	Branş	283	22,01	6,69	634	0,685	0,494
	Sınıf	253	21,66	5,93			

p<.05

Tablo 4.12'de verilen öğretmen görüşlerinin, örgütsel sinizm puanlarına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise örgütsel özdeşleşme puanlarından farklı olarak branş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı göze çarpmaktadır ($T_{(634)} = ,685$, $p>.05$). bu bulgu sınıf ve branş öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığını diğer bir ifade ile görüşlerin benzer olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı bir farkın olmayışı onların MEB, öğrenci ve veli kaynaklı ortaya çıkan sorunlara çözümler üretebilmeleri, yapılan değişikliklere uyum sağlayabilmeleri nedeniyle bilişsel, duygusal ve düşünsel boyutta sorun yaşamadıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyine ilişkin görüşlerinin branş bakımından farklılaşmadığı yapılan alan yazın çalışmalarının bazılarında elde edilen bu bulguyu desteklemektedir (Helvacı ve Çetin, 2012; Kılıç, 2011). Yıldız ve diğerleri, (2013) ise yapmış oldukları çalışmada yalnızca ortaokul öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyine ilişkin görüşleri alınmış ve düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güzeller ve Kalağan (2010)'ın yapmış oldukları çalışmada ise ortaokul öğretmenlerinin branşları arasında fen bilgisi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri sosyal branş öğretmenlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Yapılan araştırmada böyle bir farkın ortaya çıkması fen bilimleri öğretmenlerinin sosyal bilimler öğretmenlerine göre araştırmaya ve sorgulamaya daha yatkın olmaları ve örgüt içerisinde gerçekleşen sorunları daha çok irdelemeleri şeklinde açıklamışlardır. Ayrıca branş öğretmenlerin toplu halde değerlendirilmesi ve katılımcılar arasında fen bilgisi öğretmenlerinin çok az sayıda olması bir diğer neden olarak belirtilmiştir.

4.2.5. Okul türü değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?

Okul türü değişkenine göre araştırma grubunda yer alan öğretmenler iki kategoriye ayrılmışlardır. Bu bakımdan okul türü değişkeninde anlamlılık testi olarak t-testi kullanılmış ve öncesinde tek değişkenli normallik varsayımı kontrol edilmiştir. Normallik varsayımının kontrolünde kullanılan çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.13'de verilmiştir.

Tablo 4-13. Okul türü değişkenine göre çarpıklık ve basıklık katsayıları

Ölçek	Okul Türü	N	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Özdeşleşme	İlkokul	303	-,654	,859
	Ortaokul	33	-,450	,648
Örgütsel Sinizm	İlkokul	303	,334	,251
	Ortaokul	333	,146	-,255

Okul türü değişkeni altında bulunan her iki kategori içinde çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 aralığında olduğu Tablo 4.13’de görülebilmektedir. Bu sonuçlara göre puan dağılımlarının normal olduğu yorumu yapılarak t-testine geçilmiş ve örgütsel özdeşleşme puanlarına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 4.14’de sunulmuştur.

Tablo 4.14. Okul türü değişkenine göre örgütsel özdeşleşme t-testi sonuçları

Ölçek	Okul Türü	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Özdeşleşme	İlkokul	303	41,27	7,81	634	2,130	,034*
	Ortaokul	333	39,95	7,84			

*p<.05

Tablo 4.14’de yer alan t-testi sonuçlarına göre öğretmenlerin okul türü değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinin birbirinden farklı olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinin aritmetik ortalamaları incelendiğinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin $\bar{X}=41,27$ aritmetik ortalama ile ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalaması olan $\bar{X}=39,95$ den yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu ilkokulda görev yapanların ortaokulda görev yapanlardan daha fazla örgütsel özdeşleşme yaşadıklarını göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme puanları arasında ilkokulda görev yapan öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($T_{(634)} = 2,130, p<.05$).

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ortaokuldaki öğretmenlerden daha yüksek olması, ilkokul öğretmenlerinin görev kapsamındaki ilkokul öğrencilerinin yaş itibarıyla daha küçük olması ve bunun sonucu olarak okullarda ders içi ve dışında daha az, önemsiz problemlerin yaşanması olabileceği gibi, ayrıca ilkokullarda seçmeli derslerin olmaması, nöbet görevinin daha kolay yerine getirilmesi vb. nedenler de olabilir.

Örgütsel sinizm puanlarına ilişkin t testi sonuçları Tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4.15. Okul türü değişkenine göre örgütsel sinizm t– testi sonuçları

Ölçek	Okul Türü	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Sinizm	İlkokul	303	21,6	5,86	634	-0,981	0,327
	Ortaokul	333	22,09	6,79			

p<.05

Tablo 4.15 incelendiğinde örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenler arasındaki puan farkı istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($T_{(634)} = -0,981, p>.05$).

İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul türüne göre sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Öğretmen başına düşen öğrenci sayısının az, okul imkanlarının elverişli ve bunlara benzer nedenler öğretmenlerin olumsuz duygu, düşünce ve davranış içine girmelerini önleyebilen bir etki sağlamış olabilir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark bulunmaması alan yazında yer alan bazı çalışmalarla örtüşmemektedir. Alan yazında yapılan incelemeler sonucunda okul türü ile sinizm arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (Güzeller ve Kalağan, 2010; Kılıç, 2013).

Güzeller ve Kalağan (2010), öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark olduğu bulgusunu, araştırma kapsamında yer alan okul türü olarak kız meslek lisesi örgütsel kültürünün, eğitim-öğretim işleyiş ve uygulamalarının farklı olmasından kaynaklandığını öne sürmüşlerdir. Benzer şekilde Kılıç (2013), öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark olmasını araştırmanın yapıldığı il olan Şanlıurfa'daki ilköğretim okullarında ikinci kademde eğitim gören öğrenci yaş grubunun 12-15 yaş arasında olması ve ergenlik dönemine girmiş olmalarından kaynaklandığını belirtmiştir. Ayrıca bölgenin ataerkil aile yapısından gelen ailelerden oluşması, aşiret kültürünün yaygın olması ve eğitime devam edenlerin genelde erkek öğrencilerden oluşmasını ikinci kademe öğretmenlerinin sinizmi yaşamalarının nedenleri arasında göstermiştir.

4.2.6. Medeni hal değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?

Medeni hal değişkeni için ilk olarak normallik varsayımı kontrolü yapılmış, elde edilen sonuçlar 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16. Medeni hal değişkenine göre çarpıklık ve basıklık katsayıları

Ölçek	Medeni Hal	N	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Özdeşleşme	Evli	547	-,540	-,551
	Bekar	89	,719	,607
Örgütsel Sinizm	Evli	547	,276	,113
	Bekar	87	,110	-,713

Medeni durum değişkeninin her bir alt kategorisi için puanların normal dağılım gösterdiği Tablo 4.16’da görülmektedir. Normal dağılım varsayımı sağlandığından t-testi gerçekleştirilmiştir. Örgütsel özdeşleşme puanları üzerinde gerçekleştirilen t-testine ilişkin sonuçlar Tablo 4.17’de belirtilmiştir.

Tablo 4.17. Medeni hal değişkenine göre örgütsel özdeşleşme t-testi sonuçları

Ölçek	Medeni Hal	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Özdeşleşme	Evli	547	40,58	7,79	634	,001	,997
	Bekar	89	40,57	8,25			

p<.05

Tablo 4.17 incelendiğinde öğretmenlerin medeni hal değişkenine göre örgütsel özdeşleşme görüşlerine yönelik puanları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır ($t_{(634)} = 0,001$, $p > .05$).

Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) ve Başar (2011)’ın yaptığı araştırmalarda da öğretmenlerin medeni hal değişkenine göre özdeşleşme düzeyleri arasında bir fark bulunmamıştır. Elde edilen bulgular bu araştırmayı desteklemektedir.

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin medeni hal değişkenine göre örgütsel özdeşleşme görüşlerine yönelik düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulgusu öğretmenlik mesleğinin yerine getirilmesinde bireysel sorumlulukların ve becerilerin yerine getirilmesi söz konusu olduğundan evli veya bekar olmanın bu gerçeği değiştirmemesi ile açıklanabilir.

Örgütsel sinizm puanlarına ilişkin t testi sonuçları Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Medeni hal değişkenine göre örgütsel sinizm t-testi sonuçları

Ölçek	Medeni Hal	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Sinizm	Evli	547	21,89	6,17	634	0,3	0,673
	Bekar	89	21,59	7,47			

p<.05

Tablo 4.18 incelendiğinde öğretmenlerin medeni hal değişkenlerine göre örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($T_{(634)}=0,300$, $p>.05$). Bu bulgu doğrultusunda evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmaması alan yazında yurt içinde ve bazı yurt dışında yapılan çalışmalarda bulgularla (Mirvis ve Kanter, 1991; Güzeller ve Kalağan, 2010; Kılıç, 2011) örtüşmektedir. Diğer taraftan yurt dışında alan yazın incelendiğinde, bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek değer gösterdiğine ilişkin bulgulara yer almaktadır (Delken, 2004: akt. Güzeller ve Kalağan, 2010).

Öğretmenlerin medeni hal değişkenlerine göre örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığı bulgusu evli veya bekar öğretmenlerin okullarına karşı tutumlarını olumsuz yönde etkileyecek etkenlerden benzer olarak etkilenmedikleri ile açıklanabilir.

4.2.7. Yaş değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?

Yaş değişkeni öncelikle Levene ardından ANOVA testine tabi tutulmuşlardır. Levene testine ilişkin sonuçlar incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ($F_{(4, 631)}=,834$, $p>.05$) ve sinizm ($F_{(4, 631)}=2,316$, $p>.05$) puanlarında varyansların homojen olduğu görülmüştür. Varyansların homojenliği varsayımı doğrulandıktan sonra gerçekleştirilen ANOVA testinin sonuçları ise Tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19. Yaş değişkeni için örgütsel özdeşleşme ANOVA testi sonuçları

Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplararası	756,437	4	189,109	3,111	0,015*	31 – 35 ile 51 yaş ve üzeri
	Gruplariçi	38352,414	631	60,780			
	Toplam	39108,851	635				

*p<.05

Tablo 4.19 incelendiğinde örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik öğretmen görüşleri arasında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($F_{(4, 631)} = 3,111$, $p<.05$). Yapılan Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ise alt kategorilerden 31-35 ile 51 yaş ve üzeri kategoride olanlar arasında anlamlı fark ortaya çıkmıştır.

Öğretmen görüşleri incelendiğinde 31-35 yaş aralığında olanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin özdeşleşme düzeyi yaş değişkenine göre 31-35 yaş arasında daha yüksek olması, yani bu yaş grubundaki öğretmenlerin okullarıyla daha bütünleşme içerisinde olmalarının nedeni mesleğin ilk yıllarındaki acemiliklerinden arınmaları, meslekte profesyonel düşünmeye ve davranmaya başlamaları, okulun işleyiş ve politikalarını tanıyabilmeleri ve örgütte meydana gelen değişikliklere 51 yaş ve üzeri kategoridekilere göre daha kolay adapte olabilmelerinden kaynaklanabilir.

Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) yaş değişkeninde orta yaş (30 üstü) grubundakilerin özdeşleşmeleri yüksek olduğunu bulmuştur. Bu bulgu çalışmada elde edilen bulgulara benzemektedir. Ancak diğer taraftan Başar (2011) özdeşleşmenin yaşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel sinizm puanlarına ait anova testi sonuçları Tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20. Yaş değişkeni için örgütsel sinizm ANOVA testi sonuçları

Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	Gruplararası	240,708	4	60,177	1,491	0,203	-
	Gruplariçi	25463,571	631	40,354			
	Toplam	25704,279	635				

p<.05

Tablo 4-20’de ANOVA testi sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşleri arasında yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($F_{(4, 631)} = 1,491, p>.05$). Bu bulgu öğretmenlerin farklı yaş grubunda olmalarının örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde etkili bir değişken olmadığını göstermektedir.

Yapılan diğer çalışmaların büyük çoğunluğunda da, bu araştırmadakine benzer şekilde yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (Andersson, 1996; Mirvis ve Kanter, 1991; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Diğer taraftan Kılıç (2011) yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizmin, yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel sinizm ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir fark olmayışı öğretmenlik mesleğinin koşullarının önceden bilinmesi ve bu koşullar içinde çalışmanın artık benimsenmiş ya da kabullenilmiş olmasından, örgütün beklentileri karşılaması bakımından standart bir yönetim biçimi izlemesinden kaynaklı olabilir.

4.3. Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırma sürecinde cevaplanmaya çalışılan araştırma sorularından bir diğeri ise; “Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Bu sorunun cevaplandırılabilmesi için örgütsel özdeşleşme puanları arasındaki korelasyon incelenmiştir. Korelasyonun yorumlanması için iki puan türü arasındaki Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış ve bu katsayının yönü ve anlamlılık düzeyi yorumlanmıştır. Korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.21. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm puanları arasındaki ilişki

Ölçek	Özdeşleşme	Sinizm
Özdeşleşme	1	-,323
Sinizm	-,323	1
p<.05		

Tablo 4.21’de öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki korelasyon katsayıları verilmiştir. Tablo 4.21’e göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sinizme yönelik görüşleri arasında düşük düzeyde, negatif yönlü, anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.323$, $p<.05$). Bu bulgu doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça, örgütsel sinizm düşük düzeyde olsa da azaldığı ya da tam aksi durumda örgütsel özdeşleşme düzeyleri azaldıkça, örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı söylenebilir. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, eğitim alanı dışında yer alan araştırma bulgularıyla da örtüşmektedir (Polat, Meydan ve Tokmak, 2010; Polat ve Meydan, 2010).

Görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artması, örgütsel sinizm düzeyinin azalmasını sağlayabilmektedir. Okulun amaçlarını kendi amaçlarıymış gibi gören, okuluyla bütünleşen, okulun başarısını ve başarısızlığının sorumluluğunu alan, okulun amaçlarını gerçekleştirmesi için yoğun çaba sarf eden öğretmenlerin, okulların yıpranmasına neden olan olumsuz duygu, düşünce ve davranış içinde olmayacakları düşünülebilir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olmaması aksine örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması durumunda, okulun işleyişinde, yöneticiler ve diğer öğretmenlerle fikir ayrılıklarının ortaya çıkmasına ve buna bağlı olarak olumsuzlukların ortaya çıkmasına, okullarda iklimin, iletişimin zarar görmesine ve yönetim süreçlerinin en önemli basamaklarından olan karar almanın gecikmesine, okul başarısı için gerekli gayretin gösterilmemesine, yapılan işin değersiz, önemsiz ve boşa harcanan emek olduğu algısının yerleşmesine neden olabilir. Bütün bunlar öğretmenlerin motivasyonunun düşürebilmekte, öğrenme ve öğretme etkinliklerinin etkili olarak gerçekleştirmelerini engelleyebilmekte ve doğal olarak okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde olumsuz koşullar doğurabilmektedir.

4.4. Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmada oluşturulan son araştırma sorusu ise “öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin örgütsel sinizm düzeylerini ne düzeyde yordamaktadır?”

şeklinde. Bu araştırma sorusunun cevaplanması için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 4.22’de verilmiştir.

Tablo 4.22’de öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde örgütsel özdeşleşmeye ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.22. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm düzeyine olan etkisine ilişkin basit regresyon tablosu

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

R= 0,323

$F_{(1-634)}=73,932$

$R^2=0,104$

*p<.01

Tablo 4.22 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerini %10 düzeyinde anlamlı olarak yordadığı ortaya çıkmıştır ($F_{(1-634)}=73,9323$, $p<.05$).

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

V. BÖLÜM

5. Sonuçlar ve Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlar çerçevesinde geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizme ilişkin görüşleri incelenmiştir.

5.1.1. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait kişisel bilgilere ait sonuçlar

Araştırma evrenini Bolu İli Merkez İlçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ilköğretim ve ortaokul kurumlarında çalışan 636 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin 387'si (%60,8) kadın, 249'u (%39,2) erkektir. Öğretmenlerin 547'si (%86,0) evli, 89'u (%14,0) ise bekârdır. Öğretmenlerin 129'u (%20,3) 20-30 yaş arası, 191'i (%20,3) 31-35 yaş arası, 125'i (%19,7) 36-40 yaş arası, 146'sı (23,0) 41-50 yaş arası, 45'i (%7,1) 51 yaş ve üzeri aralığındadır. Öğretmenlerin 64'ü (%10,1) ön lisans, 515'i (%81,0) lisans, 57'si (%9,0) yüksek lisans veya doktora mezunudur.

Araştırmaya dâhil olan 57 okulun 28'i ilköğretim, 29'u ortaokuldur. Bu okullarda görev yapan öğretmenlerin 353'ü (%55,5) branş, 283'ü (%44,5) sınıf öğretmenidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 87'si (%13,7) 1-5 yıl kıdeme, 171'i (%26,9) 6-10 yıl

kıdeme, 146'sı (&23,0) 11-15 yıl kıdeme, 110'u (%17,3) 16-20 yıl kıdeme, 122'si (%19,2) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmüştür.

5.1.2. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri

1. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri $\bar{X}=3,68$ ortalama ile “katılıyorum” aralığındadır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri istenen düzeyde olmasa da yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.
2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri $\bar{X}=2,43$ ile “katılmıyorum” aralığında olup düşük düzeydedir.

5.1.3. Öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri

5.1.3.1. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri birbirine benzerdir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşleri birbirine benzerdir.

5.1.3.2. Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre

Öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkeni örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinde anlamlı bir fark göstermemektedir. Eğitim düzeyi ön lisans, lisans ve yüksek lisans/doktora mezunu olanların görüşleri benzerdir.

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır. Mezuniyet derecesi ön lisans, lisans ve yüksek lisans/doktora olan öğretmenler örgütsel sinizme yönelik benzer görüşlere sahiptir.

5.1.3.3. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Anlamlı fark 11 – 15 yıl kıdem düzeyinde olan öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri kıdem düzeyinde olan öğretmenler arasındadır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin özdeşleşme düzeyleri, 11 – 15 yıl aralığında kıdeme sahip öğretmenlerinkinden daha yüksektir.

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlerinin örgütsel sinizme yönelik görüşleri kıdem bakımından benzerdir.

5.1.3.4. Öğretmenlerin branş değişkenine göre

Öğretmenlerin branş değişkeni örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkarmıştır. Sınıf öğretmenlerinin özdeşleşme düzeyleri branş öğretmenlerinkinden daha yüksektir.

Öğretmenlerin branş değişkeni örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır.

5.1.3.5. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre

Öğretmenlerin okul türü değişkeni örgütsel özdeşleşme düzeylerine görüşlerinde anlamlı fark tespit edilmiştir. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ortaokul öğretmenlerinin özdeşleşmesinden yüksektir.

Öğretmenlerin okul türü değişkeni örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır. İlk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri benzerdir.

5.1.3.6. Öğretmenlerin medeni hal değişkenine göre

Öğretmenlerin medeni hal değişkeni örgütsel özdeşleşme düzeyine yönelik görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır. Evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri benzerdir.

Öğretmenlerin medeni hal değişkeni örgütsel sinizme yönelik görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır. Evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri benzerdir.

5.1.3.7. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Anlamlı fark 31 – 35 aralığında olan öğretmenler ile 51 yaş ve üzeri kategoride olan öğretmenler arasındadır. 31-35 yaş aralığında olan öğretmenlerin, 51 ve üzeri kategoride olanlara göre özdeşleşme düzeyleri yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşleri düzeyleri yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark ortaya çıkarmamıştır. 20-30, 31-35, 36-40, 41-50 ve 51 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin görüşleri birbirine benzerdir.

5.1.4. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sinizme yönelik görüşleri arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Özdeşleşme düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm

düzeylerinde azalma meydana gelmektedir. Bir başka ifadeyle örgütsel özdeşleşme ve sinizm değişkenleri arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur.

5.1.5. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin örgütsel sinizm düzeylerini yordamasına ilişkin sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerini %10,4 düzeyinde anlamlı olarak yordamaktadır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler

Araştırma sonuçları göz önünde bulundurularak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

5.2.1.1. Örgütsel özdeşleşmeye ve örgütsel sinizme yönelik öneriler

- Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyini daha da arttırmak için ilgili toplantılar, çalıştaylar yapılmalıdır.
- Mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin özdeşleşme düzeyinden farklı olmasının altında yatan nedenler belirlenmelidir.
- Ortaokul öğretmenlerinin özdeşleşme düzeyleri artırılmalı veya en azından ilkokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile benzer seviyeye getirilmelidir.
- Ortaokul öğretmenlerinin özdeşleşmelerini yükseltmek amacıyla okul yönetimi elde edilen herhangi bir okul başarısının öğretmenler sayesinde

gerçekleştiğini okul veli toplantılarında dile getirmeli ve basın-yayın organları aracılığıyla okul çevresinin haberdar olmasını sağlamalıdır.

- 51 ve üzeri yaş kategorisindeki öğretmenlerin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlerden daha fazla özdeşleşmiş olmalarını sağlayan etkenler araştırılmalıdır.
- Öğretmenlerin sinizm düzeylerini mümkün olduğunca en az düzeyde tutmada okul yönetimleri aktif rol üstlenmelidir.
- Okul yöneticileri öğretmenlerin davranışlarını dikkatle izlemeli, ortaya çıkması muhtemel sinizm durumlarını en aza indirmek için açık, samimi, şeffaf ve demokratik okul yönetim tarzını benimsemelidir.
- Okuluyla yüksek düzeyde özdeşleşmeyen öğretmenlerin sinizm yaşayabilecekleri göz ardı edilmemelidir.
- Benzer şekilde örgütsel sinizm yaşayan öğretmenlerin okuluyla bütünleşmeleri tehlikeye düşeceğinden öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak hareket edilmelidir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma Türkiye'nin coğrafi koşullarının zorlu olduğu, toplumsal sorunların daha fazla yaşandığı ve gelir düzeyinin düşük olduğu ilçe ve köy okullarında yer alan öğretmen ve yöneticilere yönelik yapılabilir.
- Okullarda gerçekleştirilen denetim uygulamalarının (Bilimsel, Çağdaş denetim) örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi araştırılabilir.
- Okul yönetimlerinin kayırmacı tutum ve davranışlar sergilemesinin öğretmenlerin özdeşleşme ve sinizm düzeylerine etkisi olup olmadığı araştırılabilir.
- Daha önceki yıllarda öğretmen lisesi mezunu öğretmenler ile diğer liselerden mezun olan mevcut öğretmenlerin görüşleri alınıp karşılaştırma yapılabilir.
- Ülke veya il genelinde birbirine yakın imkanlara sahip, TEOG sınavlarında başarılı olan okulların öğretmenleri ile alt sıralarda yer alan okulların öğretmenleri arasında özdeşleşme ve sinizm düzeyleri karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akpınar, A. (2014). *Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Aliyev, Y. (2014). *Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Alparslan, M, Can, A. ve Oktar, F. (2014). Algılanan örgütsel desteğin yardım etme davranışına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2), 115-128.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285-315.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Anderson, L.M., and Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.

- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Argon, T., Uylas, S. M. ve Yerlikaya, Ş. (2014, Haziran). Türk Milli Eğitim Sisteminde Hesap Verebilirlik Uygulamaları ve Örgütsel Sinizme Yönelik İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşleri, VI. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Temsen, İstanbul.
- Argon, T. (2014). Öğrenciler Arasında Yaşanılan Çatışmalar ve Çözümü. T. Argon ve , Ş. S. Nartgün (Ed.), Sınıf Yönetimi (187-215). Ankara: Maya Akademi.
- Argon, T. ve Eren, A. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Asil, M. (2010). *Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (Pisa) 2006 Öğrenci Anketinin Kültürlerarası Eşdeğerliliğinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ashforth, B. E. and Mael, F. (1989). Social identity theory and the organizations, *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E. and Mael, F. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2), 197- 222.
- Ashforth, B. E. and Mael, F. (1992). Alumni and alma matter: A partial test of the reformulated model o organization identification. *Journal of Organizational Behaviour*. 13(2), 103-123.

- Atmaca, T. (2014). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, M. (2014a). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, M. (2014b). *Toplum, Kültür ve Eğitim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, M. (2013). *Eğitimde Örgütsel Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ayduğan, N. Pelit, E. ve Doğan, İ. (2012). *Örgütsel sinizmi etkileyen bazı değişkenlerin chaid analizi ile incelenmesi: otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir uygulama*. II. Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi, Kemer, Antalya, 1068-1084.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2010). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme, kuram strateji ve teknikler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Başar, U. (2011). Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu. Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bitmiş, G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(2), 27-40.

- Boroş, S. (2008). Organizational identification: theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognition, Brain, Behavior*, 12, 1-27.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., and Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., and Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia, PA, 150-153.
- Brandes, P., Castro, S.L., James, M.S.L., Martinez, A.D., Matherly, T.A., Ferris, G.R., and Hochwarter, W.A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 233-247.
- Bursalıoğlu, Z. (2011). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (13. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Özkahveci, Ö. ve Demirel, F. (2004). Güdülenme ve öğrenme stratejileri ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 207-239.
- Can, N. (2013). Eğitimde İnsan Kaynakları Yönetimi. N. Can (Ed.), *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (94-127). Ankara: Pegem Yayın Dağıtım.

- Can, N. (2004). Öğretmenlerin geliştirilmesi ve etkili öğretmen davranışları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 103-119.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. (1. basım). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ceylan, A. ve Özbal, S. (2008). Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 81-109.
- Cüce, H. (2012). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Yöneticilere Duyulan Güvenin Aracı Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15 (1) 2014, 79-89.
- Çakınberk, A. Derin, N. ve Demirel, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çetin, B. Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2013). İlköğretim öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 37, 1-20.
- Çelik, A. ve Fındık, M. (2012). The effect of perceived organizational support on organizational identification. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 6(8), 8-29.

- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.
- Demirci, Ü. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı. Temel kavramı ve varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*.1(1), 123-144.
- Dean, J. W., Brandes, P., and Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. The *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demet, Z. G. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Kolektif Yeterlikleri Algıları ile Örgütsel Farkındalık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Demirer, S. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Özdeşleşme Düzeyleri İle Birlikte Çalışma Yeterlikleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Dutton, J. E. Dukerich, J. and Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239- 263.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. Unpublished Doctoral Dissertation, York University Toronto, Ontario.

- Edward, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K., ve Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 513-523.
- Ertürk, A. (2003). *Örgütsel Kimlik Algısı: Etkileyen Faktörler ve Sonuçları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. International Iron & Steel Symposium, Karabük, 1250-1255.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Güzeller, C., ve Kalağan, G. (2008). *Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi*, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, 87-94.
- Günbek, K. (2007). *Örgütsel Özdeşleşme ve Kamu Kesim Personeli Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Hall, D.T., Schneider, B. and Nygren, H.T.(1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.

- Helvacı, M.A ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 3, 1475-1497.
- Helvacı, M.A. (2010). Örgütsel Sinizm. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (384-396). Ankara: Pegem Akademi.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama Selahattin Turan, (Çev. Ed.), (412). Ankara: Nobel.
- İlğan, A., Sevinç, S. ve Arı, E. (2013). Pedagojik formasyon programı öğretmen adaylarının mesleki tutum ve çağdaş öğretmen algıları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 175-195.
- İplik, E., İplik, F. N. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), 109-122.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü / etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 160-170.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, Florida.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

- Kalağan, G. ve Aksu M. B. (2010). Organizational Cynicism of the Research Assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 2(2), 4820-4825.
- Kalay, F., Oğrak, A., Bal, V. ve Nişancı, Z.N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek Bir Uygulama. *Sakarya İktisat Dergisi*, (2), 1-18.
- Kanter, P.H. and Mirvis, D.L.(1991). Beyond demography: A psychographic profile of workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G. ve Yılmaz, D. (2014). Örgütsel sinizm, okul kültürü ve okul başarısı: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* 14(1), 89-113.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karabey, C.N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (2), 231-241.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Kılıç, E. D. (2013). İlköğretim okullarında sinizm: Şanlıurfa Örneği. *Bilim ve Kültür - Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi*, 01(02), 58- 70.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2. Baskı). New York: The Guilford Press.
- Knippenberg, D.V. and Schie, E.C.M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.
- Köse, C.G. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli iyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kreiner, E. G. and Ashforth, E. B. (2004). Evidence toward an expended model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1-27.
- Kutanis, R. Ö., ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
- Kutanis, R. Ö. ve Dikili, A. (2010). Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinizm. M. Derya Ergun Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (267-285). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Lee, Sang M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *The Academy of Management Journal*, 14(2), 213- 226.
- Lipponen, Jukka, Bardi ve Haapamaki, Johanna. (2008). The interaction between values and organizational identification in predicting suggestion-making at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(2), 241-248.
- Loğa, A. (2003). *Çalışanların Demografik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri: Askeri Birimlerde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Mael, F. and Ashfort, B. E. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Mael, F. ve Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 103-123.
- Mael, F.A. and Ashforth, B.E. (1995). Loyal form day one: biodata, organizational identification and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48, 309-333.
- Miller, V.D. Alle, M. Casey, M.K. and Johnson, J.R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Communication Quarterly*, 13, 626-658.
- Morçin, S. ve Morçin, İ. (2013) etkileşimci liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Adana'daki seyahat acenteleri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(9), 70-80.
- Mustafayeva, L. (2007). *Sosyal Sorumluluk ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Nartgün, Ş. S. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Nartgün, Ş. S. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.

- Naus, F., Iterson, A. V., and Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 238-250.
- Özdemir, H. Ö. (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: OPET Çalışanlarına Yönelik Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özgan, H., Bozbayındır, F. ve Ünal, H. (2011, Eylül). *İlköğretim öğretmenlerinin etkili okul ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. 20. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Özgan, H., Çetin, B. ve Külekçi, E. (2011). İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), 69-84.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H. (Ed.) Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar (53-72), Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış* (4. Baskı). Eskişehir: Ekin yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Polat, M., Meydan, C. H. ve Tokmak, İ. (2010, Mayıs). *Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi*. 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi (ss.542-547), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2013). Bir örgüt formu olarak okul ile özdeşleşmede akademik başarı ve özdisiplinin rolü. *Eğitim ve Bilim*, 38(167), 27-40.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Russo, T. C. (1998). Organizational and professional identification. *Management Communication Quarterly*, 12, 72-111.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Sezici, E. (2012). Örgütsel Özdeşleşme. Özler, D. E. (Ed.), Örgütsel davranışta güncel konular (166-193). Bursa: Ekin Basım Dağıtım.
- Şişman, M. (2009). Öğretmen yeterlilikleri: Modern bir söylem ve retorik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 10(3), 63-82.
- Şirin, H. (2010). Okul ve özellikleri. Özdemir, S. (Ed.), Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi (49-76). Ankara: Nobel yayın dağıtım.

- Taştan, S. (2012). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 227-238.
- Tatlıdil, H. (1992). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analizler*. Ankara: Engin Yayınları.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme araştırmaları dergisi*, 6(1), 347-365.
- Taymaz, H. (2001). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem yayıncılık.
- TDK Büyük Türkçe Sözlük. 12 Temmuz 2014 tarihinde <http://www.tdk.gov.tr> sitesinden alınmıştır.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.
- Titizoğlu, Ö. Ç. (2011). *Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Saha Araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Tıktaş, G. (2012). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tokgöz E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.

- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Topçu, İ. Türkan, N.Ü., Bacaksız, F.E., Şen, H.T., Karadal, A. ve Yıldırım, A. (2013). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 6(3), 125-131.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: Duygu yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 1(1), 33-47.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010a). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi. Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1), 209-232.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010b). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 251-269.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. ve Güzel, B. (2009, Mayıs). *Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (686-690), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Tümer, E. (2010). *İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı'nda Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2009). Investigating the antecedents of organizational identification. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (2), 284-293.
- Tüzün, İ.K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı bir çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011-1027.
- Uysal, T. ve Yıldız, M. S. (2013). İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 835-849.
- Üçok, D. I. (2012). *Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Üzüm, P. ve Karslı, M. (2014). Sınıf öğretmenlerinin öğretmen özerkliğine ilişkin farkındalık düzeyleri (İzmir ili örneği). *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 79-94.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. and Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization organizational identification. Which aspect really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.
- Van Knippenberg, D. and Van Schie, E.C.M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychological, Society*, 73, 137-147.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: linking theory and research from social and organization psycholog. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., and Christ, O. (2005). Category salience and organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 273-285.
- Van Knippenberg, D. and Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584.
- Van Knippenberg, D., Van Dick, R., and Tavares, S. (2007). *Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job*. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457-477.

- Yalçinkaya, A. (2014). Türkiye’de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(03), 106-130.
- Yetim, A. E. (2010). *Genel Liselerde Örgütsel İletişim ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yiğit, B. ve Bayrakdar, M. (2006). *Okul çevre ilişkileri*. Ankara: PegemA yayıncılık.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.

EKLER

EK 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU VE ARAŞTIRMA SORULARI

Sayın Öğretmenim,

Aşağıda yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Belirtilen maddelere vereceğiniz cevaplar araştırma dışında hiçbir şekilde kullanılmayacağından isim yazmanız istenmemektedir. Ayıracağınız zaman, vereceğiniz katkılar için teşekkür ederim.

Serkan Ekinci
AİBÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgiler:

Cinsiyetiniz: Kadın ()	Bay ()	Medeni durumunuz:	Evli ()	Bekâr: ()
Yaşınız: 20-30 yaş ()	31-35 yaş: ()	36-40 yaş ()	41-50 yaş ()	51 yaş ve üzeri ()
Kıdem: 1-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	16-20 yıl ()	21 yıl ve üzeri ()
Branş öğretmen: ()	Sınıf öğretmeni: ()	Okul türü: İlkokul ()	ortaokul ()	
Mezuniyet durumu: Ön lisans ()	Lisans ()	Lisansüstü (yüksek lisans ve doktora)	()	

	Aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi seçenekler üzerinde işaretleyerek gösteriniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Herhangi biri çalıştığım kurumu eleştirdiği zaman, bunu kendime yapılmış kişisel bir hakaret olarak algılarım					
2	Başkalarının çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için önemlidir.					
3	Çalıştığım kurum hakkında konuşurken çoğunlukla “onlar” yerine “biz” demeyi tercih ederim.					
4	Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.					
5	Herhangi bir kimse çalıştığım kurumdan övgü ile bahsettiği zaman, bunu kendime yapılmış bir övgü olarak algılarım.					
6	Medyada, çalıştığım kurum eleştirildiği zaman kendimi bundan dolayı mahcup hissederim.					
7	İnsanlar kurum hakkında kötü konuştuklarında kendimi hakarete uğramış gibi hissederim.					
8	Kurumum iyi sonuçlar aldığı zaman çok gururlanırım.					
9	Kendimi tanımadığım birine tanıttığım zaman, arkasından kurumumdaki çalışmalarını anlatıyorum.					
10	Eğer çalıştığım kurum vasat olursa, kendimi sıkıntılı hissederim.					
11	Eğer çalıştığım kurum mükemmel olursa, kendimi mutlu hissederim.					

Lütfen arka sayfaya geçiniz!

Aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi seçenekler üzerinde işaretleyerek gösteriniz.		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Çalıştığım okulda, pek çok insan işlerin daha iyiye gideceğine inanır.					
2	Çalıştığım okulu, geliştirmek için önerilerde bulunmayı bıraktım.					
3	Çalıştığım okulda, insanların tutumu kötü olduğu için gelecekle ilgili umutlu olmak çok zordur.					
4	Çalıştığım okulda, alışılmış şeyleri değiştirmek, getirilerinden çok sorunlara sebep olur.					
5	Çalıştığım okulda, kişisel girişimler pek fazla önemsenmez.					
6	Çalıştığım okulda, öğretmenler yapmadıkları iş için hak etmedikleri itibarı görürler.					
7	Çalıştığım okulda, öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebilirsiniz.					
8	Çalıştığım okulda, önemli olan kimi tanıdığın değil, neyi bildiğindir.					
9	Çalıştığım okulu, geliştirmek için yaptığım çabalar bilinir.					

EK 2: ÖLÇEK İZİNLERİ**Örgütsel Özdeşleşme Ölçek İzni**

----- Orjinal mesaj -----

Kimden: Serkan Ekinci

Tarih:27 05 2014 17:34 (GMT+02:00)

Alıcı: ademloga@hotmail.com

Konu: ölçek izni

Sayın Hocam, iyi günler. Tez konumla ilgili yapacağım çalışmada "Örgütsel Özdeşleşme" ölçeğinizi, eğer uygun görürseniz izniniz dahilinde kullanmak istiyorum.

Serkan Ekinci, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi yüksek lisans öğrencisi.
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Türkan ARGON

YNT: ölçek izni

Eylemler

Adem loga (ademloga@hotmail.com)

27.05.2014

Kime: Serkan Ekinci

Sayın Serkan Ekinci,
Söz konusu ölçeği kaynak belirtmek şartıyla kullanmanıza izin veriyorum.
İyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla.

Samsung Mobile tarafından gönderildi

Örgütsel Sinizm Ölçek İzni

Örgütsel Sinizm Ölçek İzni

Kimden: Serkan Ekinci [serkanekinci_aibu@hotmail.com]

Gönderildi: 21 Mayıs 2014 Çarşamba 21:09

Kime: Gamze Kalagan Kasalak

Konu: Ölçek izni (düzeltme)

Sayın Hocam, iyi akşamlar. Tez konumla ilgili yapacağım çalışmada "Örgütsel Sinizm" ölçeğinizi, eğer uygun görürseniz izniniz dahilinde kullanmak istiyorum.

Serkan Ekinci, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi yüksek lisans öğrencisi.

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Türkan ARGON

YNT: Ölçek izni
 Eylemler
Gamze Kalagan Kasalak
22.05.2014

Kime: Serkan Ekinci

Tabi kullanabilirsiniz.
 İyi çalışmalar dilerim.

Gamze Kasalak

27 Mayıs 2014 17:35 tarihinde Serkan Ekinci <serkanekinci_aibu@hotmail.com> yazdı:
 Sayın Hocam, iyi günler. Tez konumla ilgili yapacağım çalışmada "Örgütsel Sinizim" ölçeğinizi, eğer uygun görürseniz izniniz dahilinde kullanmak istiyorum. Saygılarımla

Serkan Ekinci, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi yüksek lisans öğrencisi.
 Tez Danışmanı: Doç. Dr. Türkan ARGON
 cemokt_guzel (cguzeller@gmail.com)

13:56
 Belgeler
 Kime: Serkan Ekinci
 1 ek (1128,0 KB)
 Serkan bey,
 ölçek ekteki word belgesinin içerisinde yer almaktadır. Kolay gelsin.

Not: sormak istediğiniz başka durumlar var ise arayabilirsiniz.

Doç. Dr. Cem Oktay Güzeller
 Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
 Eğitim Bilimleri Bölümü
 Ölçme ve Değerlendirme A.B.D.
 Kampus 07058 Antalya
 Tlf: 0242 310 20 75; Faks: 0242 226 19 53
cemg@akdeniz.edu.tr
 Akdeniz Üniversitesi
 Eğitim Bilimleri Bölümü
 Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı

EK 3: VALİLİK OLURU

T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 93554413/605/2220517

02/06/2014

Konu: Araştırma İzni (Serkan EKİNCİ)

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 29/05/2014 tarih ve 26073066-605-485 sayılı yazısı.

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün ilgi yazısı ile; Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Serkan EKİNCİ' nin, "İlk ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm ve örgütsel farkındalık düzeylerine ilişkin görüşleri (Bolu İli örneği)" konulu tez çalışması kapsamında, İlimiz merkezdeki İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan Öğretmenlere ekte bulunan ölçekleri uygulamak istediği belirtilmektedir.

Uygulanması talep edilen araştırma izni, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2012/13 sayılı Genelgesi gereği Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Zekeriya ÜNALAN
Milli Eğitim Müdür V.

OLUR
02/06/2014

Ömer ERU
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK: Yazı ve Ekleri (29 Sayfa)

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Tabaklar Mahallesi Cumhuriyet Caddesi Anadolu Sokak BOLU
Elektronik Ağ: <http://bolu.meb.gov.tr/>
e-posta: temelegitim14@meb.gov.tr

Tel: 0 (374) 215 11 06 - 133
Faks: 0 (374) 215 44 85

EK 4: ENSTİTÜ OLURU

T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 93554413/605/2250540

03/06/2014

Konu: Araştırma İzni (Serkan EKİNCİ)

ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: 29/05/2014 tarih ve 485 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Serkan EKİNCİ' nin, "İlk ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm ve örgütsel farkındalık düzeylerine ilişkin görüşleri (Bolu İli örneği)" konulu tez çalışması kapsamında, İlimiz merkezdeki İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan Öğretmenlere ekte bulunan ölçekleri uygulama isteğinin uygun görüldüğüne dair Valilik Onayı ekte gönderilmiş olup, çalışmanın İlimiz okullarında dersleri aksatmayacak şekilde uygulanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Zekeriya ÜNALAN
Millî Eğitim Müdür V.

EK: Valilik Onayı (1 sayfa)

Murat AYDIN
Bolu M.E.M. Destek Hizmetleri

Güvenli Elektronik
İmzalı Aslı ile Aynıdır.
0.4. Haziran 2014

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3e01-c6a5-399c-b7da-5a80 kodu ile yapılabilir.

Tabaklar Mahallesi Cumhuriyet Caddesi Anadolu Sokak BOLU
Elektronik Ağ: <http://bolu.meb.gov.tr/>
e-posta: temelegitim14@meb.gov.tr

Tel: 0 (374) 215 11 06 - 133
Faks: 0 (374) 215 44 85

ÖZGEÇMİŞ

Diyarbakır doğumlu olan Serkan Ekinci, 2005 yılında Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü'nden mezun oldu. Aynı yıldan itibaren sınıf öğretmenliği görevine başladı. Halen Bolu ilinde öğretmen olarak çalışmakta ve akademik eğitimini sürdürmektedir.

İletişim Adresleri

E-Posta : serkanekinci_aibu@hotmail.com

Telefon : +90 532 461 6587