

The Relationship Between Teachers' Organizational Commitment Levels and Organizational Cynicism Perceptions¹

Ahmet Çillik (Teacher- M.A.)

Ministry of National Education-Türkiye

ORCID: 0009-0003-3893-3420

ahmetcillik20@hotmail.com

Prof. Dr. Türkay Nuri Tok

Izmir Democracy University - Türkiye

ORCID: 0000-0002-2569-0576

turkaytok@gmail.com

Abstract

The main purpose of the study is to examine the relationship between teachers' organisational commitment levels and their perceptions of organisational cynicism. 1644 teachers working in public secondary education institutions in Denizli province constitute the population of the study and 323 teachers constitute the sample. Disproportionate cluster sampling method was used to determine the sample. Data were collected through "Organisational Commitment Scale" and Organisational Cynicism Scale". In order to measure the organisational commitment level of the teachers, the Organisational Commitment Scale consisting of 18 items developed by Allen and Meyer (1990) and adapted into Turkish by Wasti (2000) was used. In order to measure the cynicism level of teachers, the Organisational Cynicism Scale developed by Brandes, Dharwadkar and Dean (1999), adapted into Turkish by Kalağan (2009) and consisting of 13 items was used. Descriptive statistics, Independent Sample t Test, One-Way Analysis of Variance were used to analyse the data. Pearson Correlation test was applied to determine the relationship between teachers' organisational commitment levels and organisational cynicism perceptions. When the findings of the study are examined, it is seen that teachers' level of organisational commitment is "medium" and their perception of organisational cynicism is "low". In the sub-dimensions of organisational commitment, emotional commitment was the highest and continuance commitment was the lowest. Teachers' views on organisational commitment differ in the dimension of continuance commitment according to the branch variable, and in the general organisational commitment and emotional and normative commitment dimensions according to the type of school they work in. Regarding organisational cynicism, the highest perception is in the cognitive dimension and the lowest perception is in the affective dimension. Teachers' perceptions of organisational cynicism differ in the cognitive cynicism dimension according to gender and age variables, in the overall organisational cynicism and cognitive cynicism dimension according to branch variables, and in the overall organisational cynicism and all dimensions according to the type of school they work in. The relationship between organisational commitment and organisational cynicism is negative and moderate.

Keywords: Organisational commitment, Organisational cynicism, Teacher, Secondary school



**E-International Journal
of Educational
Research**

Vol: 14, No: 6, pp. 236-251

Research Article

Received: 2023-11-17

Accepted: 2023-12-19

Suggested Citation

Çillik, A. & Tok, T. N. (2023). The Relationship between teachers' organizational commitment levels and organizational cynicism perceptions, *E-International Journal of Educational Research*, 14 (6), 236-251. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1392086>

¹ This article was produced from the master thesis conducted by the first author under the supervision of the second author at İzmir Democracy University, Institute of Social Sciences.

Extended Abstract

Problem: It will not be enough for organizations whose aim is to maintain their existence, especially as social systems, to give importance only to physical features (Akıncı Vural and Coşkun, 2007). For this reason, research has focused on the human factor, which is understood to be important in terms of organization and management. To maximize the benefit obtained from this factor, it is very important and valuable to ensure that employees embrace the goals of the organization and increase their organizational commitment.

Organizational commitment is generally defined as the employees' adoption of the organization's goals and values, their performance to achieve the goals of the organization and their strong desire to maintain their permanence (Mowday, Steers, & Porter, 1979). Employees who are committed to their organization are more compatible and have more job satisfaction than normal employees and keep their production power high. They create less cost to their organizations by working with sincere commitment and sense of responsibility. By determining the direction, strength and priority order of their work, they want to work with internal influence and act decisively to stay in the organization (Balci, 2003).

At the point where the goals of the employees are integrated with the goals of the organization, the concept of organizational commitment emerges, whereas the concept of cynicism, which reduces productivity, emerges when there are some negative feelings and thoughts against the organization. According to Akman (2013), cynicism represents an idea current that is attributed to individuals who do not like easily, are dissatisfied with the situation, are constantly complaining in events, think of their own interests and constantly harbor negative ideas in their minds. Cynical employees are differentiated from other employees because of their characteristics such as endless complaints, showing arrogant behavior towards the organization and their colleagues, constantly making pessimistic sentences, giving up immediately when they cannot succeed, and thinking that they are deceived by their organizations.

Organizational cynicism has an important place in educational organizations as it manifests itself in most organizations. Among the factors that cause teachers to experience organizational cynicism; the belief that honesty is not perceived as an approved top value in schools, the belief that they are not given the feeling that they are valuable, unsubstantiated rumors, unfair practices in the reward system, and the inability to manage organizational change well (Helvacı & Çetin, 2012). Organizational commitment and organizational cynicism have the power to significantly affect the level of achievement of organizational goals. Therefore, organizational commitment is accepted as a result of organizational cynicism. Because the commitment of employees who have negative feelings towards the organization, they are in decreases (Kalağan, 2009).

Achieving the goals and objectives of school organizations within the education system is undoubtedly possible only if teachers, who are the building blocks of these organizations, are highly motivated, dedicated to the organization, happy to be in the school where they work and have high levels of commitment. Teachers' feelings and thoughts towards their schools have a significant impact on the effectiveness, efficiency, quality and the degree of achievement of educational goals of educational institutions. For this reason, teachers' commitment to their schools and their cynical behaviors towards their schools emerge as important factors in achieving the goals and objectives of the school.

When the studies conducted in Turkey and abroad are examined, it is seen that the number of studies examining the relationship between organizational commitment level and organizational cynicism perception is not very high. Most of the studies abroad are conducted in the private sector. Most of the studies in Turkey were conducted on school administrators and teachers working in primary or secondary schools. Unlike these studies, this study aims to examine the relationship between organizational commitment levels and organizational cynicism perceptions of teachers working in public secondary education institutions in Denizli province. In this sense, it is hoped that the study will make a contribution to the field.

Method: In the study, the relational survey model was preferred to examine the relationship between teachers' organizational commitment and cynicism levels. In the relational survey model, which aims to

find the existence and/or degree of change between two or more variables, the relationships between variables are examined in two aspects as correlation type and comparison type (Karasar, 2011). The population of the study consists of 1644 teachers working in public secondary education institutions in Denizli province and 323 teachers constitute the sample. The Organizational Commitment Scale developed by Allen and Meyer (1990) and adapted into Turkish by Wasti (2000) was used to measure the organizational commitment level of teachers, and the organizational cynicism scale developed by Brandes, Dharwadkar and Dean (1999) and adapted into Turkish by Kalağan (2009) was used to measure organizational cynicism levels. A five-point Likert-type scale was used in the study. In order to determine the statistical techniques to be used in the study, it was first examined whether the data showed normal distribution. According to the results obtained, it was determined that the data showed normal distribution and analyzes were made with the help of parametric tests. Descriptive statistics were used to analyze the distribution of demographic variables of the teachers participating in the study. Independent Samples T-test was used to test the significance of the difference between variables containing two unrelated types, and One-Way Analysis of Variance was used for comparative analysis according to variables containing more than two unrelated types. If the results of one-way analysis of variance were significant, Tukey HSD was used to determine the source of the significant difference between which groups. Pearson Correlation Analysis was used to predict the relationship between teachers' organizational cynicism and organizational commitment.

Findings and Discussion: Teachers' organizational commitment (\bar{x} =3.08), continuance (\bar{x} =2.73) and normative commitment (\bar{x} =2.88) are at medium level. Emotional commitment is at a high level (\bar{x} =3.59). Similar results were found in studies conducted by Eğriboyun (2013), Sevgin (2015), Kolay (2012), Balçık (2018), Bozkurt and Yurt (2013), Boylu, Pelit and Güçer (2007), Özel (2009), Tok (2007). According to Brown (2003), the most desired situation in the literature regarding the importance of these dimensions is that employees should first have high affective commitment, then normative commitment and finally continuance commitment (as cited in Boylu, Pelit, & Güçer, 2007). The results obtained support these findings.

No significant difference was found between teachers' organizational commitment levels and emotional commitment, continuance commitment, normative commitment sub-dimensions and overall organizational commitment according to gender, age, education level, seniority and working time in the institution. However, while there was no significant difference in the emotional and normative commitment sub-dimensions of organizational commitment levels according to the branches of the teachers, a significant difference was found in the continuance commitment sub-dimension. It is seen that the mean of vocational course teachers (\bar{x} =2.87) is higher than that of culture course teachers (\bar{x} =2.68). Accordingly, it can be said that vocational course teachers show more commitment in the continuance commitment sub-dimension.

It was observed that teachers experienced low level cynicism (\bar{x} =2.31). They also experience low levels of cynicism in affective cynicism (\bar{x} =1.84) and behavioral cynicism (\bar{x} =2.42) dimensions of organizational cynicism. Their cognitive cynicism scores (\bar{x} =2.61) are slightly high. The results of the research are consistent with the results of other studies in the literature. In the studies conducted by Çevik (2018), Güzeller and Kalağan (2008), Helvacı and Çetin (2012), Kalağan (2009), Kılıç (2011), Kılıç (2013) and Şirin (2011) in educational institutions, teachers' cynicism perceptions are at low levels. The low level of organizational cynicism in teachers can be explained by the fact that teaching is a profession that requires sacrifice and devotion. It is desirable to have teachers with low levels of organizational cynicism for schools to achieve their goals. Teachers' organizational cynicism levels do not show a significant difference according to the variables of education level, professional seniority and working time in the institution. While there was no significant difference between affective cynicism, behavioral cynicism sub-dimensions and organizational cynicism in general according to the gender of the teachers, a significant difference was found in the cognitive cynicism sub-dimension ($p < .05$). It was found that female teachers (\bar{x} =2.71) had a higher level of cynicism than male teachers (\bar{x} =2.50). No significant difference was found between the affective cynicism, behavioral cynicism sub-dimensions and organizational cynicism in general according to the age variable of teachers' organizational cynicism levels ($p < .05$). In the cognitive cynicism sub-dimension, where significant differences emerged, a

significant difference was determined between teachers aged 40 and below and teachers aged 51 and above.

No significant difference was found in affective and behavioral cynicism sub-dimensions according to teachers' branches ($p > .05$). In the cognitive cynicism sub-dimension and in the overall organizational cynicism scale, a significant difference was found between the branches of the teachers and their organizational cynicism levels ($p < .05$). At the level of cognitive cynicism, the averages of vocational course teachers were $\bar{x}=2.79$ and culture course teachers were $\bar{x}=2.54$; in the overall organizational cynicism scale, the averages of vocational course teachers were $\bar{x}=2.45$ and culture course teachers were $\bar{x}=2.27$.

A negative and moderate relationship was found between teachers' organizational commitment and organizational cynicism ($r = -.406$, $p < .01$) (Table 5). In other words, when teachers' organizational commitment levels increase, their organizational cynicism levels decrease. This result supports the literature. Kılıç (2011), Fındık and Eryeşil (2012), Özcan (2013), Ahmadi (2014), Yavuz and Beduk (2016), Kılıçoğlu (2018), Wanous et al. (2000), Turner and Valentine (2001), Johnson and O'Leary-Kelly (2003), Nafei (2013) also found a negative relationship between organizational cynicism and organizational commitment.

Suggestions: The reasons underlying the high continuance commitment of vocational course teachers can be investigated, and social activities can be organized where all administrators and teachers can come together to increase their emotional commitment and enable them to communicate better with each other. To keep the cynicism level of teachers at the lowest level, the factors that cause cynicism can be identified and eliminated completely. To reduce the level of cynicism of young teachers, adaptation studies can be carried out and the goals of the organization can be adopted through different tasks. School administrators can be given trainings that can provide coaching and counseling to these teachers. To reduce the cynicism level of vocational course teachers, their duties and responsibilities can be reduced a little more and studies can be carried out to improve their working conditions.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Alguları Arasındaki İlişki²

Ahmet Çillik (Öğretmen- Y.L.)

Milli Eğitim Bakanlığı -Türkiye
ORCID: 0009-0003-3893-3420
ahmetcillik20@hotmail.com

Prof. Dr. Türkay Nuri Tok

Izmir Demokrasi Üniversitesi - Türkiye
ORCID: 0000-0002-2569-0576
turkaytok@gmail.com

Özet

Çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm alguları arasında ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Denizli ilinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 1644 öğretmen araştırmanın evrenini, 323 öğretmen ise örneklemini oluşturmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde oransız küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veriler, "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve Örgütsel Sinizm Ölçeği" aracılığıyla toplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş, Wasti (2000) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmış 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin sinizm düzeylerini ölçmek için ise Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması Kalağan (2009) tarafından yapılan ve 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde betimsel istatistikler, t Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel sinizm alguları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, öğretmenlerin genel olarak örgütsel bağlılık düzeyi "orta", örgütsel sinizm algısı "düşük" düzeydedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarında duygusal bağlılık en yüksek, devam bağlılığı en düşük olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri, branş değişkenine göre devam bağlılığı boyutunda, görev yaptığı okul türü değişkenine göre örgütsel bağlılığın geneli ile duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında farklılık göstermektedir. Örgütsel sinizme ilişkin ise en yüksek algı bilişsel boyutta, en düşük algı ise duygusal boyuttadır. Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin alguları, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre bilişsel sinizm boyutunda, branş değişkenine göre örgütsel sinizm geneli ve bilişsel sinizm boyutunda, görev yaptığı okul türü değişkenine göre örgütsel sinizm geneli ve tüm boyutlarda farklılaşmaktadır. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki, negatif yönlü ve orta düzeydedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, Örgütsel sinizm, Öğretmen, Ortaokul



**E-Uluslararası
Eğitim Araştırmaları
Dergisi**

Cilt: 14, No: 6, ss. 236-
251

Araştırma Makalesi

240

Gönderim: 2023-11-17
Kabul: 2023-12-19

Önerilen Atıf

Çillik, A. ve Tok, T. N. (2023). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm alguları arasındaki ilişki, *E-International Journal of Educational Research*, 14 (6), 236-251. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1392086>

² Bu makale, İzmir Demokrasi, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde birinci yazarın, ikinci yazarın danışmanlığında yürüttüğü yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

GİRİŞ

İnsan geçmişten bugüne değin incelendiğinde, insanın var olduğu her yerde bir değişim ve gelişim sözü konusu olmuştur. Bu değişim ve gelişimin en net hissedildiği yerlerden birisi de kuşkusuz insanların içerisinde yer aldığı örgütlerdir. Çünkü örgütler insanlarla var olan yapılardır. Bu nedenle bir örgütün başarı yolculuğu çalışan faktörü ile doğrudan ilişkili olduğu için çalışmalar ve yatırımlar bu yönde çoğalmakta ve çeşitlenmektedir.

Akinci Vural ve Coşkun (2007), örgütlerin genel amacının varlıklarını devam ettirmek olduğunu, örgütlerin sosyal birer sistem olarak görülmeye başladığından beri yapı, strateji ve teknoloji gibi maddeye dayalı öğelerle sınırlandırılmaması gerektiğini belirtmektedirler. Bu nedenle araştırmalar örgüt ve yönetim bakımından önemi anlaşılan insan faktörü üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu faktörden sağlanan faydanın en üst düzeyde olabilmesi için, çalışanın örgüte ait amaçlara sahip çıkmasının sağlanması ve örgütsel bağlılığının artırılması oldukça önemli ve değerlidir.

Örgütsel bağlılık genel anlamda; çalışanların örgütün amaç ve değerleri benimsemesi, örgüte ait amaçları gerçekleştirilebilmek adına performans sergilemesi ve kalıcılığını sürdürmeye şiddetli bir istek duyması olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979). Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının çalıştıkları kuruma karşı duydukları büyük ve önemli bir güçtür (Nartgün ve Menep, 2010). Örgütüne bağlı olan işgörenler normal çalışanlara göre daha uyumlu ve daha fazla işdoymuna sahip olup, üretme gücünü yüksek tutar. İçten bağlılık ve sorumluluk duygusu ile çalışarak örgütlerine daha az maliyet oluştururlar. Kendileri işinin yönünü, gücünü ve öncelik sırasını belirleyerek içsel etki ile işe geçmek ister ve örgütte kalmak için kararlı davranırlar. Bu şekilde de örgütün amaçlarına ulaşması için emek, bilgi vb. ile katılım ve yarar sağlayarak, örgütün etkililiği için önkoşul ve güvence göstergesi olurlar (Balci, 2003). Ayrıca, örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanlarda motivasyon, verimlilik, kararlara katılma ve örgütte devam etme isteği üst düzeydedir; başka bir işe geçme ve devamsızlık isteği daha azdır (İnce ve Gül, 2005). Örgüte yüksek bağlılık gösteren kişilerin, üzerine düşen görevleri icra etmede ve örgütün belirlediği amaçlara ulaşmasında daha çok gayret ettikleri ilgili çalışmalarda görülmektedir. Bu çalışanların örgütleri ile olumlu bir bağ kurduğu ve buldukları örgütte daha uzun süre kalmayı tercih ettikleri belirtilmektedir (Bayram, 2005).

Çalışanların amaçları ile örgütün amaçları örtüştüğü durumlarda çalışanların örgütsel bağlılığının arttığı görülmektedir. Ancak çalışanlar, örgüt aleyhine olumsuz bir takım duygu ve düşüncelere sahipse, verimliliği düşüren sinizm olgusu ortaya çıkmaktadır. Akman (2013), çalışanların gerektiği kadar önemsenmediklerini düşündüklerinde, örgütlerine karşı olumsuz duygular beslemeye başlayacağını belirtmektedir. Bu olumsuz duygulara genel olarak sinizm adı verilmektedir. Sinizm; kolay kolay beğenmeyen, durumdan memnun olmayan, olaylar içerisinde sürekli şikâyetçi olan, kendi çıkarını düşünen ve kafasında devamlı negatif fikirler barındıran bireylere mâl edilen bir fikir akımını temsil eder. Sinik çalışanlar diğer çalışanlardan; bitmeyen şikâyetleri, örgütü ve çalışma arkadaşlarına kibirli davranışlar göstermeleri, devamlı karamsar cümleler kurmaları, başarı gösteremeyince hemen pes etmeleri, örgütleri tarafından kandırıldıkları düşüncesine girmeleri gibi özellikleri nedeni ile ayrılmaktadırlar.

Örgütsel sinizm, çoğu örgütte kendini gösterdiği gibi eğitim örgütlerinde de önemli bir yer teşkil etmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşamalarına sebep olan etmenler arasında; okullarda dürüstlüğü onaylanan bir üst değer olarak algılanmayışı, onlara değerli oldukları hissi verilmediği yönündeki inanç, dayanaksız söylentiler, ödül sistemindeki adaletsiz uygulamalar, örgütsel değişimin iyi yönetilememesi gösterilebilir (Helvacı ve Çetin, 2012). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm, örgütün amaçlarını gerçekleştirme seviyelerini ciddi ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, örgütsel sinizmden doğan bir sonuç olarak kabul edilmektedir. Çünkü içinde buldukları örgüte karşı olumsuz duygulara kapılan çalışanların örgüte olan bağlılığı azalmaktadır (Kalağan, 2009).

Örgütlerde olumlu bir etki yaratan örgütsel bağlılığın aksine sinizm kavramı, örgütlerde oluşturduğu olumsuz etkinin yanında örgütsel bağlılıkta etkisi olan sadakat, örgütün değerleriyle bütünleşmeyi ve çalışanların örgüte olan güven duygusunu azaltmaktadır (Abraham, 2000). Bireylerin, örgütlerinin dürüst olmadığı fikrine kapıldıkları zaman ortaya çıkan sinizm (Özler, Atalay ve Şahin, 2010), örgüte yönelik aşığılama ve öfke gibi olumsuz tepkileri de içinde barındırmaktadır (Fındık ve Eryesil,

2012). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm bir örgütün hedeflerini gerçekleştirmesinde oldukça önemli ve değerli bir etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık zaman zaman örgütsel sinizmin ortaya çıkardığı bir sonuç şeklinde de değerlendirilmektedir (Kalağan, 2009). Wanous, Reichers ve Austin (2000), örgüt ile çalışan arasındaki değiş tokuş ilişkisinde çalışanların, örgütlerine karşı sahip oldukları becerilerini ve yeteneklerini işaret etmekte ve sonuçta örgüt tarafından onların beklentilerinin karşılandığını belirtmektedirler. Örgütlerin içerisinde yeteneklerini sergilemeleri engellenen ya da yüksek beklentileri karşılamayan bireyler ise sinik tutum içerisine girip, örgüte karşı daha az bağlılık hissetmektedirler (Kılıç, 2011).

Eğitim sistemi içerisinde yer alan okul örgütlerinin amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmesi, şüphesiz ki bu örgütlerin yapı taşlarını oluşturan öğretmenlerin motivasyonu yüksek, kendini örgüte adanmış, çalıştığı okulda olmaktan mutluluk duyan ve bağlılıkları yüksek birey olmaları ile mümkündür. Öğretmenlerin okullarına yönelik sahip olduğu duygu ve düşünceler, eğitim kurumlarının eğitimsel iş ve işlemlerin etkililiğini, verimliliğini, niteliğini ve hedeflerine ulaşma derecesini ciddi oranda etkilemektedir. Bu sebeple öğretmenlerin okullarına bağlılığı ve okullarına yönelik gelişen sinik davranışları, okulun amaç ve hedeflere ulaşmasındaki önemli etkenler olarak ortaya çıkarlar. Bu etkenler dikkate alınarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları ve aralarındaki ilişki düzeyinin saptanması, bunun sonucunda örgütsel bağlılık seviyelerini arttıracak, örgütsel sinizm algı seviyelerini düşürecek önerilerin sunulması nedeni ile bu çalışma önem arz etmektedir.

Yurt dışında ve Türkiye’de yapılan araştırmalara bakıldığında, örgütsel bağlılık düzeyi ve örgütsel sinizm algısı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların sayısının sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Yurt dışındaki araştırmaların çoğunluğu özel sektör alanında yapılan çalışmalardır (Abraham, 2000; Barnes, 2010; Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Nafei ve Kaifi, 2013; Pitre, 2004; Turner ve Valentine, 2001; Wanous, Reichers ve Austin, 2000; Yasin ve Khalid, 2015). Türkiye’de yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm daha çok farklı değişkenlerle ele alınarak çalışılmıştır (Açıroğlu Bakır ve Aslan, 2015; Battal ve Demirtaş, 2021; Çağlar ve Çınar, 2021; Gedik ve Üstüner, 2017; Karadaş ve Akın, 2023; Polat, Işıktaş ve Erten Tatlı, 2022; Tok, 2013; San ve Tok, 2017; Kurban ve Tok, 2019; Tok ve Karaoğlan, 2023; Tok ve Doğan, 2019; Tok ve Bölükbaşıoğlu, 2012; Dönmez ve Tok, 2015). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizmin ilişkilendirildiği çalışmaların büyük çoğunluğunun ise ilkökul veya ortaokulda çalışan okul yöneticileri ve öğretmenler üzerinde yapıldığı (Atmaca, 2014; Çakar, 2017; Çanak, 2014; Ergen, 2015; Kılıç, 2011; Okçu, Şahin ve Şahin, 2015; Yüksel, 2015; Yüksel ve Şahin, 2017) ayrıca üniversite çalışanları ile de çalışmaların yapıldığı görülmüştür (Ahmadi, 2014; Kaygın, Yılmaz, Güllüce ve Salik, 2017; Okan, 2018; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012). Bu çalışmada ise eğitim-öğretim işleyiş ve uygulamalarının birbirinden farklı olduğu ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler ele alınmış olup; özellikle nitelikli okullar diye tabir edilen, öğrenci profili akademik anlamda daha iyi olan ve daha az disiplin sorunlarının yaşandığı okullarda çalışan öğretmenler ile öğrenci profili akademik olarak daha düşük olan, disiplinsiz davranışların daha fazla görüldüğü okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sinizm algıları arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Bu anlamıyla çalışmanın alana bir katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Denizli ili merkez ilçelerindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, bu amacı gerçekleştirebilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır? Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, kurumdaki çalışma süresi ve branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nasıldır? Öğretmenlerin sinizm düzeyleri cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, kurumdaki çalışma süresi ve branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. İki ya da daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişim varlığını ve/veya derecesini bulmayı hedefleyen ilişkisel tarama modelinde değişkenler arası ilişkiler, korelasyon türü ve karşılaştırma türü olarak iki açıdan incelenmektedir (Karasar, 2011).

2. Evren ve Örneklem

Denizli ilinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 1644 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu araştırmada örneklemin belirlenmesinde oransız küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Küme örneklemede evrende ya da alt evrende eşit seçilme şansı, elemanlar yerine kümelerindir (Karasar, 2011). Araştırmada kullanılacak örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için geliştirilen formül dikkate alınarak evreni temsil eden örneklem belirlenmiştir (Balci, 2001). Yapılan hesaplama sonucunda % 95 doğruluk düzeyi ve % 5 tolerans gösterilebilir hata oranı için örneklem büyüklüğü 312 olarak hesaplanmış, 323 öğretmenden veri toplanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örneklem grubunu oluşturan toplam 323 öğretmenin 163'ü (%50.5) kadın ve 160'i (%49.5) erkektir. Öğretmenlerin 112'si (%34.7) 40 yaş ve aşığında, 156'sı (%48.3) 41-50 yaş aralığında ve 55'i (%17) ise 51 ve yukarıya yaş aralığına sahiptir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (274 kişi, %84.8) lisans mezunu olup, öğretmenlerin 89'u (%27.6) 1 ile 15 yıl arası, 90'ı (%27.9) 16 ile 20 yıl arası ve 144'ü (%44.6) 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Kurumdaki çalışma süresi 1-5 yıl olan 165 (%51.1), 6-10 yıl olan 95 (%29.4), 11 yıl ve üstü olan 63 (%19.5) katılımcı olduğu; ayrıca, 238'inin (%73.7) kültür dersi öğretmeni, 85'inin (%26.3) de meslek dersi öğretmeni olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine bakıldığında, en fazla 165 (%51.1) katılımcı ile mesleki ve teknik anadolu lisesi, sonra 79'ar (%24.5) katılımcı ile anadolu lisesi ve fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesi oluşturmaktadır.

3. Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş, Wasti (2000) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmış 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde üç alt boyutta ele almaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999). Wasti (2000) tarafından yapılan çalışmada Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .78, normatif bağlılık için .80, devamlılık bağlılığı için .60 bulunmuştur. Ölçek, 5'li Likert skalasına göre tasarlanmıştır. Ölçekte yer alan 4 madde olumsuz (olumsuz ifadeler ters kodlanarak analiz yapılmıştır); bunun dışındaki 14 maddenin tamamı olumlu ifadelerden oluşmaktadır.

Öğretmenlerin sinizm düzeylerini ölçmek için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması Kalağan (2009) tarafından yapılan ve 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayılarını sırasıyla .86, .80 ve .78 olarak hesaplamıştır (Kalağan, 2009). Ölçekte olumsuz madde bulunmamaktadır. Çalışmaya katılanların ölçekten yüksek puan elde etmesi, örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu, düşük puan elde etmesi ise düşük sinizm seviyesini göstermektedir. Araştırmada kullanılan her iki veri toplama aracında da 5'li (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, orta düzeyde katılıyorum, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum) likert tipi ölçek kullanılmıştır.

4. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılacak istatistiksel teknikleri belirlemek için öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre örneklem gurubundan elde edilen verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık toplamı (OOB) ve alt boyutları

ile örgütsel sinizm toplamı (OOS) ve alt boyutlarının çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -0.747 ile $+0.845$ arasında değiştiği görülmektedir. Rosenthal ve Rosnow'a (2008) göre bir dağılımın normal olabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 değerleri arasında olması gerekmektedir. Elde edilen sonuçlara göre verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş olup, parametrik testler yardımıyla analizler yapılmıştır. Ayrıca analizlerde gruplar arası farklılığın anlamlılık kontrolü için hata payı .05 olarak alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerinin dağılımının incelenmesinde betimsel istatistikler kullanılmıştır. İlişkisiz iki türü içeren değişkenleri arasındaki farkın anlamlılığını test edebilmek için Bağımsız Örneklemeler t- testi, ikiden fazla ilişkisiz türü içeren değişkenlere göre yapılan karşılaştırmalı analiz için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçları anlamlı ise anlamlı farkın kaynağının hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesinde Tukey HSD kullanılmıştır. Levene testi sonucu .05'den büyük ise Post Hoc testlerinden Tukey testi, .05'den küçük ise Games-Howell testi kullanılır (Field, 2005). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi yordamak amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısının yorumlanmasında .70 ile 1.00 arası yüksek, .69 ile .30 arası orta ve .29 ile .00 arası ise düşük ilişki olarak belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2008).

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin bulgular alt problemlere uygun olarak ele alınmış, tablolar halinde sunulmuş ve yorumları yapılmıştır.

1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Bağlılığın Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu alt bölümde "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır? Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları; cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, kurumdaki çalışma süresi ve branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?" sorularına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ($\bar{x}=3.08$), alt boyutlardan devam ($\bar{x}=2.73$) ve normatif bağlılıklarının ($\bar{x}=2.88$) orta düzeyde olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılıkları ise yüksek ($\bar{x}=3.59$) düzeydedir (Tablo 1). Eğriboyun (2013), Sevgin (2015), Kolay (2012), Konan, Çetin ve Bozanoğlu (2017), Balçık (2018), Bozkurt ve Yurt (2013), Boylu, Pelit ve Güçer (2007), Özel (2009), Tok (2007) tarafından yapılan çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Brown'a (2003) göre, alanyazında bu boyutların önem derecesine ilişkin en çok istenilen durum, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve son olarak da devam bağlılığının olmasıdır (akt. Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Elde edilen sonuçlar bu bulguları destekler niteliktedir.

Tablo 1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin katılım düzeyleri

	Ortalama	Std. Sapma	Katılım Düzeyi
Duygusal Bağlılık	3.64	.81	Katılıyorum
Devam Bağlılığı	2.73	.64	Orta düzeyde katılıyorum
Normatif Bağlılık	2.88	.77	Orta düzeyde katılıyorum
Örgütsel Bağlılık (Toplam Puan)	3.08	.55	Orta düzeyde katılıyorum

Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları hariç, örgütsel bağlılıklarının ve diğer alt boyutlarda orta düzeyde bağlılık göstermesinin, öğretmenlik mesleğinin önemli ve kutsal bir meslek olmasına rağmen, devlet ve toplum tarafından yeterince değer gösterilmemesi, uygulanan yanlış politikalar, alınan ücretin ve kariyer seçeneklerinin yeterli olmaması; ayrıca Arslan ve Toprakçı'nın (2021) belirttiği gibi öğretmenlerin son zamanlarda şiddete maruz kalmaları; daha da kötüsü bu şiddet türünün daha çok fiziksel şiddet olması (Bodur ve Toprakçı, 2021), öğretmenlerin okullarına karşı yüksek düzeyde bağlılık duymamalarına sebep olabilir.

Öğretmenlerin duygusal bağlılığı en yüksek düzeyde, devam bağlılığının da en düşük düzeyde çıkması sevindirici bir bulgudur. Celep'in (1996) yapmış olduğu çalışmada, aralarında güçlü arkadaşlıkların olduğu, görev yaptığı okulun bir parçası olmaktan mutluluk duyan öğretmenlerin

adanmışlık (bağlılık) düzeylerinin yüksek bulunması da bu sonucu desteklemektedir. Çünkü duygusal bağlılık bir kurum için istenilen bir bağlılık türüdür. Duygusal bağlılığı yüksek olan öğretmen, örgütü ile özdeşleşmiştir ve örgütün bir üyesi olmaktan keyif duymaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Çalıştığı kuruma duygusal olarak bağlı olan bir öğretmen kurumu için her türlü özveride bulunur, kurumun sorunlarını kendi sorunu gibi görür, kurumun amaçlarına ulaşması yönünde kendilerinden beklenen performansın üstünde çaba gösterir. Oysa devam bağlılığı olan bir öğretmen, maddi kayıplar yaşayabileceği düşüncesi nedeniyle zorunluluktan öğretmenlik yapar. Daha iyi ve getirisi daha fazla bir iş olanağı bulunduğu zaman ayrılma düşüncesi ile çalışır, dolayısıyla kendini yeterince işine vermez.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, kıdem ve kurumdaki çalışma süreleri değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve örgütsel bağlılığın geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Ancak öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmez iken; devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ($p = .018$; $p < .05$). Meslek dersi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{x} = 2.87$), kültür dersi öğretmenlerine göre ($\bar{x} = 2.68$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre meslek dersi öğretmenlerinin devam bağlılığı alt boyutunda daha fazla bağlılık gösterdiği söylenebilir.

2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alguları ve Bu Algularının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu bölümde "Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nasıldır? Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, kurumdaki çalışma süresi ve branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?" sorularına ilişkin bulgulara yer verilmiştir

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin düşük düzeyde ($\bar{x} = 2.31$) sinizm yaşadıkları görülmüştür. Örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizm ($\bar{x} = 1.84$) ve davranışsal sinizm ($\bar{x} = 2.42$) boyutlarında da düşük düzeyde siniklik yaşamaktadırlar. Bilişsel sinizm puanları ($\bar{x} = 2.61$) ise biraz yüksek düzeydedir (Tablo 2). Araştırma sonuçları alanyazındaki diğer araştırmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Çevik (2018), Güzeller ve Kalağan (2008), Helvacı ve Çetin (2012), Kalağan (2009), Kılıç (2011), Kılıç (2013), Konan ve Culha (2017) ve Şirin (2011) tarafından eğitim kurumlarında yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin sinizm algıları düşük düzeydedir. Öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyinin düşük çıkması, öğretmenliğin fedakârlık ve özveri gerektiren bir meslek olması ile açıklanabilir. Okulların hedeflerine ulaşabilmesinde örgütsel sinizm düzeyi düşük olan öğretmenlerin olması istenilen bir durumdur. Tersine bir durum ise, bir başka deyişle sinizm düzeyi yüksek olan öğretmenlerin varlığı, okulların ulaşmak istediği hedeflere ulaşmasının önündeki en büyük engellerdendir. Çünkü örgütsel sinizm algısının yüksek olması öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz davranışlar sergilemesine, okuldaki iş ve işleyişleri sürekli eleştirmesine neden olmaktadır. Bu durum da okulda görev yapan öğretmenlerin motivasyonlarının düşmesine, veriminin azalmasına ve okuldan uzaklaşmasına sebep olabilir.

Tablo 2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin katılım düzeyleri

	Ortalama	Standart Sapma	Katılım Düzeyi
Bilişsel Sinizm	2.61	.82	Kısmen Katılıyorum
Duyuşsal Sinizm	1.84	.76	Katılmıyorum
Davranışsal Sinizm	2.42	.81	Katılmıyorum
Örgütsel Sinizm (Toplam Puan)	2.31	.68	Katılmıyorum

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri öğrenim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık görülmez iken; bilişsel sinizm alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < .05$). Kadın öğretmenlerin ($\bar{x} = 2.71$), erkek öğretmenlere ($\bar{x} = 2.50$) göre daha yüksek düzeyde sinizm yaşadıkları saptanmıştır. Okul yöneticilerinin büyük bir kısmının erkek olması ve kadın öğretmenlerin okul içerisinde herhangi bir sendikaya veya siyasi düşünceye çok fazla katılım göstermek istememeleri sebebiyle kadın öğretmenler okul yönetiminin sergilemiş olduğu davranışlara farklı tepkiler verebilmektedir. Bunun sonucunda okul yönetiminin eşit davranmadığını, söyledikleriyle yaptıklarının

birbirini tutmadığını, ödüllendirme sisteminin adaletli olmadığını düşünüyor, bu nedenle daha fazla sinik tutum sergiliyor olabilirler.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm geneli arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p < .05$). Anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı bilişsel sinizm alt boyutunda yaşı 40 ve aşağısı olan öğretmenler ile yaşı 51 ve üstü olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Ortalamalar dikkate alındığında yaşı 40 ve aşağısı olan öğretmenlerin ($\bar{x} = 2.74$), yaşı 51 ve üstü olan öğretmenlerden ($\bar{x} = 2.41$) daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen sonuca göre yaş ile sinizm düzeyi arasında negatif bir ilişki tespit edilmiş olup, 40 ve altı yaşa sahip öğretmenlerin daha yüksek sinizm düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Diğer deyişle genç yaştaki çalışanların örgütsel sinizmi daha fazla yaşadıklarını göstermektedir. Bu durumun çalışma hayatına yeni başlamış olan kişilerin tecrübesiz olmasından, işleyişi çok fazla bilmemelerinden, örgüte uyum sağlamakta zorlanmalarından ve beklentilerini yüksek tutup ulaşamadığı takdirde hayal kırıklığına uğramalarından kaynakladığı söylenebilir. Yaş ilerledikçe bürokratik sosyalleşmeye uğrayarak daha fazla bilinç kazanmakta, beklentileri değişmekte, örgüte daha fazla uyum sağlamakta ve bunlara bağlı olarak sinizm düzeylerinde azalma görülmekte olabilir. Sinizmin kaynaklarından biri olarak görülebilecek yönetici ve çalışma arkadaşları desteğini konu edinen araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmaktadır. Kıdemi yüksek öğretmenlerin yönetici ve çalışma arkadaşları desteği algıları da yüksek bulunmuştur (Konan ve Aslan, 2019; Konan ve Gür Demir, 2019; Konan ve Yılmaz Algan, 2019).

Öğretmenlerin branşlarına göre duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Bilişsel sinizm alt boyutunda ve örgütsel sinizm ölçeğinin genelinde, öğretmenlerin branşları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < .05$). Bilişsel sinizm düzeyinde meslek dersi öğretmenlerinin ortalamaları $\bar{x} = 2.79$, kültür dersi öğretmenlerinin ise $\bar{x} = 2.54$; örgütsel sinizmin genelinde meslek dersi öğretmenlerinin ortalamaları $\bar{x} = 2.45$, kültür dersi öğretmenlerinin ise $\bar{x} = 2.27$ olduğu görülmektedir. Buna göre meslek dersi öğretmenlerinin bilişsel sinizm alt boyutunda ve örgütsel sinizm genelinde sinizm düzeylerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu bölümde "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki var mıdır?" sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ($r = -.406$, $p < .01$) negatif yönlü ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur (Tablo 3). Bu bulguya göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttığında örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır; diğer bir anlatımla öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttığında örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Bu sonuç alanyazını destekler niteliktedir. Kılıç (2011), Fındık ve Eryeşil (2012), Özcan (2013), Ahmadi (2014), Yavuz ve Beduk (2016), Kılıçoğlu (2018), Wanous ve diğerleri (2000), Turner ve Valentine (2001), Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), Nafei'nin (2013) örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarında da negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Yüksek sinizm algısına sahip çalışanlar düşük örgütsel bağlılık göstermekte, verimlilikleri düşmekte ve daha az üretken olmaktadır. Çalıştığı örgütüne karşı olumsuz tutuma sahip bu çalışanlar en sonunda da örgütten ayrılma eğilimi göstermektedirler (Akman 2010; Bashir ve Nasir 2013; akt. Yasin ve Khalid, 2015; Mirvis ve Kanter, 1986).

Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; duygusal bağlılık ile bilişsel ($r = -.431$, $p < .01$), duyuşsal ($r = -.506$, $p < .01$) ve davranışsal ($r = -.389$, $p < .01$) sinizm arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 3). Buna göre öğretmenlerin duygusal bağlılığı arttıkça bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm düzeyleri azalmaktadır.

En yüksek ilişkinin duygusal bağlılık ile duyuşsal sinizm arasında olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı ile bilişsel sinizm arasında ($r = .147$, $p < .01$) düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Devam bağlılığı arttıkça bilişsel sinizm düzeyi de artmaktadır (Tablo 3). Devam bağlılığında bireyler, örgütten ayrılmalarının maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle mecburi olarak örgütte kalmayı sürdürürler. İstemediği halde, başka iş bulamadığından dolayı ya da terfi, sağlık, ailevi,

emeklilik, vb. gibi zorlayıcı nedenlerden ötürü örgütlerinde kalmaya devam eden bireyler kolaylıkla örgütsel sinizm gösterebilirler. Bu gibi beklentiler nedeniyle bağlılık gösteren öğretmenlerin, okulun hedef, uygulama ve politikalarını kabullenmesi daha zordur.

Normatif bağlılık ile bilişsel ($r=-.433$, $p<.01$), duyuşsal ($r=-.343$, $p<.01$) ve davranışsal ($r=-.319$, $p<.01$) sinizm arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 3). Buna göre öğretmenlerin normatif bağlılığı arttıkça bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm düzeyleri de azalmaktadır.

En yüksek ilişkinin normatif bağlılık ile bilişsel sinizm arasında olduğu tespit edilmiştir. Normatif bağlılığı arttıkça bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm düzeyleri de azalmaktadır. Toplam örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm ($r=-0.357$, $p<.01$), duyuşsal sinizm ($r=-.375$, $p<.01$) ve davranışsal sinizm ($r=-.303$, $p<.01$) arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Toplam sinizm düzeyi ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ($r=-0.517$, $p<.01$) ve normatif bağlılık ($r=-.436$, $p<.01$) arasında ise orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 3).

Tablo 3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişkilerin korelasyon analizi ile incelenmesi

	Duygusal	Devam	Normatif	Örgütsel Bağlılık
Bilişsel	-.431**	.147**	-.433**	-.357**
Duyuşsal	.000	.008	.000	.000
Davranışsal	-.506**	.087	-.343**	-.375**
Örgütsel Sinizm	.000	.120	.000	.000
	-.389**	.094	-.319**	-.303**
	.000	.093	.000	.000
	-.517**	.133*	-.436**	-.406**
	.000	.017	.000	.000

* $p<.05$, ** $p<.01$

Okulların başarılı olması ve hedeflerine ulaşabilmesi için öncelikle öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılık göstermeleri gerekmektedir. Ancak örgütsel bağlılığı yüksek bireyler yeterli performans ve verimlilik göstermekte, örgüt için adeta canını dişine takarak çalışmaktadır. Çalıştığı okula karşı olumsuz düşünce içerisinde olan, okulunu eleştiren, okuluna güven duymayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık göstermeleri zordur. Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olması örgüte olan bağlılıklarını azalttığı ve bu sebeple ikisi arasında negatif ilişki olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık düzeylerinin ve alt boyutlardan devam ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğu, diğer alt boyutlardan duygusal bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, kıdem ve kurumdaki çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farka rastlanmamışken; devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Meslek dersi öğretmenlerinin devam bağlılıkları kültür dersi öğretmenlerinden daha yüksek çıkmıştır. O nedenle meslek dersi öğretmenlerinin devam bağlılıklarının yüksek olmasının altında yatan nedenler araştırılabilir, duygusal bağlılıklarının artırılması için tüm yönetici ve öğretmenlerin bir araya gelebileceği sosyal faaliyetler düzenlenerek birbirleriyle daha iyi iletişim kurmaları sağlanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine bakıldığında düşük düzeyde sinizm yaşadıkları görülmüştür. Örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarında da siniklik düzeylerinin düşük olduğu, bilişsel sinizm boyutunda ise kısmen siniklik yaşadıkları saptanmıştır. Örgütsel sinizm düzeyinin düşük düzeyde çıkması okullar açısından olumludur. Öğretmenlerin sinizm düzeyini en alt seviyede tutmak için sinizmi ortaya çıkaran faktörler belirlenip ve ortadan tamamen kaldırılabilir.

Öğretmenlerin öğrenim düzeyi, mesleki kıdemi, kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine

göre ise duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm alt boyutları ve genel örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamış iken; bilişsel sinizm alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Kadın öğretmenlerin siniklik düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları ve toplam örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunmamış; ancak bilişsel sinizm alt boyutunda 40 ve aşağı yaşta olan öğretmenlerin, yaşı 51 ve üstü olan öğretmenlerden daha yüksek sinizm düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Görüldüğü gibi genç öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bulunmuştur. Genç öğretmenlerin siniklik düzeylerini azaltabilmek için uyum çalışması yapılabilir, örgütün amaçları farklı görevlerle benimsetilebilir. Okul yöneticilerine bu öğretmenlere koçluk, danışmanlık sağlayabilecek eğitimler verilebilir.

Öğretmenlerin branşlarına göre duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bilişsel sinizm alt boyutunda ve örgütsel sinizm ölçeğinin genelinde, meslek dersi öğretmenlerinin kültür dersi öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde siniklik yaşadıkları anlaşılmıştır. Meslek dersi öğretmenlerinin siniklik düzeyini düşürmek için görev ve sorumluluk alanları biraz daha azaltılıp, çalışma koşullarını iyileştirici çalışmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır. Alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde ise öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıkları arttıkça bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm düzeyleri azalmakta, devam bağlılığı arttıkça bilişsel sinizm düzeyi artmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Genel sinizm düzeyi ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında ise orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu araştırma Denizli İlinde resmi ortaaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizme yönelik görüşleri ile sınırlıdır.

1. Araştırmacılar resmi ve özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri açısından karşılaştırabilirler.
2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ve sinizm algılarının; iş doyumunu ve yöneticilerin liderlik davranışları ile ilişkisi araştırılabilir.
3. Özellikle meslek liselerinde çalışan öğretmenlerde sinik davranışlarına neden olan etkenlerin belirlenmesi ve bunların ortadan kaldırılmasına yönelik nitel bir çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ahmedi, F. (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Ağiroğlu Bakır, D., & Aslan, Y. (2015). Paylaşılan Liderliğin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi / The Effect of Distributed Leadership on Teachers' Organizational Commitment. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 56-71. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.38888>.
- Akinci Vural, Z. B. ve Coşkun, G. (2007). *Örgüt kültürü: İletişim, liderlik, motivasyon, bağlılık ve performans açısından değerlendirme*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen N. J., & Meyer J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arslan, F., & Toprakçı, E. (2021). Okul çalışanlarına yönelik saldırıların etkilerinin incelenmesi. *E-Uluslararası Pedagogji Dergisi*, 1(1), 1-21. Erişim: <https://www.e-ijpa.com/pedandragoji/article/view/10/toprakci-arslan>
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim

- Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balçık, E. (2018). *Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Barnes, L. L. (2010). *The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology*. Unpublished doctoral dissertation. Claremont University.
- Battal, B., & Demirtaş, H. (2021). Okul Psikolojik Danışmanlarının ve Rehber Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 49-67. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.934584>
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen örgütsel bağlılık ölçeği. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 7-15.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59(50), 125-139.
- Bodur, N. ve Toprakçı, E. (2021). Basının gözüyle öğretmene yönelik şiddet. Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 12(2), 1-19. Erişim: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1708995>
- Boylu, Y., Pelit E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Celep, C. (1996). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çağlar, Ç., & Çınar, H. (2021). Okul Müdürlerinin İletişim Yeterliklerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 157-170. <https://doi.org/10.19160/ijer.831956>
- Çakar, H. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi: Burdur ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Çanak, M. (2014). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Çevik, A. (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları makamsal güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Şütcü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Dönmez, E. Ve Tok, T. N. (2015). Akademisyenlerin Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Araştırılması. *II nd International Eurasian Educational Research Congress*. Hacettepe University. (8-10 Jun 2015) Ankara.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, Karabük, 1250-1255.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS (2nd ed.)*. London: Sage Publication Firestone, W. A., & Pennel, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489-525.
- Gedik, A., & Üstüner, M. (2017). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması / Correlation between Organizational Commitment and Job Satisfaction in Educational Organizations: A Meta Analysis. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- Güzeller, C. ve Kalağan, G. (2008). *Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi*. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık* (1. Baskı).

- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not All social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627- 647. doi: 10.1002/job.207
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karadaş, H., & Akin, M. A. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Mutlulukları ile Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi / Examining Teachers' Organizational Happiness and Organizational Commitment. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 289-309. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1247022>
- Kaygın, E., Yılmaz, T., Güllüce, A. Ç. ve Salık, N. (2017). A research for determining the relationship between the organizational cynicism and the organizational commitment. *Management and Organizational Studies*, 4(1), 1-9. doi:10.5430/mos.v4n1p1.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılıçoğlu, A. (2018). *Öğretmenlerde örgütsel değişim sinizmi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Konan, N., Çetin, R.B. ve Bozanoğlu, B. (2017). The relation between teachers' burnout and organizational commitment, R. Efe, I. Koleva, E. Atasoy ve V. Kotsevaa (Ed.), *Current Trends in Educational Sciences* (ss. 407-416). Sofia/Bulgaria: St. Kliment Ohridski University Press
- Konan, N. ve Aslan, H. (2019, 3-4 Mayıs). İlkokul öğretmenlerinin yönetici ve çalışma arkadaşı desteği algısı, *Kaşgarlı Mahmut 2. Uluslararası Dil ve Eğitim Bilimleri Kongresi*, s. 145-152, Malatya.
- Konan, N. ve Culha, A. (2017). Örgüt sağlığı ve sinizm ilişkisi, E. Babaoğlu, E. Kırıl, A. Çilek ve F.G. Yılmaz (Ed.) *Eğitime Farklı Bakış*, (ss. 4-14). Ankara: EYUDER.
- Konan, N. ve Gür Demir, S. (2019, 3-4 Mayıs). Lise öğretmenlerinin yönetici ve çalışma arkadaşı desteği algısı, *Kaşgarlı Mahmut 2. Uluslararası Dil ve Eğitim Bilimleri Kongresi*, s. 48-53, Malatya.
- Konan, N. ve Yılmaz Algan, D. (2019, 3-4 Mayıs). Ortaokul öğretmenlerinin yönetici ve çalışma arkadaşı desteği algısı, *Kaşgarlı Mahmut 2. Uluslararası Dil ve Eğitim Bilimleri Kongresi*, s. 40-47, Malatya.
- Kurban, C., & Tok, T. N. (2019). Öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilimlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kastamonu Education Journal*, 27(4), 1729-1745. doi:10.24106/kefdergi.3275
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nafei, A. A. & Kaifi B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: an applied study on teaching hospitals in Egypt wageeh. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 289-316.
- Okan, F. (2018). *Akademisyenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.
- Okçu, V., Şahin, H. M. ve Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport (Intjcs)*, 3(4), 298-313.
- Özcan, F. (2013). *Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisan tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özel, T. (2009). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi: İstanbul ili vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere yönelik bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- 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.
- Pitre, J. L. (2004). *Organizational cynicism at the United States Naval Academy: An exploratory study*. Unpublished master's dissertation. Naval Postgraduate School Monterey.
- Polat, M. A., Işıktaş, E., & Erten Tatlı, C. (2022). The Role of Organizational Cynicism and Covid-19 Anxiety in Predictions of School Counselors and Teachers' Technostress / Okul Psikolojik Danışmanları ve Öğretmenlerin Teknostres Tahminlerinde Örgütsel Sinizm ve Covid-19 Kaygısının Rolü. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(6), 1-13. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1116970>
- Rosenthal, R., & Rosnow, R. L. (2008). *Essentials of behavioral research: Methods and data analysis* (3. Baskı). NY. Macgraw-Hill Companies.
- San, B. Ç. ve Tok, T. N. (2017). The relationship between teachers' work engagement and organizational commitment [Öğretmenlerin işle bütünleşmeleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki]. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 26, 355-370. EISSN: 2147-6985 <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/411958>.
- Sevgin, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması (Eyüp ilçe örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi – Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tok, T. N. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları*. Ankara: TEM-SEN.
- Tok, T. N. (2013). Teachers' job satisfaction and organizational commitment in Turkey (Türkiye'deki öğretmenlerin işdoyumunu ve örgütsel bağlılıkları). *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 4(2), 250-265. ISSN 2229-600X [http://www.scienceandnature.org/IJEMS-Vol4\(2\)-Apr2013/IJEMS_V4\(2\)2013-26.pdf](http://www.scienceandnature.org/IJEMS-Vol4(2)-Apr2013/IJEMS_V4(2)2013-26.pdf)
- Tok, T. N. ve Bölükbaşıoğlu, K. (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Tutumlarına Yönelik Görüşleri. IV. *Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi*. Muğla Üniversitesi-TEMSEN. (31 Mayıs-02 Haziran 2012). Muğla.
- Tok, T. N. ve Doğan, H. (2019). Öğretmen Adaylarının Genel Sinizm ve Sosyal Kaytarma Davranışlarına İlişkin Algıları, *6th International Eurasian Educational Research Congress*, (19-21 Jun 2019), Ankara University in Ankara, Turkey. Erişim: https://www.researchgate.net/profile/Ferdane-Cimen-2/publication/337006860_EJERCongress_2019_Abstracts/links/5dbfd990a6fdcc212800aca2/EJERCongress-2019-Abstracts.pdf
- Tok, T. N. ve Karaoğlu, Ö. (2023). Öğretmenlerin Okulun Bürokratik Yapısına İlişkin Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizme Etkisi. *International Journal of Social Sciences*. 7(31). 423-449. ISSN: 2548-0685. DOI 10.52096/usbd.7.31.23
- Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136. doi:10.1023/A:1012268705059
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153. <https://doi.org/10.1177/1059601100252003>
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401- 410.
- Yasin, T. & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 9(2), 568-582.
- Yavuz, A. ve Beduk, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir kamu bankasının konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.*, 35, 301-313.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki: İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yüksel, H. ve Şahin, S. (2017). The relationship between organizational cynicism and organizational commitment. *European Journal of Education Studies*, 3(8), 289-211. doi: 10.5281/zenodo.823305.